



Scientific journal «ECONOMICS AND FINANCE»



SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF MANAGEMENT

Collective monograph

The monograph is included in scientometric database RSCI



**Thorpe-Bowker®,
Melbourne, Australia
2015**

Thorpe-Bowker®, Melbourne, Australia

SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF MANAGEMENT

Science editor:

Drobyazko S.I.

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Professor of RANH

Reviewers:

YOSHII Masahiko

*Doctor of Economic Sciences, Professor of Economics,
Graduate School of Economics, Kobe University (Japan)*

Andrej Udovč,

*Doctor of Economic Sciences, Professor of Economics
Head of the chair for agrometeorology, agricultural land management,
economics and rural development Biotechnical faculty, Univerza v Ljubljani
(Slovenia)*

Socio-economic problems of management: Collective monograph. - Thorpe-Bowker®, Melbourne, Australia, 2015.- 304 p.

ISBN 978-0-9942661-1-8

Collective monograph is published as part of crosscutting theme of the research, "Socio-economic problems of management" (number of state registration **0114U006189**).

Theoretical and applied principles for the mechanism of sustainable development and management of economic systems formation, based on domestic and foreign specifics have been considered in the collective monograph. Specific character of mechanism of sustainable development of economic systems at the state level, sector, industry and enterprise formation has also been investigated. Mechanism of social and economic enterprises' development has been analyzed.

Collective monograph is intended for politicians, scientists, entrepreneurs, teachers, postgraduate students, students and anyone interested in the issues of formation the mechanism of effective regulation of enterprise economic activity.

ISBN 978-0-9942661-1-8

© 2015 Copyright by Thorpe-Bowker®

© 2015 Authors of the articles

© 2015 Drobyazko S.I.

CONTENT

1. INFLUENCE OF INTEGRATION AND GLOBALIZATION ON ECONOMIC DEVELOPMENT.....	5
1.1. РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ЗАЛІЗНИЧНОЇ КОРПОРАЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ. Головка Л.С., Рекун І.І.....	5
1.2. ВПЛИВ ДЕРЖАВНОГО БОРГУ В УКРАЇНІ НА РОЗВИТОК МАЛОГО БІЗНЕСУ. Томаневич Л.М., Лихолат С.М.....	14
1.3. ТРАНЗИТНИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ЯК СХОДИНКА ДО ІНТЕГРАЦІЇ ТРАНСПОРТНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В ТРАНСПОРТНУ СИСТЕМУ «ЄВРОПА – АЗІЯ». Степанова Л.Б.....	24
1.4. ІНТЕРАКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ ГЛОБАЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА НАУКОВО НАСИЧЕНОЇ ПРОДУКЦІЇ. Черкасов В.І.	30
1.5. TRANSFORMATIONAL CONVERSION OF THE ECONOMIC SYSTEM IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION CHANGES: EVOLUTION AND MANAGEMENT. Shevchenko E.A.	44
2. MANAGEMENT OF STATE AND MUNICIPAL GOVERNMENT.....	53
2.1. ЯДРО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ИЕРАРХИИ. Павлов К.В.....	53
2.2. ТЕОРЕТИКО-ПРАГМАТИЧНІ АСПЕКТИ ПОДАТКОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ БУДІВНИЦТВА ЖИТЛА В УКРАЇНІ. Хомутенко В.П., Хомутенко А.В.....	69
2.3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПОЖЕЖНОЮ БЕЗПЕКОЮ. Чубань В.С.....	77
3. SOCIAL AND LABOR RELATIONS THEORY AND PRACTICE.....	85
3.1. ГЕНДЕРНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВІТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ. Акіліна О.В.	85
3.2. ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГА ДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК БАЗОВИЙ ЕЛЕМЕНТ МОДЕЛІ МОТИВАЦІЇ. Гут Л.В.....	91
4. SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.....	100
4.1. ЛОЯЛЬНОСТЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ. Балабанова Л.В., Сардак Е.В.	100
4.2. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО КОНФЛИКТА МЕЖДУ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ ГРУППАМИ В КАЧЕСТВЕ КАТАЛИЗАТОРА ПРОЦЕССА ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ. Андреева Т.Е., Гетьман О.А.....	107
4.3. ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ ВІДНОСИН В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ. Євтушенко В.А.....	123
4.4. НАСЛІДКИ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НАСЕЛЕННЯ НА ВІДТВОРЕННЯ І РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ. Михальченко Г.Г.	134

4.5. ФІНАНСУВАННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНИХ ПРОЕКТІВ ЗА РАХУНОК ЕНЕРГОСЕРВІСНИХ КОМПАНІЙ. Скриль В.В.	141
4.6. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ТА ОЦІНКИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ. Тендюк А.О., Стрижеус Л.В.	150
4.7. МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ Й ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА МІКРОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНІ. Тертична Л.І.	160
5. SOCIO-ECONOMIC MECHANISMS FOR INNOVATIVE ECONOMIC DEVELOPMENT	175
5.1. INNOVATIVE APPROACHES IN FIRM FINANCIAL MANAGEMENT. Saksonova S., Savina S.	175
5.2. УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК БАЗОВИЙ ВАЖІЛЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ. Азарова А.О., Житкевич О.В.	189
5.3. ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО БІЗНЕСУ. Братішко Ю.С.	198
5.4. МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНКИ ЗРОСТАННЯ ВАРТОСТІ ВЛАСНОСТІ. Головніна О.Г.	221
5.5. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СИСТЕМИ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ: ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ПАРАДИГМИ. Дорофєєв О.В.	228
5.6. IN QUEST OF THE ESSENCE, ROLE AND PLACE OF PREVENTIVE CRISIS MANAGEMENT IN ENTERPRISE ACTIVITY. Kasianova A.O., Sokolenko Y.V.	248
5.7. ДЕРЖАВНЕ-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК МЕХАНІЗМ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОЇ СФЕРИ ТУРИЗМУ. Нездоймінов С. Г., Андрєєва Н.М.	264
5.8. COMPLEX RESEARCH OF NATIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT BY DETERMINATION OF THE EQUILIBRIUM STATES. Parshin Y.I.	272
5.9. CONCEPTUAL APPROACH TO STRATEGIC MANAGEMENT SYSTEM OF THE REGION POTENTIAL USE. Parshina M.Y.	279
5.10. СОЦІАЛЬНО-МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА. Полозова Т.В.	287
5.11. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ РЕГІОНАЛЬНИХ ПРОМИСЛОВИХ КОМПЛЕКСІВ. Салашенко Т.І.	293

1. INFLUENCE OF INTEGRATION AND GLOBALIZATION ON ECONOMIC DEVELOPMENT

1.1. РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ЗАЛІЗНИЧНОЇ КОРПОРАЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Головкова Л.С.

доктор економічних наук, професор

Реқун І.І.

кандидат економічних наук, доцент

*Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту
імені академіка В.Лазаряна*

Головна внутрішня проблема розвитку підприємств, корпорацій в Україні та їх низький рівень безпеки полягає в інституційній невідповідності сучасним вимогам глобалізації, відсутністю дієвої системи економічної безпеки та гострому дефіциті фінансових ресурсів на тлі кредитно-фінансової, політичної, економічної кризи в країні, а також тотальної корупції й невідповідності державного регулювання процесам євроінтеграції. Наслідки рецесійних, корупційних процесів, низький рівень фінансово-економічної безпеки призвели до глибокого економічного падіння окремих підприємств й особливо державних корпорацій (наприклад, НАК «Нафтогаз Україна», ДП «Антонов», УДППЗ «Укрпошта», ПАТ ДАК «Автодор», ПАТ «Укрзалізниця» та ін.). Також має місце значне зниження обсягів виробництва в промисловості, невідповідність продукції міжнародним стандартам; інституційна невідповідність об'єктів промисловості та низька конкурентоспроможність товарів, висока енергомісткість та собівартість продукції. Недосконалість нормативно-законодавчого поля також є однією з головних проблем взаємодії промислових корпорацій зі світовим ринком [3].

Не можна не погодитися з висновками про те, що процеси приватизації та корпоратизації не призвели до відокремлення бізнесу (олігархічного капіталу) від влади. Держава практично залежить від олігархічно-монопольних кланів, які впливають на формування влади та владних структур та постійно ініціюють процеси перерозподілу найбільш привабливих об'єктів, територій. Виходячи з цього, має місце високий рівень корупції, перехрещення інтересів представників владних та бізнесових структур та нагальні проблеми з економічної безпеки бізнесу, регіонів та країни в цілому [1,2].

Слід зазначити, що за допомогою різних корупційних схем з 1991 було приватизовано ряд життєво важливих для України підприємств. Так використовувалися комплекси перед-приватизаційних маневрів, таких як: штучне формування великої кредиторської заборгованості, припинення за допомогою судових рішень приватизації, здійснення процедури банкрутства після приватизації. Робилися спроби вилучити державну власність за

допомогою маніпуляцій між підприємствами різних форм власності; «розмивання» державного пакета акцій з метою автоматичного скорочення частки держави в статутному фонді підприємства, при цьому такі дії прикривалися рішеннями судової влади. Також слід відзначити активізацію рейдерських атак в країні в 2012-2013 рр. [3].

Таким чином, вказані проблеми потребують подальших інституціональних, структурних, правових, та інших реформ, а саме перебудови і реструктуризації сформованих у процесі приватизації та корпоратизації підприємств, знищення корупції, впровадження демократичних принципів та законів, формування якісно нової системи управління фінансово-економічною безпекою корпоративних структур в умовах глобалізації [1,2].

Питання розвитку системи управління фінансово-економічної безпеки залізничного транспорту в Україні виходять на перше місце у зв'язку з існуванням старих проблем (технічне старіння, монополізм, неефективне управління) і потребами реформування галузі під тиском нових – ринкових факторів (конкуренції з боку інших видів транспорту, низька власна конкурентоздатність, низька ефективність), що зовсім по іншому визначають мету і зміст економічної безпеки. Головна суть її нового змісту зводиться до розробки нових інституціональних засад системи управління економічною безпекою залізничної корпорації, що створюються на базі єдиного існуючого державного підприємства «Укрзалізниця» [5].

Метою реформування підприємств транспортно-дорожнього комплексу України є створення комплексної системи, яка б не лише належним чином задовольняла потреби суспільства у перевезеннях пасажирів та вантажів, забезпечувала зниження транспортних витрат у вартості продукції, використовуючи економічно обґрунтовані тарифи, а й забезпечила ефективну реалізацію транзитного потенціалу України.

Таким чином, в умовах глобалізацій процесів та посилення негативних викликів зовнішнього та внутрішнього середовищ актуалізуються питання необхідності формування і обґрунтування оновленої системи та концепції управління фінансово-економічною безпекою та розробка методики оцінки рівня економічної безпеки залізничної корпорації та їх реалізація [4].

Основними складовими вартісно-орієнтованого управління виступають наступні процеси розвитку концепції вартісно-орієнтованого управління: процес створення вартості; управління та організаційних змін заради вартості (система управління, якість менеджменту, організаційна структура, корпоративна культура, комунікаційні зв'язки, лідерство тощо); оцінювання вартості (обов'язково з урахуванням ймовірної динаміки змін зовнішнього та внутрішнього середовищ корпорації). Концептуальна схема складових вартісно-орієнтованої системи управління корпорацією в контексті забезпечення її фінансово-економічної безпеки, представлена на рис. 1.

	Рівень управління	Суб'єкти управління	Процеси управління	Фінансові інструменти	Об'єкти управління	Очікувані результати управління
Корпоративне управління	Стратегічний	Власники Менеджмент вищої ланки Стейкхолдери (акціонери)	Розробка/ Затвердження Реалізація Стратегічний контроль	Фінансові активи Фінансові зобов'язання Інструменти власного капіталу Похідні фінансові інструменти	Структура капіталу Структура власності Рівень фінансово-економічної безпеки	Вартість підприємства

Рис. 1. Концептуальна схема складових вартісно-орієнтованої системи управління корпорації в контексті фінансово-економічної безпеки

Концепція фінансово-економічної безпеки підприємства ПАТ «Укрзалізниця» – це система стратегічного та оперативного управління фінансово-економічною безпекою з врахуванням існуючих й потенційних небезпек, загроз та ризиків, визначенням оперативних і стратегічних цілей діяльності системи економічної безпеки, формування стратегії та гнучкості планів відповідно мінливості внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства.

Концепція формування системи фінансово-економічної безпеки підприємства «Придніпровська залізниця» – складається з 4 етапів:

- 1 етап – постановка мети формування системи стратегічного управління фінансово-економічною безпекою;
- 2 етап – стратегічний аналіз загроз і ризиків для діяльності стратегічних зон господарювання (СЗГ), які існують в поточний час та прогнозування появи нових в перспективі;
- 3 етап – розробка стратегії економічної безпеки підприємства та СЗГ;
- 4 етап – реалізація стратегії економічної безпеки.

Всі ці етапи взаємопов'язані і є складовими циклу стратегічного управління системою фінансово-економічної безпеки підприємства ПАТ «Укрзалізниця».

Концепція системи управління фінансово-економічної безпеки залізничної корпорації «Укрзалізниця» представлена на рис. 2.

Для інтегрального оцінювання рівня економічної безпеки можна рекомендувати методику, що ґрунтується на використанні традиційних показників, темпів їхньої зміни та ймовірності реалізації специфічних ризиків.

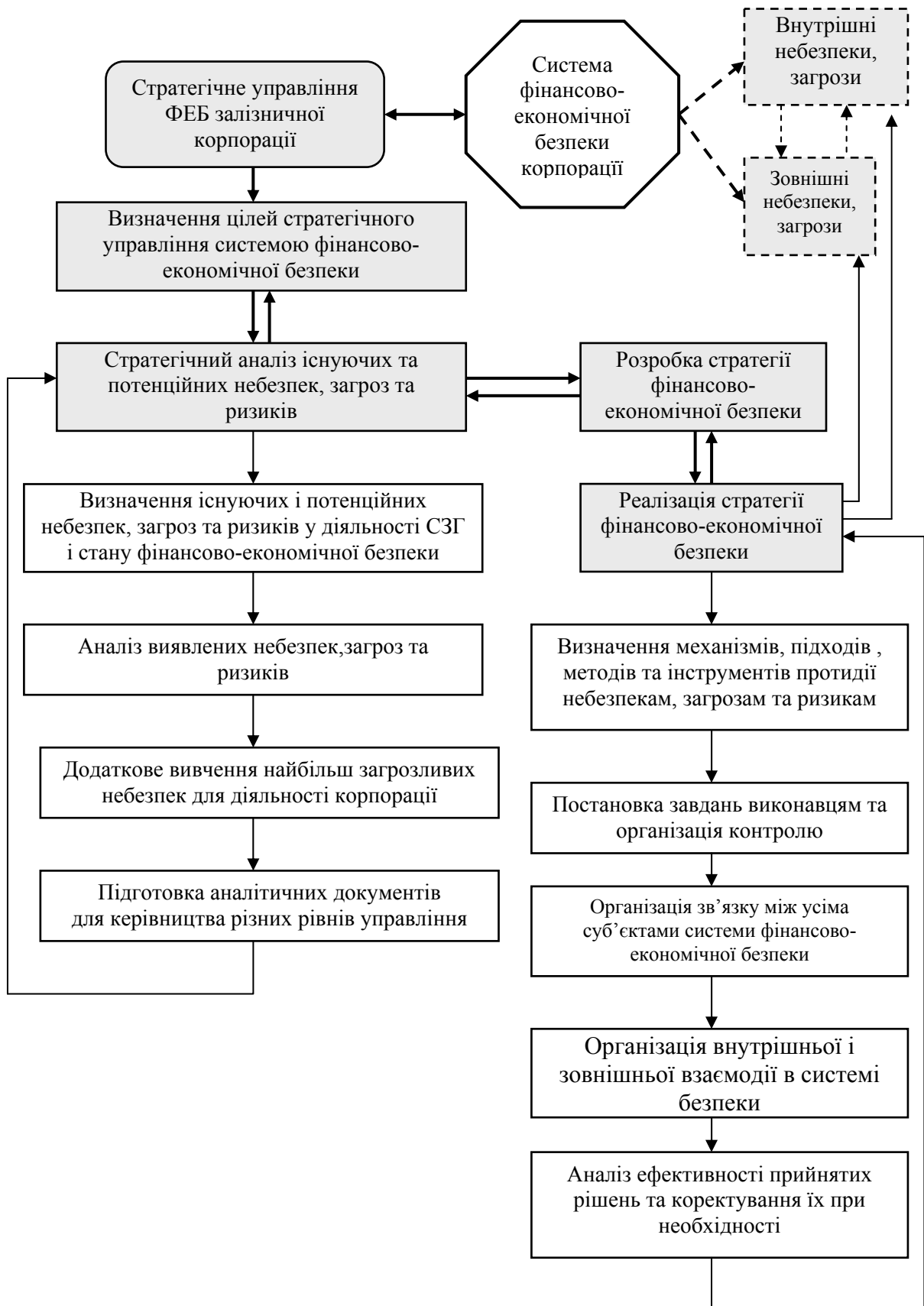


Рис. 2. Концепція системи управління фінансово-економічною безпекою залізничної корпорації «Укрзалізниця»

Процес управління системою фінансово-економічної безпеки ПАТ «Укрзалізниця» представлений на рис. 3.

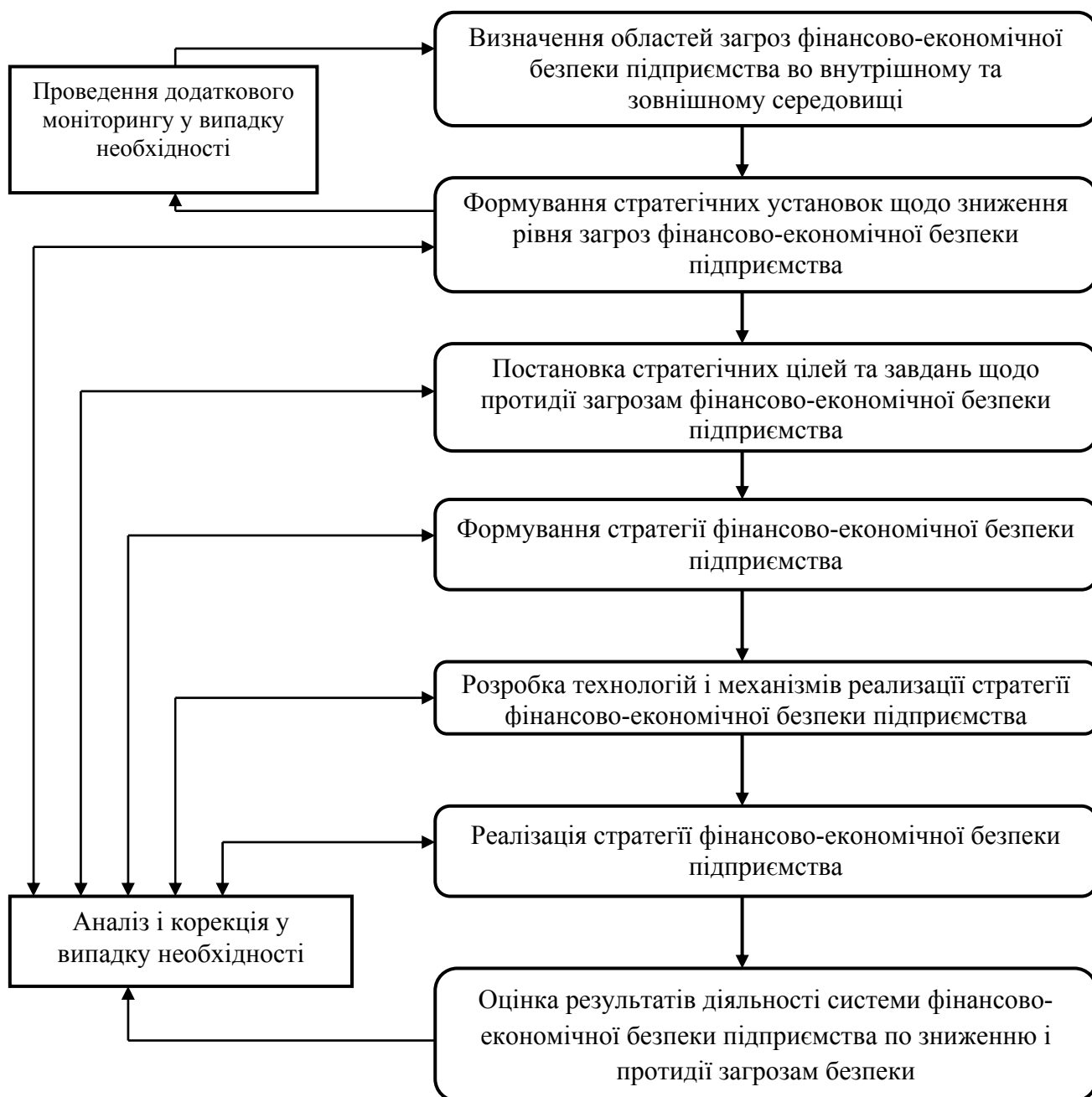


Рис. 3. Процес управління системою фінансово-економічної безпеки ПАТ «Укрзалізниця»

Процедура проведення розрахунків складається з таких етапів:

1. Визначення нормативного рівня показників кожної складової економічної безпеки (наприклад, фінансову складову можна охарактеризувати системою показників фінансової стійкості; інформаційну – показниками ефективності інвестицій в інформаційні технології тощо).

2. Визначення системи цільових показників, сформованої на попередньому етапі, на поточний період, а також визначення темпів їхньої зміни.

3. Визначення системи ризиків, якими переобтяжено діяльність підприємства, їх перегрупування за складовими та оцінка ймовірності їх реалізації (формування спектра можливих загроз за кожною складовою).

4. Визначення порівняльних індексів за кожним показником у розрізі складових економічної безпеки підприємства.

5. Визначення рівня економічної безпеки для кожної складової, як добуток темпів зміни показника (не менше ніж за три роки), коефіцієнта вагомості кожного показника в системі оцінки кожної складової, що визначається керівництвом (аналітиком) на основі стратегічних цільових орієнтирів та загальної ймовірності реалізації ризиків даної складової.

6. Визначення загального показника економічної безпеки даного підприємства, як суми оцінки фінансової складової, техніко-технологічної складової, інтелектуальної та кадрової складової, інформаційної складової, екологічної складової, політико-правової складової, силової складової економічної безпеки.

На підставі цих розрахунків аналізують чутливість загального показника реалізації найімовірніших загроз та визначають коефіцієнти еластичності за кожною складовою. Потім формують систему організації економічної безпеки підприємства з урахуванням складових, що мають найбільший вплив.

Рівень економічної безпеки підприємства пропонується оцінювати на підставі визначення сукупного критерію через зважування й підсумовування окремих функціональних критеріїв, які обчислюються порівнянням можливої величини шкоди підприємству та ефективності заходів щодо запобігання цій шкоді. Сукупний критерій економічної безпеки будь-якого суб'єкта господарювання ($k_{\text{себ}}$) можна розрахувати, користуючись формулою:

$$k_{\text{себ}} = \sum_{i=1}^n k_i d_i$$

(1)

де k_i – величина окремого (поодинокого) критерію за i -ю функціональною складовою; d_i – питома вага значущості i -ї функціональної складової; n – кількість функціональних складових економічної безпеки підприємства.

З досвіду понад 50 підприємств України, частка значущості функціональних складових економічної безпеки становить: у промисловості, сільському господарстві та торгівлі найбільша значущість 0,3, а найменша – 0,05.

Рівень економічної безпеки оцінюється порівнюванням розрахункових значень $k_{\text{себ}}$ із реальними величинами цього показника по підприємству (організації), що аналізується, а також (коли це можливо) за аналогічними суб'єктами господарювання відповідних галузей економіки.

Після розрахунку впливу функціональних складових на зміну $k_{\text{себ}}$ здійснюється функціональний аналіз заходів з організації необхідного рівня

економічної безпеки за окремими складовими з використанням відповідного алгоритму.

1. Визначення структури негативних впливів за функціональними складовими економічної безпеки. Розподіл об'єктивних і суб'єктивних негативних впливів.

2. Фіксація здійснених превентивних заходів для запобігання негативним впливам за всіма функціональними складовими економічної безпеки.

3. Оцінювання ефективності здійснених заходів з погляду нейтралізації конкретних негативних впливів за кожною складовою економічної безпеки.

4. Визначення причин недостатньої ефективності заходів, здійснених для подолання вже наявних і можливих негативних впливів на економічну безпеку.

5. Виявлення неусунених та очікуваних негативних впливів на рівень економічної безпеки і тих, що можуть з'явитися в майбутньому.

6. Опрацювання рекомендацій щодо усунення існуючих негативних впливів на економічну безпеку і запобігання можливим таким впливам.

7. Оцінювання вартості кожного з пропонованих заходів щодо усунення негативних впливів на рівень економічної безпеки та визначення відповідальних за їхню реалізацію.

Оцінка ефективності діяльності відповідних структурних підрозділів підприємства (організації) з використанням даних про витрати на запобігання можливим негативним впливам на економічну безпеку та про розміри відверненої і заподіяної шкоди дає об'єктивну (підкріплену економічними розрахунками) панораму результативності діяльності всіх структурних підрозділів (відділів, цехів) з цього питання. Конкретна оцінка ефективності роботи структурних підрозділів того чи того суб'єкта господарювання щодо економічної безпеки здійснюється з використанням таких показників: витрати на здійснення заходу; розмір відверненої шкоди; розмір заподіяної шкоди; ефективність здійсненого заходу (як різниця відверненої та заподіяної шкоди, поділеної на витрати на здійснення заходу).

Для більшої наочності та зручності користування зазначені показники доцільно подавати у формі нескладної таблиці.

Узагальнюючи проведені дослідження принципів та підходів до формування сукупності показників та визначення їх граничних значень, ми вважаємо, що при оцінці фінансової безпеки підприємства необхідно дотримуватись таких основних принципів: параметри оцінки повинні бути адекватними сутності процесу, що аналізується; принцип комплексності, що ґрунтується на врахуванні комплексу факторів впливу на формування та зміцнення фінансової безпеки; принцип системності, що ґрунтується на систематизації факторів та виділенням з їх загальної кількості найбільш суттєвих; принцип послідовності, що проявляється в етапності оцінки фінансової безпеки; принцип відповідності, який полягає в забезпеченні взаємозв'язку між критерієм та системою показників оцінки фінансової безпеки; принцип плановості, який полягає в тому, що кожне підприємство

повинно враховувати і планувати показники, що характеризують фінансової безпеки, з метою досягнення його поточних і стратегічних цілей; принцип зацікавленості, який полягає в стимулюванні до покращення ефективності використання факторів виробництва з метою пошуку і забезпечення резервів економічного і соціального розвитку підприємства.

До ключових показників, що характеризують фінансову складову економічної безпеки ПАТ «Укрзалізниця» відноситься система показників, яка наведена у табл. 1.

Таблиця 1

Ключові показники, що характеризують фінансову складову економічної безпеки ПАТ «Укрзалізниця»

Показник	Розрахунок
1. Управління	
1. Частка керуючих у чисельності працівників підприємства	$K_{У/Р} = \frac{\text{Чисельність керуючих}}{\text{Середньосписочна кількість працівників}}$
2. Кількість підрозділів підприємства	N
3. Плинність кадрів	$T_k = \frac{\text{Кількість звільнених}}{\text{Середньосписочна кількість працівників}} \cdot 100\%$
4. Прибутковість персоналу	$R_{\text{персонал}} = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Середньосписочна чисельність виробничого персоналу}} \cdot 100\%$
2. Економіка	
1. Прибутковість перевізної діяльності транспортного підприємства	$R_n = \frac{\text{Фінансовий результат перевезення вантажів/пасажирів}}{\text{Обсяг перевезення вантажів/пасажирів}} \cdot 100\%$
2. Прибутковість інвестицій у фірму	$R_i = \frac{\text{Прибуток після сплати податків}}{\text{Інвестиції}} \cdot 100\%$
3. Прибутковість активів	$R_a = \frac{\text{Прибуток після сплати податків та дивідендів на привласнені акції}}{[\text{Сього активів}] - [\text{Нематеріальні активи}]} \cdot 100\%$
4. Прибутковість власного капіталу	$R_{\text{ск}} = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Середньорічна вартість власного капіталу}}$
3. Фінанси	
1. Коефіцієнт автономії	$K_{\text{авт}} = \frac{\text{Власний капітал}}{\text{Активи}}$
2. Коефіцієнт поточної ліквідності	$K_{\text{поточ.лікв.}} = \frac{\text{Грошові кошти та їх еквіваленти}}{\text{Поточні зобов'язання}}$
3. Коефіцієнт співвідношення позикових та власних коштів	$K_{\text{дв./кв}} = \frac{\text{Позикові кошти}}{\text{Власний капітал}}$
4. Коефіцієнт маневреності грошових коштів	$K_{\text{маневр.}} = \frac{\text{Грошові кошти}}{\text{Власний капітал}}$
4. Виробнича діяльність	
1. Фондовіддача	$\Phi_{\text{вд}} = \frac{\text{Обсяг перевезених вантажів/пасажирів}}{\text{Середньорічна вартість основних виробничих фондів}}$
2. Коефіцієнт зносу основних засобів	$K_{\text{зн.}} = \frac{\text{Сума зносу основних виробничих засобів}}{\text{Балансова вартість основних виробничих засобів}}$
3. Індекс обсягів перевезень	$I_{\text{об}} = \frac{\text{Обсяг перевезених вантажів/пасажирів у звітному періоді}}{\text{Обсяг перевезених вантажів/пасажирів у попередньому періоді}}$

Показник	Розрахунок
4. Якість перевезень	<i>M- ступінь відповідності наданих послуг по перевезенню вантажів і пасажирів національним і міжнародним стандартам</i>
5. Ділова активність	
1. Коефіцієнт сталого економічного зростання	$K_{све} = \frac{\text{Чистий прибуток} - \text{Сплачені дивіденди}}{\text{Середньорічна вартість власного капіталу}}$
2. Індекс тарифів на перевезення вантажів/пасажирів	$I_{тар} = \frac{\text{Середня ставка тарифу на перевезення в попередньому періоді}}{\text{Середня ставка тарифу на перевезення в поточному періоді}}$
3. Обіговість активів	$K_{oa} = \frac{\text{Чиста виручка}}{\text{Середньорічна вартість активів}}$
4. Обіговість власного капіталу	$K_{овк} = \frac{\text{Чиста виручка}}{\text{Середньорічна вартість власного капіталу}}$

Для прийняття будь-якого управлінського рішення, в т.ч. і щодо управління фінансовою безпекою підприємства, визначальне значення мають методичні засади здійснення оцінки рівня, впливу факторів та прогнозу зміни безпеки у відповідності до визначених принципів, дотримання яких повинно забезпечити формування оперативної, гнучкої та комплексної системи моніторингу фінансової безпеки ПАТ «Укрзалізниця».

Таким чином, питання щодо подальшого розвитку корпоративних процесів, щодо визначення особливостей формування та розвитку системи економічної безпеки корпоративних структур в умовах глобалізації – це насамперед одна з інституціональних проблем, поставлених сьогодні на перший план реаліями економічного життя.

Література:

1. Ткач А.А. Інституціональна інфраструктура корпоративного управління // Ткач А.А. Інституціональні основи ринкової інфраструктури: монографія / НАН України. Об'єднаний фн-т економіки. – К., 2005. – С. 212–225.
2. Ткач А.А. Інституціоналізація управління в корпоративній моделі економіки // ZESZYTY NAUKOWE Politechnika Rzeszowskiej 260. Zarzadzanie I marketing. Zeszyt 16. nr 3/2009. – S. 234–242.
3. Головкова Л.С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток: монографія / Л.С. Головкова. – Запоріжжя: КПУ 2009. – 339 с.
4. Реkun І.І. Моделі реформування залізничного транспорту в контексті економічної безпеки // Інституціональний вектор економічного розвитку / Institutional Vector of Economic Development : збірник наукових праць МІДМУ „КПУ”. – Мелітополь: Вид-во КПУ, 2014. – Вип.7(1). – С. 50-62.
5. Реkun І.І. Проблема економічної безпеки в сучасних макро- та мікроконцепціях // Наука та прогрес транспорту. Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту, 2014, № 1 (49). – С. 59-67.

1.2. ВПЛИВ ДЕРЖАВНОГО БОРГУ В УКРАЇНІ НА РОЗВИТОК МАЛОГО БІЗНЕСУ

Томаневич Л.М.

кандидат економічних наук, доцент

Лихолат С.М.

кандидат економічних наук, доцент

Львівський державний університет внутрішніх справ

Державний борг держави як невід’ємна детермінанта світової економіки і важливий аспект сучасної фінансової глобалізації є об’єктивно зумовленим феноменом державних фінансів в умовах ринкових та демократичних трансформацій та має прямий зв’язок з системою підтримки малого бізнесу, який на даний час є найменш захищеним, через недостатні державні гарантії погашення кредитів, наданих банками відповідно до державних програм.

Розмір державного боргу, методи погашення вимагають всі складові економічної системи держави: дефіцит державного бюджету, інвестиції в економіці країни, інфляцію та інші. Інвестиційна напруженість, а також потреби в капіталі для технологічного оновлення економіки зумовили необхідність попиту на державний борг в трансформаційній економіці країни. Управління державним боргом вимагає створення комплексної системи методів та його регулювання, виявлення проблем, які існують в цій сфері. З огляду на вищезазначене, виникає необхідність здійснити аналіз етапів виникнення державного боргу, поточну політику управління державним боргом і її ефективність, а також стан державного боргу України та його вплив на розвиток малого бізнесу.

Питання проблеми впливу державного боргу на темпи економічного зростання, розподілу боргового тягаря на економічні пропорції, на рівень розвитку малого бізнесу залишаються в нашій економічній теорії, практиці розробленими недостатньо. Особливого значення набуває необхідність розробки практичних рекомендацій для мінімізації негативних наслідків державних запозичень, для чого необхідно визначити чіткі стратегічні завдання боргової політики України.

Теоретичні розробки західних вчених не завжди можуть прямо застосовуватись для аналізу ситуації в Україні, оскільки не враховують умов економіки в умовах макрофінансової нестабільності. Українські вчені, практики, в свою чергу, повинні враховувати світовий досвід ефективного управління борговими зобов’язаннями, формуючи політику державних запозичень. Вони працюють над теоретичними обґрунтуваннями доцільності запозичень, ефективним механізмом та фактичним станом їх обслуговування, моделюванням впливу на макропоказники соціально-економічного розвитку країни, розробкою практичних рекомендацій на основі статистико-економічного аналізу державного боргу. Досить відомими у цій сфері є праці таких науковців як, А. Гальчинського [1], В.Дудченко [2], В. Пинзеника, В.Черняка, та інших. Тоді як над дослідженнями взаємозв’язків державного

боргу та малого бізнесу працюють П. Лазур [3], І. Копченко [4], І. Климова [5] та інші.

Розвиток держави як інституту, що відіграє виняткову роль у системі економічних звичаїв суспільства, позначився в першу чергу на зростанні державних видатків, які збалансовувались розширенням дії фіскальних засобів на економічних агентів. Поступове зростання рівня перерозподілу частини вартості суспільного продукту через державний бюджет набуло ознак історичної необхідності. Це дозволило німецькому економісту А. Вагнеру сформулювати економічний закон, згідно якого розвиток цивілізаційних процесів та ускладнення механізму функціонування держави як політико-економічного інституту призводить до неминучого зростання обсягів перерозподілу ВВП через державні фонди.

Державний борг як невід'ємна складова економічної реальності багатьох країн, владний апарат яких потребував значних обсягів додаткового, фінансування - постав, як об'єкт теоретичного аналізу, що свідчить про його складний та суперечливий характер. За таких обставин погляди економістів на природу та наслідки його існування диференціювались. У першу чергу це стосується економічного змісту категорії «державний борг».

Українські економісти В.М.Федосов, С.Я. Огородник та В. Н. Суторміна трактують державний борг, як суму заборгованості по зобов'язаннях, які випущені і не погашені, по внутрішніх державних позиках, а також як суму, фінансових зобов'язань країни щодо іноземних кредиторів на певну дату [6].

Отже, розглянута категорія «державний борг» висвітлює його економічну природу, а саме як заборгованість по емітованих та непогашених державних позиках, походження і природа яких є кредитною. Це дозволяє визначити державний борг, як сукупність зобов'язань за спожитий капітал, наданий у позику. Однак, таке визначення розриває єдність природи державних зобов'язань перед резидентами та нерезидентами, а також обмежує суму боргу перед «іноземними кредиторами» та заборгованістю «на певну дату».

Подібним до вищеописаного є тлумачення, наведене у працях по дослідженнях перехідної економіки, академіком Л. І. Абалкіним, а саме: «Сума прямих договірних зобов'язань органів державного управління перед економічними одиницями інших секторів економіки всередині країни називається внутрішнім боргом, а перед зарубіжними кредиторами — зовнішнім боргом» [7]. Наведена дефініція також чітко не окреслює поняття «прямих договірних зобов'язань органів державного управління», а також ігнорує факт того, що емітовані інструменти позики можуть бути розміщені і не в «інших секторах економіки», а, зокрема, в секторі державного управління, як це має місце в практиці США, Великої Британії, Бельгії тощо.

Законодавче визначення державного боргу України закріплено в ст.2 Бюджетного кодексу України: «державний борг - це загальна сума боргових зобов'язань держави з повернення отриманих та непогашених кредитів (позик) станом на звітну дату, що виникають внаслідок державного

запозичення» Гарантований державою борг - загальна сума боргових зобов'язань суб'єктів господарювання - резидентів України щодо повернення отриманих та непогашених станом на звітну дату кредитів (позик), виконання яких забезпечено державними гарантіями [8].

Одним з перших, хто теоретизував проблему втручання держави у сферу продукування благ був А. Сміт. Він послідовно відстоював позицію «дешевого уряду» і намагався довести спроможність ринку за рахунок внутрішнього рушійного механізму («невидимої руки») розподілити ресурси з високим рівнем оптимальності, що вимагає від держави мінімізувати втручання у стихійні ринкові процеси. А так, як держава може витратити більше, ніж отримувати тільки у борг, то проблема збалансованості публічних фінансів з точки зору класика англійської політекономії виходить на перший план. Погодимось із думкою А. Сміта, який вважав, що спроможність держави витратити гроші має обмежуватись тією мінімальною жертвою, на яку погоджуються члени суспільства. Поза як збільшення видатків держави супроводжується зростанням податків, то жертви, на які йдуть підприємці, збільшуються, наслідком чого може стати зменшення вартості суспільного капіталу [9].

В рамках інтелектуальної парадигми економічної класики об'єктивно виникає проблема урядового марнотратства. Так, В. Андрущенко епіграфічно наводить тезу А. Сміта з цього приводу: «Задоволення вимог даного моменту завжди більше всього займає увагу тих, на кому безпосередньо лежить управління суспільними справами. Майбутнє звільнення державних доходів від обтяжуючих їх зобов'язань вони лишають на клопіт нащадкам».

Отже, англійська політекономія проголошувала принцип «здорових фінансів», що в першу чергу стосується збалансованості мінімально необхідного бюджету, усунення держави зі сфери втручання у ринкову стихію, природа якої є раціональною.

Однією з перших спроб дослідити вплив державного боргу на поведінку суб'єкта ринку була теоретична розробка Д. Рікардо, яка відома як теорема еквівалентності Рікардо». Зміст «теорема еквівалентності» зводиться до того, що фінансування дефіциту бюджету як за рахунок збільшення податків, так і за рахунок позик, справляє однаковий вплив на поведінку економічного агента, а, отже, на динаміку суспільного продукту. Принципово важлива роль державного кредиту мала місце в процесі індустріалізації Західної Європи. Так, Е. Брегель зазначає: «З часів Ж.-Б. Кольбера утвердилась думка, що державні доходи визначають державні видатки. У цьому випадку нормальним станом бюджету вважалась його рівновага, а дефіцит розглядався як явище екстраординарне, викликане надзвичайними видатками держави. У другій половині XIX ст. дана позиція зазнала деяких змін» [10].

Великого значення теорії державного боргу приділяв ПатрікДж. Бьюкенен, який розглядав державні запозичення як з точки зору «теорії суспільного вибору», автором якої він є, так і з точки зору наслідків дефіцитного фінансування, в залежності від способу здійснення позикових

операцій. «Теорія суспільного вибору» висвітлює вплив демократичної організації суспільного устрою на прийняття фінансових рішень. З точки зору Дж. Бьюкенена, консенсус в суспільстві можливий між різними соціальними групами. В той же час, досягнення консенсусу у фінансовій сфері ускладнюється намаганням різних верств суспільства позбутись тягара по фінансуванню суспільних товарів. «Окремі соціальні групи намагаються отримати суспільних товарів на більшу суму, ніж внесли податків. Саме цим Дж. Бьюкенен пояснює той факт, що державні видатки, як правило, перевищують оптимальний рівень» [11]. Більш активні соціально-політичні верстви вдаються до лобіювання підвищення урядових витрат для пріоритетних сфер, які ними визначаються егоїстично. Намагання збільшити пропозицію суспільних благ, не підвищуючи податки, призводить до боргового фінансування дефіцитів, на утворення яких вплинула гра «концентрованих інтересів». З цієї причини, суспільство, на думку Бьюкенена, втрачає об'єктивні орієнтири щодо реальної вартості споживання суспільних благ.

Багатофакторність трансформаційних процесів стала характерною рисою причинно-наслідкових зв'язків у макроекономічній системі країн, що здійснюють реформи. Реакції макро- та мікросередовища трансформаційної економіки на реформо-орієнтовані дії уряду багато в чому спотворюються, оскільки економічній системі, властива різна адаптивність різних секторів економіки до дії рушійних сил ринкового механізму.

Існування України, як незалежної держави, почалося у складних фінансово-економічних умовах, і на жаль, продовжує в них перебувати. Україна унаслідувала усі диспропорції єдиного народногосподарського комплексу колишнього СРСР, який до початку свого розпаду уже переживав економічну кризу. Окрім подолання кризи та структурної деформації перед Україною постало ще й завдання побудови власного завершеного народногосподарського комплексу. Державі не вистачало власних енергоресурсів, що спричинило зовнішню енергозалежність і дефіцитність платіжного балансу по поточних операціях. В програмі «Шляхом радикальних економічних реформ», яка обговорювалася Верховною Радою України в жовтні 1994 року було визначено, що структурне перетворення є «найскладніше завдання економічної політики, без реалізації якого не має можливості подолання деградаційних процесів» [12].

В Україні за роки її незалежності формування боргу відбувалося значною мірою під впливом потреб оперативного фінансування поточних бюджетних видатків, що зумовило його структуру та обсяги. Цей період формування боргу дослідники поділяють на такі етапи управління державним боргом:

Перший етап (1991-1994 рр.) - утворення державного боргу. Період з 1991 р. до першої половини 1994 р. характеризувався утворенням і нагромадженням боргу: залучали прямі кредити НБУ, надавали урядові гарантії щодо іноземних кредитів українським підприємствам, урегульовували боргові взаємовідносини з Російською Федерацією.

Загальний державний борг України з 1992 року поступово зростає. Це обумовлювалося різними чинниками: дефіцитністю державного бюджету та платіжного балансу, високою залежністю від імпорту енергоресурсів, неефективним використанням залучених кредитів та відсутністю належного контролю за цим процесом, несприятливим інвестиційним кліматом. На початок 1994 року зовнішній державний борг становив 3,6 млрд. дол. США, що склало близько 70% загального боргу держави.

Другий етап (1995-1996 роки) - державний борг формувался як через надання зовнішніх гарантій так і за рахунок отримання зовнішніх позик від міжнародних фінансових організацій. Державний борг формувался за рахунок отримання зовнішніх позик від міжнародних фінансових організацій. За цей період він зріс на 56%. Цей етап характеризувався врегулюванням заборгованості України за енергоносії, а також випуском облігацій внутрішніх державних позик та поступовим заміщенням цими облігаціями прямих кредитів Національного банку.

Третій етап (1997 - перша половина 1998 р.) - характеризувався активним урядовим позичанням як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках капіталу, на який Україна вийшла лише в 1997 р.

Четвертий етап (друга половина 1998-2000 рр.) - період реструктуризації боргових зобов'язань після боргової кризи 1998 р. У цей період в Україні простежувалися значні розриви платіжного балансу та низькі валютні резерви. Сумарні боргові виплати сягнули 71,4% річного обсягу дохідної частини держбюджету.

П'ятий етап (2001-2007 рр.) - період виваженої боргової політики, спрямованої на недопущення безконтрольного зростання державного боргу.

Найбільшою мірою формування боргу було пов'язане з бюджетними дефіцитами, які мали місце до 2000 року. Прийняття бездефіцитного державного бюджету на 2000 та 2001 рр. дещо стабілізувало ситуацію. Упродовж 2001-2007 рр. відбувся перехід від антикризового управління державним боргом до здійснення виваженої боргової політики в Україні. Незважаючи на те, що спостерігалось поступове зростання обсягів платежів за державним боргом в абсолютній величині, бюджетні витрати на погашення та обслуговування державного боргу стабілізувались у межах 3,8-4,0 % від ВВП. Покращення показника відношення державного боргу до ВВП відбувається за рахунок як економічного росту України, так і за рахунок провадження виваженої боргової політики.

Шостий етап (2008-2009 рр.) можна назвати періодом загрози втрати боргової безпеки. Україна стоїть на порозі значного зростання боргового тягаря, здатного вже в найближчому майбутньому істотно підвищити фінансові ризики й посилити депресивний тиск на всіх економічних агентів. Розбалансованість державних фінансів була спричинена об'єктивним закономірним розвитком адміністрування у сфері фінансів та кредиту, через що бюджетний дефіцит на початку трансформації став загальним обмежувальним чинником реформ. Відповідно державний борг та бюджетний дефіцит виявились такими феноменами, що вийшли з

прихованого стану в командній економіці у відкритий стан у трансформаційній економіці.

У економічній літературі висвітлені такі причини виникнення бюджетного дефіциту [13]: необґрунтоване витрачання державних коштів; прояв фінансової кризи; невиправдана емісія паперових грошей і зростання державного боргу; диспропорції у процесі фінансового планування доходів і видатків бюджету (бюджетний дефіцит визначається, з одного боку, законами зростання вартості, а з іншого – інфляції); успадкування традицій СРСР, які зумовили неготовність влади до офіційного визнання існуючих бюджетних дефіцитів; війни, стихійні лиха, інші надзвичайні події, кризові явища, неефективність державної політики тощо.

На сучасному етапі уряд повинен постійно контролювати розмір бюджетного дефіциту, інакше він здійснюватиме дестабілізуючий вплив на соціально-економічний розвиток країни.

Державний борг є складовою економічної системи, що здійснює прямий і непрямий вплив на усі її основні елементи, зокрема, на державний бюджет, грошово-кредитну і валютну системи, рівень інфляції, внутрішні заощадження, іноземні інвестиції. Тому управління державним боргом є невід'ємним елементом макроекономічної політики держави, оскільки використання механізму державного боргу може стати потужним чинником економічного зростання, згладжувати нерівномірність надходження платежів до бюджету, а також механізм державного боргу активно використовується з метою регулювання грошового обігу і рівня ділової активності в країні [14].

Наведені в літературі визначення поняття «управління державним боргом» багато в чому збігаються зі складовими елементами цього терміна, що включають операції щодо випуску, погашення та обслуговування державних боргових зобов'язань, вивчення і регулювання кон'юнктури фінансового ринку тощо, проте існують розбіжності в їх трактуванні.

Доцільно запропонувати авторське визначення категорії «управління державним боргом», як діяльності держави щодо залучення, обслуговування та погашення зовнішніх і внутрішніх запозичень, надання гарантій з метою забезпечення потреб держави у фінансових ресурсах за умов мінімізації кредитних ризиків та забезпечення боргової безпеки. У процесі управління державним боргом визначається ступінь впливу держави на кількість грошей в обігу, інфляцію, кредитний ринок, зайнятість і виробництво; раціоналізується політика залучення державних запозичень. Для ефективного управління державним боргом, розв'язання проблеми зниження боргового навантаження та ризику невиконання боргових зобов'язань держави використовують різноманітні методи. Одним із найпоширеніших є рефінансування державного боргу, тобто погашення основної заборгованості і процентів за рахунок засобів, отриманих від розміщення нових позик. Для успішного застосування механізму рефінансування необхідно, щоб держава мала високу репутацію держави-позичальника. Її досягнення та підтримка являється важливим фактором для успішного управління державним боргом [15].

В Україні в останні роки у зв'язку зі зростанням обсягу державних запозичень особливо гостро постало питання удосконалення управління державним боргом. На нашу думку, в процесі удосконалення вітчизняного боргового менеджменту необхідно здійснити такі заходи: оптимізувати структуру державного боргу у частині співвідношення між внутрішніми та зовнішніми запозиченнями; оптимізувати структуру державного боргу у частині співвідношення між короткостроковими та довгостроковими запозиченнями. У процесі управління державним боргом пріоритет повинен надаватися середньо- та довготерміновим зобов'язанням. Це дасть змогу розподілити боргове навантаження у часі між різними групами інвесторів; оптимізувати витрати за державним боргом у частині уникнення піків платежів з обслуговування та погашення боргових зобов'язань; забезпечити ефективно та прозоре управління умовними (гарантованими) борговими зобов'язаннями держави; оптимізувати фінансування бюджету в частині співвідношення між борговим та податковим та інфляційним фінансуванням.

Дослідивши механізм управління державного боргу, зазначимо, що загрозу економіці становить не стільки державний борг як такий, особливо якщо він не дуже відхиляється за своїми параметрами від узагальнених макроекономічних показників, скільки зростання суми витрат на його обслуговування які є особливо відчутні для малого бізнесу. Зокрема, підтримка малого бізнесу передбачає, що держава у випадку банкрутства суб'єкта малого бізнесу погашає заборгованості банкам за кредитами, які були надані. У промислово розвинутих країнах завдяки державним та напівдержавним страховим компаніям пропонують страхові програми ризиків неплатежу експортерам національних товарів завдяки яким стимулюється збут національної продукції на нових ринках. Водночас, ними практикується надання державою кредитів за рахунок бюджетних або позабюджетних фондів для розвитку виробництва та зайнятості для представників малого бізнесу. Необхідно зазначити, що надання бюджетних позик здійснюється безпосередньо міністерствами чи іншими центральними органами державної влади із залученням банківських установ попередньо розпочатих проектів виробничого призначення, реконструкції існуючих об'єктів тощо. Суттєво менше надаються державні кредити фізичним особам [16,17].

В Україні процес державного кредитування регламентують нормативно-правові акти серед яких є Закон України «Про державний бюджет» на поточний рік, а також підзаконні акти, які визначають правила, механізми та порядок надання кредитів. У Законі України «Про державний бюджет на 2014 рік» визначено повернення кредитів у сумі 3443080,4 тис. грн у тому числі повернення кредитів до загального фонду Державного бюджету України у розмірі 1410091,2 тис.грн. та повернення кредитів до спеціального фонду Державного бюджету України 2032989,2 тис.грн.

Надання кредитів з Державного бюджету України у 2014 році затверджено у сумі 8241824,7 тис. грн., у тому числі надання кредитів із загального фонду Державного бюджету України - у сумі 1371941,5 тис. грн.

та надання кредитів із спеціального фонду Державного бюджету України - у сумі 6869883,2 тис. грн. [18]. Динаміка повернення та надання кредитів із Державного бюджету України впродовж 2007-2014 р. представлена на рисунку.

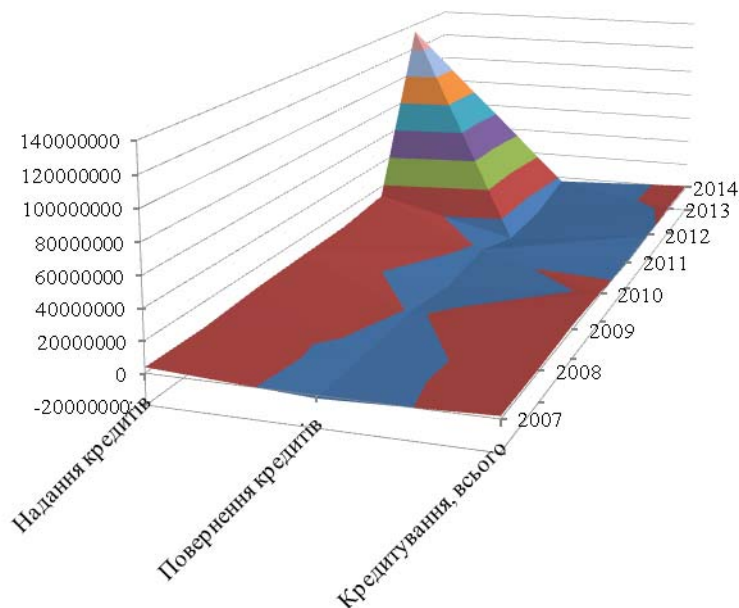


Рис. 1. Динаміка повернення та надання кредитів із Державного бюджету України впродовж 2007-2014 рр.

Отже, фінансування економіки України шляхом залучення пільгових державних кредитів з року в рік зростає завдяки розширенню напрямів економічної діяльності які держава планувала кредитувати. Тоді як сума повернення коштів державного кредиту теж зростала, і в порівнянні 2014 року з 2007 перевищила у 2,24 рази. Однак, варто зазначити, що обсяг повернення кредитів у 2014 році за останні п'ять років змінився, порівняно із попереднім роком на 28,5% (у 2013 р. повернення по отриманих кредитах склало 12100105,7 тис. грн.). Загальний обсяг кредитування економіки з загального і спеціального фондів Державного бюджету є різницею між сумою наданих кредитних коштів за рахунок Державного бюджету та сумою повернених кредитів.

Необхідно зауважити, що державне кредитування є вигідним як для юридичних, так і фізичних осіб, у кризовий період. Однак, держава повинна дотримуватися виваженої політики щодо кредитування малого бізнесу що в свою чергу дозволить зменшити дефіцит державного бюджету та спрямовувати необхідні кошти на реалізацію перспективних проєктів та напрямів малого бізнесу, які потребують найбільшої державної підтримки [19]. Водночас, здійснивши аналіз закладених у Державний бюджет коштів на мікrokредитування у 2014 році суб'єктів малого бізнесу - 11175,2 тис. грн., то обсяги кредитування за останні п'ять років зменшилися у порівнянні з 2010 роком на 3824,8 тис. грн. Тоді як у порівнянні з періодом 2011-2013 рр. зріс на 875,2 тис.грн.

Недостатній рівень мікrokредитування, на наш погляд, пов'язаний із відсутністю дієвих програм мікrokредитування і відсутністю мережі державних регіональних організацій мікrokредитування, а також недостатніх гарантій з боку держави. Необхідно створити такі економічні умови, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності малого бізнесу і розширенню можливостей зайнятості, усунуть недобросовісну конкуренцію та, водночас, держава створить відповідні умови для адаптації малого бізнесу до вимог Європейського Союзу.

Отже, пільгове надання довготривалих кредитів під низькі проценти зводять нанівець державне кредитування збитковим та є для казни тягарем. Водночас, це реальний механізм підтримки суб'єктів малого бізнесу, які без державної допомоги не зможуть функціонувати. Для вирішення даної проблеми державі необхідно переглянути процедуру надання адресних кредитів для малого бізнесу та підтримувати перспективні сфери економічної діяльності з паралельним дотриманням реалізації державних гарантій. Тобто, якщо гарантом виступає держава, то обсяги кредитування малого бізнесу зростатимуть. За гарантованими позиками держава несе реальну фінансову відповідальність тільки в разі неплатоспроможності платника.

Держава як кредитор, і водночас, як гарант на кредитному ринку відіграє ключову роль так як фінансова підтримка держави сприяє розвитку регіонів та економіки загалом, створює поле для реалізації соціально-важливих проектів, сприяє розвитку зайнятості населення та розвитку малого бізнесу.

Підводячи підсумки, необхідно відзначити, що істотним недоліком управління державним боргом є відсутність окремого законодавчого документу з питань державного боргу, що перешкоджає точному визначенню повноважень органів державної влади у цій сфері. У зв'язку з цим було б доцільним пришвидшити процес прийняття Верховною Радою України проекту закону України «Про державний та гарантований державою борг України», розробленого Підкомітетом з питань державного боргу, позик та інвестицій Комітету з питань бюджету, що деталізує усі аспекти управління державним боргом та визначає повноваження державних органів влади з проведення вищезгаданих операцій. Поза рамками чинного законодавства залишаються питання взаємодії органів фінансового контролю. Потрібне вирішення цих проблем на законодавчому рівні.

Мінімізація вартості обслуговування державного боргу є стратегічним завданням управління державним боргом, а в ширшому розумінні – всієї бюджетно-податкової політики. Це завдання узгоджується не лише з чисто фіскальними інтересами, а й з потребами стимулювання інвестиційної активності, перш за все малого бізнесу, а також із довгостроковим поліпшенням добробуту населення, адже економія поточних витрат на обслуговування боргу знижує податковий тягар для майбутніх поколінь.

Література:

1. Україна: наука та інноваційний розвиток [Текст] / А. С. Гальчинський [та ін.]. - К. : [б.в.], 1997. - 66 с.
2. Фінансово-економічний механізм регулювання державного боргу України [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.00.08 / Дудченко Вікторія Юріївна ; Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». - Суми, 2008. - 230 арк. - арк. 200-218.
3. Лазур П. Ю. Державне регулювання малого і середнього підприємництва / Лазур П. Ю. — Львів: «Новий Світ-2000», 2006. — 400 с.
4. Копченко І.М. Сутність та зміст державного регулювання малого підприємництва / Теоретичні та прикладні питання економіки: Збірник наук. праць. Випуск 4. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2004. – С. 209–216.
5. Климова І. Г. Методи та інструменти фінансово-кредитного механізму державної підтримки інноваційної сфери у країнах з ринковою економікою. — [Електронний ресурс]. — Доступний з: <http://www.investplan.com.ua/>
6. Фінансовий ринок [Текст] : навч.-метод. посібник / В. М. Суторміна, Н. В. Дегтярьова; Державний ВНЗ «Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана». - Вид. 2-ге. - К. : КНЕУ, 2008. - 176 с. - Бібліогр.: с. 168-171.
7. Абалкин Л.И. Экономическая безопасность России / Л.И. Абалкин // Вестник РАН. – М., 1997. – с. 60.
8. Бюджетний кодекс України [Текст] : офіц. текст, прийнятий Верховною Радою України 21 червня 2001 р. / Міністерство юстиції України. - Офіц. вид. - К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2002. - 152 с. - (Кодекси України).
9. Добробут націй. Дослідження про природу та причини добробуту націй [Текст] / А. Сміт ; пер. з англ. О. Васильєва [та ін.] ; наук. ред. Є. Литвин. - К. : Port-Royal, 2001. - 594 с. - (Філософські першоджерела).
10. Брегель, Энох Яковлевич Накопление капитала и обнищание пролетариата. - М. : Госполитиздат, 1956. - 183, [1] с. : табл.
11. Причина правил. Конституциональная политическая экономия [Текст] / Д. Бреннан, Д. Бьюкенен ; ред. пер. с англ. А. П. Заостровцева. - СПб. : Экономическая школа : Государственный университет - высшая школа экономики ; СПб. : СПб. экономики и финансов, 2005. - 269 с.
12. Державний борг в умовах ринкової трансформації економіки України [Текст] / В. В. Козюк ; Тернопільський держ. технічний ун-т ім. Івана Пулюя. - Т. : Карт-бланш, 2002. - 238 с.: табл. - Бібліогр.: с. 222-232.
13. Бюджетний дефіцит і його регулювання у перехідній економіці України [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.04.01 / Д'яконова Ірина Іванівна ; Українська академія банківської справи. - Суми, 2000. - 182 л. - л. 157-170.
14. Томаневич Л.М. Соціально-економічні моделі: теоретичні основи дослідження / Науковий вісник ЛНУВМБТ ім. С.З. Гжицького. – Том 14. №1 (51). Частина 2. – Львів, 2012. – С. 290-294.
15. Державний борг України: механізм управління та обслуговування [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.04.01 / Бондарук Таїсія Григорівна ; Науково-дослідний фінансовий ін-т. - К., 2001. - 215 арк.
16. Білоус О.Г. Розвиток малого підприємництва в Україні / Економіка України. — 2000. — №2. — С. 35.
17. Тригобчук О., Вишенський А. Предпринимательская деятельность в условиях дерегулирования экономики / Экономика Украины. — 2000. — № 7.— С. 52-57.
18. Про Державний бюджет на 2014 рік. [Електронний ресурс]: Закон України. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/719-18>
19. Терміни «мале підприємництво» та «малий бізнес» як об'єкт дослідження в системі регулювання державної економіки / С.М. Лихолат // Вища освіта і наука України в

контексті європейського освітнього простору: зб. матер. всеукр. виклад. наук.-практ. конф. (13-14 травня 2015 р.) – Хуст: К.: Університет «Україна», 2015. – с. 350-353.

1.3. ТРАНЗИТНИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ЯК СХОДИНКА ДО ІНТЕГРАЦІЇ ТРАНСПОРТНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В ТРАНСПОРТНУ СИСТЕМУ «ЄВРОПА – АЗІЯ»

Степанова Л.Б.

аспірантка кафедри «Економіка та управління виробничим і
комерційним бізнесом»

Український державний університет залізничного транспорту

Вигідне географічне розташування України на шляху основних транзитних потоків між Європою і Азією та розгалужена залізнична мережа разом із наявністю незамерзаючих чорноморських портів та системи автомобільних доріг створюють передумови для збільшення транзитних перевезень вантажів і пасажирів у напрямках «Північ – Південь» і «Захід – Схід» та нарощування обсягів експортно-імпортних перевезень згідно з потребами зовнішньої торгівлі. Інтеграція України до транспортної системи «Європа – Азія» шляхом створення умов для швидкого, безпечного та якісного транспортування вантажів і пасажирів територією України дасть змогу перетворити потенційні конкурентні переваги України на реальні економічні здобутки, наростити обсяги транспортних послуг та їх внесок у створення національного валового внутрішнього продукту.

Питання інтеграції транспортних систем набуває особливого значення в умовах глобалізації економіки та зростання товарообігу між Європою та країнами Південної Азії і Близького Сходу, насамперед із Китаєм та Індією, а також перспектив розширення зовнішньоторговельних відносин України із зазначеними країнами та країнами Євросоюзу.

Дослідженню особливостей розвитку національної транспортної системи України та перспектив її входження до європейської транспортної системи, питанням розбудови в Україні сучасної транспортної інфраструктури, функціонування та розвитку міжнародних транспортних коридорів, адаптації національної транспортної системи до європейських норм і стандартів присвячено праці провідних вітчизняних учених і фахівців у сфері розвитку транспортно-дорожнього комплексу України, зокрема А. Блудової, А. Новікової, М. Макаренко, О. Котлубая, Ю. Цветова, Н. Кудрицької, Б. Буркинського та ін.

Проте актуальними залишаються питання, пов'язані з аналізом сучасних тенденцій розвитку транспортних систем, вивченням напрямків розбудови об'єктів транспортної інфраструктури іншими країнами, і насамперед країнами – сусідами України, визначенням потенційних загроз економічній безпеці держави у зв'язку з розвитком транснаціональних і трансконтинентальних транспортних артерій в обхід України.

Вигідне геополітичне розташування регіонів держави, зокрема,

наближеність до кордону та морських портів, підвищує їх можливості до пропуску логістичних потоків з меншою кількістю посередників та нижчими витратами. Регіони, наближені до кордонів, мають більші можливості до формування прикордонної транспортно-логістичної інфраструктури, що дозволить оптимізувати зовнішні вхідні та вихідні логістичні потоки. Наближеність регіонів до морських портів дозволить оптимізувати потоки через морські шляхи сполучення шляхом формування та розвитку припортової транспортнологістичної інфраструктури.

Україна має достатньо високий рівень забезпеченості залізничними коліями (за цим показником вона входить в першу десятку світу), хоча дещо відстає від Польщі, Франції та Німеччини. Рівень електрифікації залізничних колій теж достатньо високий. Розглядаючи розвиток залізничного транспорту, слід відмітити, що на даний час зношеність основних фондів «Укрзалізниці» складає близько 50-80%. Насамперед це стосується рухомого складу – пасажирських та вантажних вагонів. З іншої сторони їх бракує, що не дозволяє забезпечити відповідну швидкість і безпеку перевезення вантажу [1].

Велика зношеність транспортних засобів, неефективне протікання транспортних потоків здійснює екологічне навантаження транспорту на навколишнє середовище, перш за все автомобільного (його частка в забрудненні довкілля складає 33%), та перевищує аналогічні показники розвинених країн світу більш ніж у 1,7 рази. Однак, що стосується забезпеченості автомобільними дорогами, то Україна зовсім невігідно відрізняється від інших країн. Маючи більшу площу, ніж Франція та Німеччина, Україна має, відповідно, в 5,6 і 3,8 рази менше автомобільних доріг. Щільність автомобільних доріг є теж досить низькою порівняно із європейськими країнами [2; 3].

Аналіз показників забезпеченості регіонів комунікаціями, показав, що найбільша експлуатаційна довжина залізничних колій загального користування характерна для Донецької, Дніпропетровської, Харківської та Львівської областей. Цей показник складає, відповідно, 1591,0 км; 1558,0 км; 1514,0 км; 1280,0 км. Найнижчим рівнем забезпеченості залізничних колій загального користування характеризуються Чернівецька (413,0 км), Херсонська (452,0 км), Івано-Франківська (496 км), Рівненська (585 км), Черкаська (588 км) та Волинська (597 км) області. Найбільша довжина автомобільних доріг, включаючи автомобільні дороги з твердим покриттям, характерна для Харківської, Вінницької, Дніпропетровської, Полтавської і Київської областей.

Найнижчим рівнем забезпеченості автомобільними шляхами характеризуються Чернівецька (2,9 тис. км), Закарпатська (3,3 тис. км.) та Івано-Франківська (4,2 тис. км.) області.

Високий рівень комунікаційного потенціалу в регіонах держави формує їх транзитний потенціал та позитивно впливає на обсяг транзитних вантажопотоків. Характеризуючи забезпеченість регіонів держави підприємствами транспорту та зв'язку, слід зазначити, що найбільше їх на

кількість населення розміщена у м. Києві, м. Севастополі, Одеській області. Високий рівень забезпеченості регіонів підприємствами транспорту та зв'язку дозволить підвищити ефективність протікання транспортних потоків, а також повною мірою задовольнити потреби споживачів у транспортно-логістичних послугах. Аналізуючи щільність розташування підприємств транспорту та зв'язку в розрізі регіонів, можна зробити висновки, що найбільша їх концентрація характерна для міст Києва та Севастополя, Одеської та Донецької областей. Важливим напрямком транспортної політики України є розвиток міжнародних транспортних зв'язків, використання та розширення транзитного потенціалу країни, інтеграція національної транспортної системи до європейської як один із шляхів прискорення інтеграції України до Євросоюзу.

Аналізуючи середню відстань перевезень однієї тонни вантажів слід зазначити, що найвищим її рівнем характеризуються м. Київ, Закарпатська, Львівська, Волинська та Івано-Франківська області. Цей показник у зазначених регіонах склав, відповідно, 217 км; 231 км; 199 км; 167 км; 162 км. Найнижчим він у відповідному періоді виявився у Полтавській, Житомирській, Запорізькій областях та м. Севастополі, де склав, відповідно, 20 км; 26 км; 27 км; 26 км. Середня відстань перевезень вантажів автомобільним транспортом склала 46 км, трубопровідним – 895 км, річковим – 549 км, морським – 1271, залізничним – 504 км. Тобто, автомобільний транспорт є більш ефективним для перевезення вантажів на короткі відстані. Відповідно, найбільш ефективним видом транспорту в регіонах держави є автомобільний вид транспорту, що свідчить про необхідність розвитку дорожньої мережі з метою оптимізації логістичних потоків.

Висока частка транзитних транспортних потоків територією України свідчить про необхідність забезпечення цих потоків ефективним логістичним обслуговуванням з метою оптимізації їх протікання. Забезпечення транзитних потоків логістичним обслуговуванням дозволить підвищити транзитну привабливість регіонів України та залучити додаткові кошти до регіональних та державного бюджетів.

З розширенням ЄС постали нові завдання з формування транспортних зон і розвитку МТК. У Європі формується нова мультимодальна Транс'європейська транспортна система, яка включає всі види транспорту, та впроваджується новий масштабний план розбудови Транс'європейської транспортної мережі (TEN-T) до 2020 р. Цей план передбачає об'єднання транспортних мереж усіх нових держав – членів ЄС у зв'язку з необхідністю створення більш потужного єдиного європейського ринку. Згідно з ухваленим у 2004 р. документом ЄС *Community guidelines for the development of the trans-European transport network* [4] інвестиції передбачається сконцентрувати на розвитку обмеженої кількості транс'європейських транспортних осей (напрямків інтенсивних перевезень вантажів і пасажирів), що поєднують країни-члени ЄС між собою та з новими країнами-сусідами і регіонами. Єврокомісією визначено 5 основних мультимодальних осей:

північна, центральна, південно-східна, південно-західна та водні магістралі між європейськими портами.

Загрозливим для України може також стати альтернативний розвиток маршрутів за напрямком «Північ – Південь». Використання маршруту для доставки транзитних вантажів із країн Тихого океану та Перської затоки через Іран, Каспійський регіон, Росію (здійснюються за участю Волго-Балтійської судноплавної системи) і далі до країн Північної та Західної Європи забезпечує зниження тарифів на 30 % і дає змогу втричі скоротити час проходження вантажів порівняно з існуючим маршрутом через Суецький канал. Міжурядова угода про МТК «Північ – Південь» підписана Росією, Індією та Іраном у Санкт-Петербурзі 12 вересня 2000 р. під час Другої Міжнародної євразійської конференції з транспорту і ратифікована у 2002 р. усіма учасниками. Враховуючи плани РФ збільшити трафік вантажів (зокрема вантажів у контейнерах) у цьому напрямку до 80–100 тис. од. за рік, зазначене створюватиме загрозу недовикористання маршруту «Північ – Південь», що пролягає територією України і де здійснюють комбіновані перевезення поїзди «Вікінг» і «Зубр».

Ініціювання іноземними державами низки проектів, які передбачають здійснення євразійських економічних зв'язків між Європою та Азією в обхід території України, вимагає від уряду України якомога скоріше вибудувати власну стратегію щодо розвитку транспортної мережі, будівництва найважливіших інфраструктурних проектів та залучення транзитних вантажопотоків.

Запропоновані Україною інвестиційні проекти щодо будівництва контейнерного терміналу в Іллічівському МТП, створення інфраструктури і логістичного центру на залізничній станції Чоп, будівництво залізничного тунелю Бескид-Скотарське, реконструкція автодороги Львів – Краківець та Київ – Одеса ще в 2010 р. були схвалені Групою високого рівня, спеціально утвореною Єврокомісією для розробки карти основних маршрутів європейської транспортної мережі та її розширення в сусідні регіони. Пропозиція Міністерства інфраструктури України щодо ухвалення ЄС нового напрямку Європа – Азія, що прямуватиме територією України (на ділянці Київ – Знамянка – П'ятихатки – Дніпропетровськ – Краматорськ – Дебальцеве – Червона Могила/Гуків (РФ) та його включення до міжнародної транспортної мережі (TEN), була представлена на Другому Інвестиційному форумі, що відбувся у Брюсселі у лютому 2012 р. [5].

Також розглядаються потенційні можливості для України у разі залучення нових транзитних вантажопотоків у контексті реалізації проекту ОЧЕС щодо будівництва кільцевої дороги навколо Чорного моря та подальшої реалізації проекту ТРАСЕКА (морські магістралі). Європейська Комісія сприятиме розвитку коридору ТРАСЕКА, оскільки він забезпечує надійну правову основу, організаційну структуру і стратегічну орієнтацію для налагодження стабільного функціонування перевезень у напрямку Європа – Азія. Прогноз розвитку цього коридору передбачає збільшення вантажопотоку до 2020 р. удвічі, очікується збільшення обсягів

контейнерних перевезень і відповідне оснащення морських і «сухих» портів під обсяги контейнерних перевезень. Під передбачувані обсяги вантажопотоків мають бути визначені та реалізовані проекти з удосконалення існуючої транспортної інфраструктури, за рахунок реалізації механізму державно-приватного партнерства (ДПП). Пріоритетні проекти ТРАСЕКА будуть узгоджені з розвитком TEN-T і забезпечать поліпшення транспортного сполучення Європа – Азія.

В Україні досі відсутнє стратегічне бачення конкурентних переваг ТДК України порівняно з іншими країнами, перспектив розвитку транзитних вантажопотоків з урахуванням світової кон'юнктури ринку та глобальної виробничої спеціалізації країн. Унаслідок цього Україна поступається іншим країнам на ринку надання транспортних послуг, склалася стала тенденція втрати транзитних вантажопотоків на шляху Європа – Азія. Термін дії Комплексної програми утвердження України як транзитної держави у 2002–2010 рр. закінчився, значна кількість її заходів у частині розбудови транспортної інфраструктури не була виконана, але нова державна програма розвитку транзитних перевезень не розроблялася.

Немає обґрунтованих прогнозів обсягів перевезень вантажів і пасажирів як загалом, так і за видами транспорту, видами перевезень, напрямками перевезень на середньострокову перспективу. Незважаючи на наявність затвердженої Транспортної стратегії на період до 2020 р., вона не набула розвитку в конкретних програмних документах: не існує затвердженої комплексної програми розвитку ТДК України (або окремих галузевих транспортних програм) на середньострокову перспективу, винятком є лише Державна цільова економічна програма розвитку автомобільних доріг загального користування на 2013–2018 рр., затверджена Постановою КМУ від 11 липня 2013 р. № 696. Відповідно розвиток залізничного, водного, авіаційного та автомобільного транспорту України відбувається значною мірою за інерцією і не спрямований на досягнення конкретних та обґрунтованих цілей. Україні необхідно зосередити увагу на виконанні Плану дій у сфері транспорту для регіону сусідства, представленому Єврокомісією у 2011 р. [6], та заходів, передбачених проектом Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Враховуючи ці документи, основними завданнями щодо поєднання транспортних систем ЄС і України є такі:

- поєднання Транс'європейської транспортної мережі з інфраструктурою України за допомогою реалізації пріоритетних транспортних проектів;
- участь у програмі «Єдине європейське небо»;
- більш ефективне використання потенціалу вантажних перевезень залізничним транспортом за рахунок відкриття ринків та зменшення технічних бар'єрів, таких як різниця в ширині колії;
- спрощення реалізації регіонального транспортного співробітництва тощо.

В умовах обмеженості фінансових ресурсів для розвитку високовартісних об'єктів транспортної інфраструктури Україні необхідно

максимально реалізувати можливості, що надає співробітництво з ЄС у рамках політики сусідства, а в перспективі – асоціації з ЄС, для розвитку на території України транс'європейських транспортних мереж (TEN-T), МТК і нових транснаціональних транспортних осей. Ідеться про реалізацію проектів із залученням фінансових інструментів ЄС та коштів фінансових установ ЄС (ЄІБ, ЄБРР).

Унаслідок активної розбудови транспортної інфраструктури іншими державами зростає конкуренція щодо надання транспортних послуг та обслуговування основних трансконтинентальних і транснаціональних вантажопотоків на напрямку Європа – Азія. Зростаючий попит на транспортні послуги по осі Схід – Захід та інтенсивна розбудова транспортно-комунікаційних систем сусідніми країнами є сигналом для України щодо необхідності забезпечення ефективного міжнародного співробітництва з питань інтеграції України до транспортної системи Європа – Азія та подолання значної кількості неві- рішених питань у частині розбудови національної транспортної інфраструктури, підви- щення конкурентоспроможності транспортної системи України. Нині в Україні відсутнє стратегічне бачення конкурентних переваг національного транспортно-дорожнього комплексу порівняно з іншими країнами, перспектив розвитку транзитних вантажопотоків з урахуванням світової кон' юнктури ринку і глобальної виробничої спеціалізації країн.

Враховуючи зазначене, Україні слід визначити власну стратегію щодо розвитку національної транспортної мережі, будівництва найважливіших ін-фраструктурних проектів та залучення транзитних вантажопотоків шляхом розробки і затвердження на найвищому рівні:

- розвиток транзиту територією України на основі прогнозування вантажопотоків, у якій передбачити спрощення правил перевезення вантажів територією України, відповідно до норм і положень спільної транзитної процедури, що діє у країнах ЄС, спрощення та модернізацію митних і прикордонних процедур на кордонах із ЄС, скорочення кількості документів, необхідних при перетинанні кордону, тощо;
- розвиток національної пріоритетної транспортної мережі України, в якій передбачити розбудову інфраструктури шляхів згідно з перспективними напрямками транзитних вантажопотоків, інтеграцію національних транспортних шляхів у Транс'європейську TEN-T і Євро-Азійську транспортні мережі;
- розвиток мультимодальних та інтермодальних перевезень, що забезпечить залучення для роботи в Україні провідних логістичних операторів, які зможуть реалізувати ефективні рішення у сфері логістики та інтермодальних перевезень;
- залучення країн-партнерів, міжнародних інституцій, приватного капіталу до вирішення питань щодо розвитку інфраструктури ТДК України.

З метою захисту національних економічних інтересів України та з урахуванням оновленої політики ЄС щодо розвитку Пан'європейської транспортної мережі (TEN-T) необхідно на державному рівні затвердити

спільні з ЄС пріоритетні транспортні маршрути. Відкоригувати перелік найважливіших національних інфраструктурних проєктів, реалізація яких необхідна для забезпечення розбудови і функціонування транснаціональних і трансконтинентальних транспортних маршрутів територією України.

Література:

1. Устенко М.О. Основні проблеми транспортної логістики // Вісник економіки транспорту і промисловості, №29, 2010. – С.236-238.
2. Бутко М. П., Алешугіна Н. О. Транспортна інфраструктура як складова туристичного потенціалу України / М. П. Бутко, Н. О. Алешугіна // Ефективна економіка. – 2009.
3. Мороз О. Д. Характеристика транспортного комплексу міста Луцька / О. Д. Мороз / Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка Волині: 70 років на шляху до Європи». – Луцьк: РВВ ЛНТУ, 2009. – С. 189–193.
4. Жаліло Я. А. Економічна стратегія держави: теорія, методологія, практика : монографія / Я. А. Жаліло. – К. : НІСД, 2003. – 368 с.
5. Звіт Рахункової палати України за 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16740480/>
6. Интегральная Евразийская транспортная система: проблемы и перспективы. – 2011. – № 18 (430)
7. Блудова Т. В. Транзитний потенціал України: формування та розвиток / Т. В. Блудова. – К. : НІПМБ, 2006. – 274 с.
8. Кудрицька Н. В. Транспортно-дорожній комплекс України: сучасний стан, проблеми та шляхи розвитку : монографія / Н. В. Кудрицька. – К. : НТУ, 2010. – 338 с.
9. Новікова А. М. Україна в системі міжнародних транспортних коридорів / А. М. Новікова. – К. : НІПМБ, 2003. – С. 78.
10. Eurostat. International trade statistics [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/international_trade/introduction

1.4. ІНТЕРАКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ ГЛОБАЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА НАУКОВО НАСИЧЕНОЇ ПРОДУКЦІЇ

Черкасов В.І.

кандидат економічних наук, доцент

Харківський національний економічний університет ім. Семе́на Кузне́ця

Під впливом об'єктивних тенденцій у сфері економіки – технократизації, демократизації, інтернаціоналізації, вищим рівнем якої є глобалізація, у теперішній час посилився інтерес до феномену взаємодії сил культури, влади, ринку, безпеки у сфері виробництва та розподілу продукції. Ведучою силою є культура.

Особливості наукового дослідження, результати якого публікуються в даному розділі монографії:

визначаються орієнтири розвитку інноваційних процесів в економіці з врахуванням наступного постулату – основою культури суспільства є культура праці і виробництва;

увага концентрується на таких складових культури як досягнення людства в області науки, уміння використовувати історично накопиченні знання та практичний досвід для забезпечення ефективного розвитку

виробництва матеріальних і нематеріальних благ, насамперед науково насиченої продукції;

створюється теоретико-методологічне підґрунтя для проведення організаційно-технологічної та соціально-психологічної реструктуризації вітчизняних підприємств на основі сучасних моделей інноваційних процесів, що дає можливість приступити до проектування автоматизованих систем інтерактивного управління виробництвом в умовах глобалізації економіки;

враховується, що сучасне виробництво все більше спирається не на природні ресурси, а на культуру та потенціал людини, що в економічному плані розглядаються як інтелектуальний капітал. Саме цей капітал є найважливішим ресурсом, який необхідно ефективно використовувати для безперервного інноваційного розвитку вітчизняних підприємств та національної економіки.

Проблема, на розв'язання якої спрямоване наукове дослідження, полягає у наступному:

є ризик, що саме у сфері виробництва засобів виробництва та іншої науково насиченої продукції, яка має бути джерелом оздоровлення національної економіки, можуть і далі погіршуватися умови для інноваційного розвитку вітчизняних підприємств;

іноземні фірми зі своїми товарами та послугами активно просуваються на територію нашої країни, внаслідок чого загострюється конкуренція на її внутрішніх ринках, які швидко перетворюються у міжнародні і набувають рис складових світового ринку для реалізації інтересів насамперед розвинутих в економічному відношенні країн та їх фірм, а не суб'єктів господарської діяльності України.

Вчені, керівники та спеціалісти підприємств, представники органів місцевої та державної влади України мають сфокусувати свою увагу на цих негативних процесах і не допустити їх розвиток, сприяти задоволенню інтересів вітчизняних суб'єктів господарської діяльності в умовах загострення конкуренції у сфері міжнародного бізнесу.

Тому розпочато розробку теорії інтерактивного управління глобальним виробництвом науково насиченої продукції. Ця теорія складається з трьох частин:

- 1) основні положення інтерактивної економіки;
- 2) клітинна теорія організації глобального виробництва;
- 3) інтерактивне моделювання інноваційних процесів у сфері виробництва науково насиченої продукції.

Кожна з цих частин базується на постулатах класичних економічних теорій, які необхідно уточнювати, враховуючі тенденції глобалізації усіх сфер людської діяльності, насамперед виробництва науково насиченої продукції.

Основні положення інтерактивної економіки

В процесі розвитку глобалізації усіх сфер людської діяльності у багатьох випадках не є можливим створення самотужки науково насиченої продукції силами окремої людини, організації і навіть країни. Тому у

сучасних умовах господарювання виникла необхідність в розробці принципово нових теоретико-методологічних підходів для успішної інтеграції суб'єктів господарської діяльності до систем світового поділу праці.

Об'єктивний процес глобалізації економіки вимагає докорінних змін форм та методів управління виробництвом. У зв'язку з новими явищами у сфері створення матеріальних і нематеріальних благ вводиться поняття «глобальне виробництво». Національна виробнича система, базовими елементами якої є вітчизняні підприємства, все в більшій мірі перетворюється у складову міжнародної виробничої системи. Остання, у свою чергу, набуває рис систем глобального виробництва. Для глибокого розуміння сутності та змісту поняття «глобальне виробництво» треба відмітити наступне: найбільш істотними його рисами є поглиблення світового поділу праці та підвищення значущості дотримання принципів ефективної організації виробництва: спеціалізації, безперервності, пропорційності. Ведучим серед них є принцип спеціалізації, що відповідає вимогам основного закону економіки – закону економії часу.

В нових умовах господарювання спостерігається тенденція поглиблення поділу праці між учасниками глобального виробничого процесу навіть до його окремих операцій, що є найважливішою умовою дотримання принципу спеціалізації. Навіть кібернетичний закон розвитку систем будь-якої природи – закон необхідного різноманіття і такі стратегії діяльності господарських організацій як диференціація та диверсифікація не суперечать необхідності і можливості додержання принципу спеціалізації.

Аналіз процесу реформування економіки України показує, що для її виходу з кризи та забезпечення імпульсу інноваційного розвитку вітчизняних підприємств шляхом інтеграції до міжнародних систем поділу праці недостатньо тільки ринкових перетворень на макроекономічному рівні. Досвід ефективних фірм, які є локомотивами сильних національних економік, доводить, що їх успіх значною мірою базується на грамотному підході до питань безперервного удосконалення операційних систем і навіть кожної операції процесу виробництва та розподілу продукції в умовах глобалізації економіки. Саме в операційних системах інноваційних підприємств при наявності якісної управлінської надбудови здійснюється безпосереднє перетворення сировини у продукт високої якості шляхом з'єднання робочої сили, знарядь виробництва та предметів праці на основі використання високих інформаційних та виробничих технологій.

Результати проведеного дослідження процесів формування систем глобального виробництва науково насиченої продукції обумовили необхідність розробки нової теорії управління – теорії інтерактивного управління глобальним виробництвом науково насиченої продукції, першою частиною якої є «Теорія інтерактивної економіки».

Повна назва теорії «Інтерактивна економіка»: Економіка взаємодії культури, влади, ринку, безпеки (КВРБ, англ. CAMS: culture, authority, market, safety). Назва даної теорії англійською: Economics of CAMS

interaction.

В процесі даного наукового дослідження відкрито наступне явище: причини, що істотно впливають (позитивно або негативно) на економіку, знаходяться не тільки саме в цій сфері діяльності, але й в інших загальнолюдських сферах: гуманітарній, духовній, соціальній, політичній, а також у відносинах людей з природою. Доведено, що рушійними силами інноваційного розвитку господарських організацій та національної економіки є культура, влада, ринок, безпека в їх взаємодії, а не тільки ринок.

Джерелами рушійних сил інноваційного розвитку економіки є конкурентоздатні люди, організації, країни, які до того ж дбайливо ставляться до природи. З цього приводу є сенс сформулювати наступну думку: саме цілеспрямована праця є місією людства як складової великої адаптивної (органічної) системи – природи.

Інтерактивна економіка – це сфера діяльності, у котрій кожна людина, організація, держава об'єктивно спрямовується на задоволення своїх інтересів за принципом їх рівноваги. Інтерес є найбільш істотним мотивом активізації діяльності учасників економічного процесу: людини (підприємця, працівника підприємства, покупця продукції), господарської організації, держави, суспільства. Інтерес активізує діяльність людей з метою задоволення нужди та потреби через обмін, підтримки толерантних відносин у сфері виробництва та розподілу продукції, дбайливого ставлення до природи. Це положення набуває особливу значущість у зв'язку з поглибленням поділу праці в процесі глобалізації економіки.

Застосування на практиці методів інтерактивної економіки дає можливість створювати необхідні умови для виконання відкритого К. Марксом закону обов'язкової відповідності виробничих відносин характеру продуктивних сил, що забезпечує істотне підвищення ефективності діяльності господарських організацій.

Закономірність безперервного підвищення ефективності взаємодії сил КВРБ обумовлена тим, що вони формуються об'єктивно в умовах систематичного повторення суттєвих зв'язків і причино-наслідкових залежностей між учасниками соціально-економічних процесів та глобальним бізнес-середовищем.

В процесі взаємодії сил КВРБ виникає енергія, яка часто є невідчутною, але вона існує та істотно впливає на цінність товару, на якість життєдіяльності виробників та покупців. Ця енергія накопичується в кожній клітині господарського організму та в її зовнішньому оточенні. Сили КВРБ є нематеріальними ресурсами, які разом з матеріальними мають використовуватися для забезпечення суттєвого підвищення ефективності діяльності вітчизняних підприємств та інноваційного розвитку національної економіки.

Сили культури, влади, ринку, безпеки об'єктивно знаходяться у стані постійного взаємного впливу та здатні створювати умови для оптимального сполучення трьох моментів виробництва: робоча сила, предмети праці, знаряддя виробництва. Тому кожна з цих сил є істотною продуктивною

силою, що докладно доведено нижче за текстом.

Культура організації у сучасних умовах господарювання набула властивостей продуктивної сили виробництва та результативного інструменту реалізації стратегій інноваційного розвитку вітчизняних підприємств та національної економіки.

На вітчизняних підприємствах часто недооцінюється вплив культури на ефективність трудових та технологічних процесів. Це пояснюється тим, що організаційна культура – нематеріальне (невідчутне) явище. Керівники, котрі не є достатньо підготовленими до прийняття обґрунтованих рішень в нових умовах господарювання, не беруть до уваги те, що організаційна культура становить реальну продуктивну силу. Вони сприймають культуру як щось абстрактне. І тільки тоді, коли організація намагається реалізувати стратегії свого інноваційного розвитку в умовах несприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, невиконання норм ділового етикету та низького рівня соціальної відповідальності, керівники стикаються з силами, що гальмують процес позитивних змін, ведуть до загострення деструктивних конфліктів, створюють руйнівні стресові ситуації.

Коли у центрі уваги керівників держави, місцевої влади та менеджменту знаходиться людина, його особиста гідність, визнання заслуг, максимальне використання його потенціалу, то таке управління економічними процесами є сучасним, моральним, етично коректним. Визнання інтересів людини, його мотивація до дій, спрямованих на досягнення цілей організації та держави, є основною умовою інноваційного розвитку національної економіки.

Влада у взаємодії з силами культури, ринку та безпеки набуває властивостей істотної продуктивної сили у зв'язку з тим, що без влади нема прядку насамперед у сфері виробництва.

Необхідність посилення ролі влади в процесі управління виробництвом обумовлена поглибленням поділу праці та поширенням кооперації суб'єктів господарської діяльності як в масштабах країни так і в системах міжнародних економічних зв'язків.

У даному дослідженні розглядається не тільки влада державна, місцева або влада керівників організацій, а влада в широкому сенсі як об'єктивне явище – можливість людини або групи людей впливати на ситуацію або на поведінку інших людей. Доцільність використання того чи іншого типу влади визначається ситуацією у внутрішньому та зовнішньому середовищі організації. Критерієм ефективності влади є рівень впевненості виконавця в тому, що він зможе задовольнити свої потреби під управлінням даного керівника.

В умовах розвитку глобалізаційних процесів в усіх загальнолюдських сферах вплив держави та органів місцевого самоврядування на економіку країни не послаблюється, а посилюється, але характер цього впливу істотно змінюється. Системи державного управління та «публік адміністрейшн» реформуються і все більше набувають властивостей модераторів (регуляторів) інноваційних процесів в економіці, забезпечуючи умови для її

лібералізації. Державна влада має активно впливати на процес розподілу ресурсів в ситуаціях, коли необхідно досягати бажаних результатів для суспільства в тих сферах людської діяльності, де ринок не здатен забезпечити позитивний розвиток. Велике значення для інноваційного розвитку вітчизняних підприємств має підвищення ефективності державного регулювання трансферу технологій.

Ринок – це сила, яку люди використовують у сполученні з силами культури, влади, безпеки для забезпечення ефективності виробничої кооперації та процесів обміну товарами. Тому ринок також є продуктивною силою разом з культурою, владою, безпекою. Невміле використання інструментів маркетингу стає причиною зниження конкурентоспроможності підприємств та падіння національної економіки.

В умовах глобалізації різних сфер людської діяльності все більш широке застосування отримує інтерактивний маркетинг, складовими якого є наступні чотири:

- 1) маркетинг усередині фірми;
- 2) маркетинг усередині країни;
- 3) міжнародний маркетинг;
- 4) глобальний маркетинг.

Інтерактивний маркетинг здатен системно поширювати свій вплив на усі процеси у сфері міжнародної економіки: міжнародної торгівлі, переміщення капіталів, технологій та робочої сили.

Безпека підприємства – це його стан захищеності від негативного впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на процеси виробництва, а також здатність своєчасно усувати різноманітні загрози для виживання та розвитку підприємства. Безпека у взаємодії з силами культури, влади, ринку набуває властивостей продуктивної сили та результативного інструменту реалізації стратегій інноваційного розвитку вітчизняних підприємств та національної економіки.

Поряд з позитивними тенденціями у сфері економіки (технократизації, демократизації, інтернаціоналізації та її вищого рівня – глобалізації) швидко розповсюджуються нецивілізовані форми конкуренції, в тому числі інсайдерство, виробниче та комерційне шпигунство. Новими проблемами у сфері безпеки вітчизняних підприємств є забезпечення особистої безпеки їх власників та працівників, а також їх сімей, недопущення рейдерства.

При застосуванні методів інтерактивного управління підприємствами з'являється реальна можливість успішно вирішувати наступні питання:

- 1) підвищення результативності сил безпеки внаслідок забезпечення їх раціональної взаємодії з силами культури, влади, ринку;
- 2) приведення системи безпеки підприємства у відповідність до його загальних, функціональних, операційних стратегій та поточних планів;
- 3) забезпечення функціонування системи швидкого реагування на негативні явища у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства і насамперед на слабкі сигнали про зародження таких явищ;

4) інформаційний захист шляхом приховування даних, розголошення яких може нанести збитки підприємству;

5) проведення тренінгів з питань успішного виконання вище наведених заходів з врахуванням різноманітних небезпечних ситуацій, що можуть виникнути у сфері діяльності організації.

Є доцільним вивчати та застосовувати методи конкурентної розвідки (competitive intelligence, business intelligence) – постійного процесу збору, накопичення, структурування, аналізу даних про внутрішнє й зовнішнє середовище організації, надання найвищому керівництву релевантної інформації для обґрунтованого прогнозування змін у цьому середовищі та своєчасного прийняття оптимальних рішень з метою забезпечення високого рівня безпеки.

Сили культури, влади, ринку, безпеки, характеристика яких наведена вище за текстом, а також гроші (Г) і товари (Т) є ресурсами взаємозалежними. Цінність кожного з цих ресурсів збільшується в разі створення сприятливих умов для їх оптимальної взаємодії на вході та в середині господарської системи.

Результативність виробничої системи (господарської організації) яка виявляється на її виході, істотно підвищується завдяки позитивному впливу рушійних сил інноваційного розвитку економіки (КВРБ) на процеси виробництва продукції та її розподілу.

Для пояснення сутності цього явища є доцільним використовувати наступну форму:

$$Г, (КВРБ) – Т, В – Г^*, (КВРБ)^*$$

(КВРБ)* – більш високий рівень культури виробництва, влади, ринкових відносин, безпеки у сфері діяльності господарської організації на кожному етапі її розвитку у порівнянні з попередніми етапами. (КВРБ)* виявляється як усередині господарської системи, так і на її виході. Таким чином господарська організація та кожний її працівник в процесі своєї діяльності не тільки створює новий товар та додану вартість, але й сприяє позитивному розвитку окремих людей, удосконаленню суспільства та створенню гармонії його взаємодії з природою. Іншими словами, кожна ефективна організація, згідно з положеннями інтерактивної економіки, робить свій внесок (В) у процес перетворення КВРБ у (КВРБ)*, тобто

$$(КВРБ)^* - КВРБ = В$$

Успішний підприємець, який разом з ефективними менеджерами, спеціалістами та робітниками підприємства здатен раціонально використовувати сили КВРБ та забезпечувати сприятливі умови для їх ефективної взаємодії, по суті є носієм необхідної продуктивної сили і тому створює істотну частину доданої вартості (прибутку), коли усі учасники економічного процесу додержуються принципу рівноваги інтересів.

Згідно з теорією інтерактивної економіки прибуток (р) – це функція постійного (с), змінного (v) та інтелектуального капіталу (і), який в значній мірі є наслідком впливу КВРБ на ефективність використання робочої сили, знарядь виробництва та предметів праці. На основі цього положення можна

навести наступну формулу:

$$p=f(c + v + i)$$

Саме це положення є науковим обґрунтуванням об'єктивної необхідності у підтримці толерантних відносин між усіма учасниками процесу створення та споживання товарів: підприємців, вчених, представників міжнародних економічних організацій, органів державної та місцевої влади, організацій ринкової інфраструктури, конкурентів, менеджерів, спеціалістів, робітників, підприємств та покупців їх продукції.

Таким чином можна зробити наступний висновок: при умові правильного застосування методів теорії інтерактивної економіки відсутні причини для виникнення антагоністичних протиріч між власниками господарських організацій та їх працівниками.

Клітинна теорія організації виробництва в умовах глобалізації економіки

Клітинна теорія організації виробництва стверджує, що сили КВРБ взаємодіють усередині кожного елемента (клітини) та в його оточенні. Таким чином забезпечуються сприятливі умови для ефективного використання продуктивних сил у сфері бізнесу, тобто безпосередньо в операційних процесах (технологічних та трудових), а також на ринках факторів виробництва та готової продукції. Кожний елемент господарської системи генерує імпульси її інноваційного розвитку.

Актуальність даного наукового дослідження пояснюється необхідністю глибокого вивчення сутності об'єктивного процесу формування якісних елементів (клітин) інноваційних господарських системах, в яких під впливом раціональної взаємодії сил КВРБ створюються сприятливі умови для ефективного використання робочої сили, знарядь виробництва та предметів праці.

Клітинна теорія організації виробництва створюється та розвивається у зв'язку з доцільністю застосування мнемонічних прийомів та аналогій, а також штучних асоціацій з живою природою для чіткого уявлення сутності та змісту систем управління вітчизняними підприємствами та їх підрозділами в умовах глобалізації економіки.

У зв'язку з тим, що елемент є далі неподільною частиною кібернетичної системи, в даній теоретичній роботі застосовується термін «клітина». Це пояснюється тим, що, з точки зору дослідника, клітина має свою внутрішню структуру на відміну від елемента. Клітинна теорія організації виробництва стверджує, що клітина (елемент) є найбільш загальною основою структури господарського організму (організації) та джерелом енергії для його розвитку. Це положення кореспондують з найважливішим постулатом філософії – найбільш істотними факторами розвитку будь-якого об'єкту є його внутрішні фактори, а не зовнішні. При цьому треба враховувати, що вивчення клітини є процес набагато складніший у порівнянні з вивченням розвинутого організму.

Значущість клітинної теорії полягає в тому, що вона науково обґрунтовує генетичну спільність національних, міжнародних, глобальних

виробничих систем і в той же час підкреслює важливість додержання принципу необхідного різноманіття взаємодії сил КВРБ, які впливають на розвиток інноваційних процесів усередині кожної господарської організації, враховуючі особливості кожної країни та регіону. Клітинна теорія організації стверджує, що сили КВРБ взаємодіють усередині кожної клітини та в її оточенні і таким чином забезпечують сприятливі умови для ефективного використання продуктивних сил та розвитку інноваційних процесів у сфері діяльності господарської організації.

Окремо взята клітина розглядається як система, що складається з двох підсистем: керованої та керуючої. Елементами керованої підсистеми є знаряддя виробництва, предмети праці, робоча сила для виконання певної операції. Елементами і в той же час істотними факторами керуючої підсистеми є рушійні сили інноваційного розвитку організації – КВРБ, які раціонально взаємодіють і тому здатні забезпечити сприятливі умови для ефективного використання продуктивних сил.

Згідно з клітинною теорією організації виробництва, в процесі розробки якої застосовуються мнемонічні прийоми та аналогії, а також штучні асоціації з живою природою, кожна «клітина» господарського організму складається з ядра та «протоплазми».

«Ядро» клітини господарського організму становить собою з'єднання робочої сили, знарядь виробництва та предметів праці.

В «протоплазмі» клітини утримуються структурні одиниці, які безпосередньо забезпечують підготовку операцій виробничого процесу та обслуговування робочих місць, а також створюють сприятливі умови для ефективної взаємодії сил КВРБ, які безпосередньо впливають на кожне «ядро» та весь господарський організм, а також на його внутрішнє та зовнішнє середовище.

Клітинна теорія організації виробництва доводить об'єктивну наявність нервової системи (nerve – нерв, сила, енергія) у будь-якому господарському організмі (господарській організації). Уся сукупність каналів, за якими проводяться сили КВРБ та забезпечується їх вплив на кожну клітину господарського організму розглядається як його центральна нервова система. Саме ця система здійснює зв'язок господарського організму з його зовнішнім середовищем, а також забезпечує взаємодію усіх клітин цього організму та підсистем, тобто виконує інформаційно-комунікаційну функцію.

Інформаційна система організації має властивість проводити наскрізну політику керівників від рівня державної влади і топ-менеджменту до операційного менеджменту та до системи безпосереднього управління діяльністю працівників на робочих місцях. Ця система функціонує за принципом безперервності прямих та зворотних зв'язків.

Завдяки центральній нервовій системі господарського організму з'являється можливість вчасно виконувати корисні «ін'єкції» – позитивно впливати на кожну з операцій інноваційного процесу, робочі місця, підрозділи та на організацію у цілому з використанням відповідних

досягнень науки й техніки. Такими ін'єкціями в реальних умовах виробництва науково насиченої продукції є своєчасне забезпечення впливу інтра-факторів та трансфер-факторів на ту чи іншу операцію. При цьому є доцільним орієнтуватися на вимоги Закону України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій»[6]. Необхідною умовою для результативного впливу цих факторів на кожний елемент господарської організації є оптимальна відповідність компетентності та компетенцій керівників, спеціалістів та робітників свого підприємства, а також науково-дослідних та експериментально-виробничих фірм за принципами аутсорсингу.

Саме клітинна теорія організації виробництва пропонує принципи та методи побудови моделей інноваційних процесів створення науково насичених товарів по всьому ланцюгу зростання їх вартості в різних підсистемах системи глобального виробництва. В якості підсистем цієї системи розглядаються фірми різних країн, в тому числі і вітчизняні підприємства. Таким чином забезпечується сприятливе теоретико-методологічне підґрунтя для розробки необхідних математичних алгоритмів для систем управління кожним інноваційним процесом у сфері глобальної економіки.

Практична значущість моделей, які розробляються за принципами клітинної теорії полягає в тому, що вони є основою для розробки та забезпечення ефективного функціонування складних та надскладних автоматизованих систем управління глобальним виробничим процесом та його стадіями на окремих підприємствах. Ця теорія обґрунтовує доцільність застосування універсально-складального методу (УСМ) побудови моделей інноваційних процесів у сфері діяльності вітчизняних підприємств в умовах глобалізації економіки. Сутність УСМ полягає у використанні типових елементів з їх певного набору, який створюється на основі сучасних інформаційних та виробничих технологій. Наприклад, таким елементом (клітиною) може бути модель підрозділу або робочого місця інноваційного підприємства разом з ефективною системою підготовки та комплексного обслуговування кожної операції виробничого процесу. Доведено, що при застосуванні запропонованого універсально-складального методу з'являються сприятливі умови для створення автоматизованих систем управління інноваційними підприємствами та забезпечення їх високої конкурентоспроможності.

Інтерактивне моделювання інноваційних процесів у сфері глобального виробництва науково насиченої продукції

Науковий інтерес до проблем моделювання процесів розвитку господарських організацій виник у середині минулого століття. У 50-і роки та до середини 60-х домінувала модель «технологічного поштовху» (technology push, science push). Починаючи з другої половини 60-х років отримала широке застосування лінійна модель «ринкового тяжіння» інновацій (market pull, need pull). У 70-і роки ХХ століття були розроблені лінійні моделі 1G, 2G, які стали розглядатися лише як окремі випадки більш

загального процесу, коли взаємодіють наука, технологія й ринок. Дослідження авторів цих моделей: К. Фрімена (C. Freeman), А. Хорслі (A. Horsley), А. Джервіса (A.B. Jervis), Д. Таунсенда (J. Townsend), Д. Мовері (D.C. Mowery) підтвердили важливість маркетингових, ринкових і технічних факторів для успішної інновації. Тому виникла необхідність у застосуванні нових нелінійних моделей інноваційного процесу. Наприклад, англійський економіст Рой Росвелл (R. Rothwell) запропонував ще три моделі інноваційного процесу: поєднану модель (3G), інтегровану модель (4G), модель стратегічних мереж (5G), які відповідають різним етапам розвитку економік капіталістичних країн.

В останню чверть 20-го століття були розроблені лінійні моделі інноваційного процесу 1G, 2G, 3G, а також інтегрована модель 4G та модель стратегічних мереж 5G, які відповідають різним етапам розвитку економік капіталістичних країн. Ще однією загальновизнаною моделлю процесу нововведення є ланцюгова модель (chain-link model) Клайна-Розенберга.

Процес відбору і перетворення ідей в кінцевий продукт (інноваційний процес) може бути також проілюстрований моделлю типу «Лійка», розробленою Стівеном Уйлрайтом (S.C. Wheelwright) і Кимом Кларком (K.V. Clark). Модель описує процес руху від великої кількості незрілих ідей до обмеженої кількості перспективних варіантів продукції. Американський вчений, засновник і президент Інституту розробки продукції Роберт Купер (R.G. Cooper) також концентрується на відборі (скринінгу) ідей. У так званій моделі «Ворота» (Stage-Gate Model) основну увагу він концентрує на процесі ухвалення рішень.

Як відзначав Ф. Котлер, розробка нового товару найбільш ефективна в тих випадках, коли із самого початку має місце тісна співпраця відділів досліджень і розробок з технічним, виробничим, маркетинговим і фінансовим підрозділами компанії.

Необхідно відмітити, що за останню чверть 20-го та на початку 21-го століття процес нововведення значно еволюціонував і сьогодні має складний багатоаспектний характер. Внаслідок інтернаціоналізації для будь-якого бізнесу стає максимально доступним глобальний бізнес-сервіс. Тому з'явилася необхідність у створенні нових моделей інноваційних процесів у сфері сучасного виробництва.

Модель, що запропонована автором даного розділу монографії не відкидає, а сприймає усе позитивне, що є у відомих моделях інноваційних процесів та може бути використано у сучасних умовах глобалізації економіки. При цьому треба відмітити, що запропонована інтерактивна модель має істотні особливості, які розглянуто нижче за текстом.

Інтерактивна модель інноваційних процесів, що розроблена на основі теорії «Інтерактивна економіка» та клітинної теорії організації виробництва науково насиченої продукції, отримала назву «реактор». Особливість архітекtonіки цієї моделі полягає в тому, що вона безперервно розвиває свою здатність відтворювати методи накопичення та використання великої енергії для забезпечення ефективності виробництва матеріальних і нематеріальних

благ через раціональну взаємодію рушійних сил економіки: культури, влади, ринку, безпеки (КВРБ). Ці сили формуються в усіх загальнолюдських сферах (економічній, гуманітарній, духовній, соціальній, політичній) і насамперед в кожному елементі (кожній клітині) господарської організації, створюючи позитивний кумулятивний ефект швидкого інноваційного розвитку суб'єктів господарської діяльності України і, як наслідок, національної економіки. Саме в таких клітинах накопичується енергія для виживання та успішного розвитку вітчизняних підприємств, його підрозділів та робочих місць в процесі формування та функціонування глобальних систем виробництва науково насиченої продукції.

Архітектоніка інтерактивної моделі інноваційних процесів передбачає створення оптимальних умов для забезпечення ефективної взаємодії механізмів управління організаційною культурою, владою, ринком, безпекою в системі глобального менеджменту. Критерієм оптимальності таких умов є мінімізація витрат, пов'язаних з управлінням виробництвом та збутом конкурентоспроможної продукції з метою максимізації прибутку при дотриманні обґрунтованих обмежень у сфері глобального виробництва та на світовому ринку.

Дана модель зображена у вигляді трьох мірної блок-схеми – мнемонічного кубу, який складається з певних клітин. Сукупність елементів (клітин) господарської організації є найбільш загальною основою її структури, а тому і структури мнемонічного кубу.

Системи державного регулювання діяльності підприємства та впливу міжнародних організацій на його економіку посідають «верхній ярус», а система інтерактивного менеджменту – «нижній ярус» у моделі сучасного механізму глобального ринку. Між цими ярусами за концепцією інтерактивного управління інноваційним розвитком підприємства постійно підтримується прямий та зворотний зв'язок.

Модель системи інтерактивного менеджменту інноваційного підприємства представлена у формі мнемонічного куба, який має дві складові:

- 1) перша (базова) складова – підрозділи та робочі місця основного, допоміжного, обслуговуючого виробництва та відповідна інфраструктура;
- 2) друга складова – система інтерактивного менеджменту (управлінська надбудова).

Кожна з трьох проекцій мнемонічного кубу (фронтальна проекція за вісями координат X-Y, профільна проекція за вісями координат Y-Z, проекція «план» за вісями координат X-Z) є певною матрицею.

Фронтальна проекція моделі системи інтерактивного менеджменту – матриця: «три рівні ієрархії інтерактивного менеджменту (топ-, мідл-, лоуе) / чотири підсистеми системи інтерактивного менеджменту».

Система інтерактивного менеджменту (СІМ) складається з 4-х підсистем:

- 1) аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища організації;
- 2) основні функції СІМ: планування, організація, мотивація, контроль;

3) сполучні процеси в СІМ: інформаційно-комунікаційні процеси, процеси прийняття управлінських рішень та математичного моделювання;

4) соціально-психологічні аспекти інтерактивного менеджменту»;

Ці чотири підсистеми (стрижні реактора) перетинають три рівні ієрархії інтерактивного менеджменту та усю базову складову мнемонічної моделі «реактор» - виробництво науково насиченої продукції у сучасних умовах глобалізації економіки.

На кожному рівні ієрархії показано певні функціональні області - ФО (шари моделі «реактор»).

Топ-рівень:

ФО1.1. Адміністративний менеджмент, основними завданнями якого є: визначення політики організації та контроль за її здійсненням відповідно до концепції інтерактивної економіки, яка орієнтує на необхідність забезпечення взаємодії сил КВРБ (культура, влада, ринок, безпека) у сфері діяльності організації.

ФО1.2. Проджект-менеджмент: розробка проєктів інноваційного розвитку підприємства.

Мідл - рівень:

ФО2.1. Управління маркетинговою діяльністю;

ФО2.2. Управління міжнародною економічною діяльністю;

ФО2.3. Управління інженерно-економічною діяльністю;

ФО2.4. Управління виробничою діяльністю;

ФО2.5. Управління фінансовою діяльністю;

ФО2.6. Управління персоналом;

ФО2.7. Управління процесом розв'язання юридичних проблем.

Лоуе-рівень: функціональні області ФО3) операційного менеджменту.

Профільна проєкція моделі – матриця: «три рівні ієрархії інтерактивного менеджменту (топ-, мідл-, лоуе) з відповідними функціональними областями на кожному рівні: ФО1, ФО2, ФО3 / стратегічний (СР), тактичний (ТР), оперативний (ОР) режими управління відповідно на кожному рівні ієрархії з урахуванням стадій життєвого циклу товарів, видів бізнесу, організації»»;

Загальне співвідношення об'ємів завдань за режимами управління на різних рівнях ієрархії інтерактивного менеджменту:

топ-рівень: СР – 60%, ТР - 20%, ОР – 20%.;

мідл-рівень: СР – 20%, ТР - 60%, ОР – 20%.;

лоуе-рівень: СР – 20%, ТР - 20%, ОР – 60%.;

Проєкція моделі «план» (вид зверху) – матриця: «стратегічний, тактичний, оперативний режими управління /чотири підсистеми системи інтерактивного менеджменту».

Сили КВРБ проходять через усі рівні менеджменту, підрозділи господарської організації та робочі місця її працівників. Саме ці сили мають здатність за принципом безперервності прямих і зворотних зав'язків виконувати роль провідників політики інноваційних підприємств як найважливіших інструментів реалізації стратегії розвитку національної

економіки.

Висновки

На основі теорій «інтерактивна економіка» та клітинної теорії організації виробництва автором даної статті розроблена модель інноваційних процесів «реактор», яка відтворює методи накопичення та використання великої енергії для забезпечення ефективності виробництва через раціональну взаємодію рушійних сил економіки: культури, влади, ринку, безпеки (КВРБ), створюючи позитивний кумулятивний ефект швидкого розвитку національної економіки.

Використання запропонованої моделі «реактор» допоможе повністю автоматизувати процес розробки та реалізації програм інноваційного розвитку вітчизняних підприємств в умовах глобалізації економіки, не виключаючи такі підходи до прийняття управлінських рішень як інтуїція, почуття та відчуття .

Практична значущість запропонованої моделі полягає в тому, що вона є основою для розробки та забезпечення ефективного функціонування складних та надскладних глобальних виробничих систем з використанням засобів автоматизованого управління процесами створення науково насиченої продукції, учасниками яких все частіше стають суб'єкти господарської діяльності України.

Література:

1. Пономаренко В.С., Тридід О.М., Кизим М.О. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: Монографія. – Х.: Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2003. – 328 с.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: “Дело, ЛТД”, 1994. - с. 702
3. П. Дойль Маркетинг-менеджмент и стратегии. 3-е издание /Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2002. – 544с.
4. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: Пер. с 13-го англ. изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. – XXXIV, 974с.
5. Шевчук Т.Ф. Безпека бізнесмена й підприємництва в Україні: Монографія. – К.: УСПП. – 2000. – 424 с.
6. Закон України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» №143-V від 14.09.2006 року // Відомості Верховної Ради. – 2006.
7. Ткачева С.В., Науменко Е.О. Модели управления инновационным процессом: эволюционный подход // Новая экономика и российские реалии: межвуз. сб. науч. тр. / Под общ. ред. проф. Ю.К. Перского; Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2005. – с.106-115.
8. Rothwell R. Towards the fifth-generation innovation process // International Marketing Review. – 1994. – Vol.11. – No.1. – p.7-31.
9. Kline S.J., Rosenberg N. An overview of innovation // The positive sum strategy: Harnessing technology for economic growth / edited by Landau R. & Rosenberg N. – Washington: National Academy Press, 1986.
10. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 896с.

1.5. TRANSFORMATIONAL CONVERSION OF THE ECONOMIC SYSTEM IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION CHANGES: EVOLUTION AND MANAGEMENT

Shevchenko E.A.

PhD, Associate Professor

Donbass State Engineering Academy

The economic system is a part of society which has a profound effect on her condition and development. The basis of the economic system, its communications systems are creating economic dependence of individuals relatively isolated from society. Economic dependence is manifested in the division of labor and public ownership of the means of production. The historical development of the economic system depends on the division of labor and property, which is manifested evolution of economic dependence of individuals. Stages of historical development of the economic system caused by the evolution of economic dependence. Recently, at the present stage is the transformation of the economic system of the nation state framework and integration (integration) in the global economic environment the world economy.

Economic and social transformations in developed countries end at the beginning of the twentieth century. indicate that there is not only cyclical process of profound transformation in economic systems, but also continuous institutional and other changes in society as an integrated economic system. In this context, many scientists arguing principles of political economy, economic growth in developing countries, the basic tenets of the need to find a total transformation of the economy and society. Overall, the national economy Ukraine has an interesting phenomenon of our time - the formation and development of the new state while establishing a new economic model. Therefore, should develop principles of civil society and democratic state and form - social market economy [3, p. 124].

According to scientists, the process of transformation - is primarily an institutional crisis, and then economic. Many researchers (eg, T. Parsons) tend to realize the society as a multilevel open system.

Use civilizational paradigms and systematic approach makes it possible to thoroughly investigate the analysis of processes of social and economic development.

The economic system has a significant impact on society. According to M. Mendoza, this effect is so significant that even determines the structure and significance of his other subsystems [17, p. 164]. Results actual transformation of the economic system fully reflected in social transformation and the future functioning of society.

For the vitality and development of economic systems is essential that the institutional framework of the economic mechanism leaves much room for choice of forms of implementation inherent economic and social relations. In this regard, to disclose the content of the economic mechanism of social development of Ukraine it is necessary to define significant institutions.

Discussion of the concept of institution, its relationship with the concept of rules (rules) as well as other general issues related to the determination of the role of institutions in economic behavior, lets go to the characterization of the totality of institutions in the economic system as a whole. Institutional system should be based on certain principles that ensure the formation of civilized social relations in a society where there is momentum for economic growth and welfare of the population. If the transformation process will happen this way, the established institutional system will ensure social and economic development of society.

At this stage many foreign experts noted the failures of institutional reforms in Ukraine. Clearly, functionality, reliability and efficiency created by the transformation period of Ukrainian society institutions deserves proper scrutiny. However, please note that the existence of some of them had in our country historical analogue unlike the countries of Central and Eastern Europe. In this connection it is necessary to consider another important point - the endogeneity of economic institutions and institutions in a broader sense, which are determined by society or its individual segments [2, p. 35; 6, p. 162; 8, p. 204].

Transformational changes in the economies of the West occurred in the Keynesian prescription, and later - neoliberal ideas and approaches neoclassical synthesis (“Reaganomics” in the US, “economic miracle” in Germany).

Social market economy - a type of economic system that emerged in the postwar period in industrialized countries, mainly in Western Europe. Activities socio-economic institutions aimed at achieving social justice, security, high level and quality of life. There are several models of social market economy.

The American model has its own specific characteristics. Sizes state ownership in it small. Key positions in the economy is private capital development is regulated institutional structures, legal regulations and tax system. However, government intervention is quite significant. It made the following methods:

1) the system of government orders. It involves the implementation of state programs in private business (large, medium and small), and this forms a large public market. Because this system is distributed the bulk of budget funds;

2) the production and social infrastructure, research and information base, the creation of which can not afford or unprofitable private capital;

3) major impact on the economy of the state carries through indirect levers - the state budget, monetary system, economic and legal legislation.

The social welfare system in the United States includes social insurance (pensions, benefits, medical services to persons covered by insurance, the insured unemployment benefits) and help the poor. These payments follow from the state budget. But as state resources would complement spending on social services to the private sector, which is the main source of social financing. Despite the fact that the US economy is fully post-industrial changes in the social sphere significantly lag behind the economic transformation.

The second model - is British. Mixed UK economy was formed under the influence of the active role of state regulation. After the Second World War in Britain was a partial nationalization of a number of industries, established a unified

system of public health and social security. The result was generated large public sector and an extensive system of state regulation, which was reflected in:

- 1) ensuring private sector by government orders;
- 2) the development of defense industry;
- 3) R & D funding;
- 4) financing social sphere and t. e.

But in 1980 there was a decrease in the efficiency of the UK economy and the weakening of its position in the global system. All it needed to limit state intervention in the economy and providing greater freedom to market processes: in 1980-1990 he. Was carried out the privatization of most state-owned enterprises, including natural monopolies - telephone, gas and electricity, water and so on. D. At the same time was a process of encouraging private enterprise. Has the policy of deregulation, liquidated control over prices, wages, dividends. Intensified targeted free medical care. This allowed to increase the efficiency and competitiveness of the British economy.

The system of state regulation in France - one of the most developed in Western Europe. France - the only country in Europe that has managed to implement the concept of economic development based on indicative planning, borrowed from the experience of the Soviet Union. Five-year plans in France consisting of 1947 Public plans programs largely determined the success of reconstruction and economic growth in the postwar period. France later than other European countries entered the path of liberal reforms, but large-scale privatization is not eliminated, but only complicated forms of regulation. Attempts to strengthen the free market have not led to the departure of the state of the economy.

Mixed economy in Italy - a kind of variant of Western models, characterized by:

- 1) large public sector;
- 2) highly large private business;
- 3) Seal the remaining of early capitalism,
- 4) greater proportion of small businesses;
- 5) the cooperative sector in transition.

The public sector holds a key position. The most numerous category of public enterprises are joint stock companies with mixed capital. Liberal reforms have not brought radical changes in the state public sector. Italian model of mixed economy characterized develop social infrastructure and a high degree of social protection.

The fifth model – Scandinavian (Sweden, Norway, Denmark, Finland). The feature of this model is the leading role of the private sector. The low proportion of state ownership combined with a significant role (especially in Sweden) public sector. Important role (especially of Denmark) plays a co-operative sector in agriculture, industry, trade, housing, banking and insurance.

For the Scandinavian countries characterized by a high degree of socialization of the economy, which is manifested in redistribution through the tax system a large part of GDP, allowing for an active social policy. Swedish mixed economy model is quite popular due Claus Öklunda book “Effective Economy”.

The peculiarity of a mixed economy in Japan - an optimal combination of trends in the global approach to national characteristics. For Japan, characterized by relatively low proportion of large public and mixed public-private enterprises. Reforms of the Japanese economy began after World War II, when the Japanese bourgeoisie with American monopoly capital decided to turn to Japan as a "workshop of Asia". Spine reforms became zaibatsu dissolution of the so-called holding companies that held shares closed vertical concerns. Stocks were put on sale. Thus, out of control holdings left many companies downsizing and thanks giants formed a new company. Was carried out agrarian reform, which resulted in 80% of landed estates for ransom handed over to the peasants. Basic rate in developing countries was made on the new (even borrowed) technology and human capital. To date, in terms of GDP is the second country in the world, in terms of GDP per capita - seventh. The leading role in the economy played six business groups. An important source of flexibility, the Japanese economy is the broad development of small and medium-sized businesses. For Japan, characterized by a high degree of government control over the economy compared with other industrialized countries. The peculiarity of the Japanese model of mixed economy is its focus on savings, production and export in the supporting role of personal consumption. Such institutions as priority producer of other human rights, the system of lifetime employment, "wages by seniority" collective responsibility and initiative, playing a positive role in the economic success of the country do not meet the needs of modern society. There is a change in models of economic development.

The roots of modern mixed economy leave in Germany in the 50-ies of XX century. When the fruit began to give economic program designed range of prominent German economists led by Economics Minister Ludwig Erhard Bavaria. The reform began with Erhard unpopular monetary reforms was the abolition circulation in Germany Reichsmark and replacement of doychmarkoyu. 3 days after the money has gone reform prices that were set free. Main rate in the course of further reforms was made on the development of small and medium-sized businesses – "the foundations of prosperity for all", which supplied the most favorable conditions. State intervention in the economy has been significantly limited. There were limited defense spending, support for security and governance.

Results Erhard reforms were stunning. Already 1953 was called "year of the consumer" and the 60's. The country entered the top ten most economically developed countries. In the 60's and 70's. Bearing support economic development were large corporations, increased role of the state, which proclaimed the policy of building society social partnership, with a high degree of social protection. Social orientation, social separation of economic policy have become a feature of the German model of a mixed economy. The source for social protection are not corporate profits, and special budgetary and extra-budgetary funds.

China main difference to other countries lies in the fact that it is a country that not renounced the socialist doctrine and headed by the Communist Party. After World War II in China have been several economic reforms that are significantly different from each other in their objectives and methods. The first in a number of

reforms were transformations aimed at building a socialist economy. They began in 1949 when the government nationalized property PRC Chinese and foreign bourgeoisie. From 1956 to 1958 in China, a policy of “Great Leap Forward”, which consisted in an attempt to dramatically raise the level of the means of production and property. At this time across the country were established people's communes, acting as the primary operations. Since 1960 began a departure from the policy of “big bang”. But soon – in 1966 the country started “cultural revolution”, which lasted until 1976 and then slowed economic growth.

By the end of the 70's. Have developed the basic features of the economic system of China. Its characteristic feature – excessive centralization. Incrementally was the role of government in the economy and other spheres of society. State completely confiscated all businesses and income covered all their costs. Denied the role of the market and commodity (market) economy. The usual trade became deficit. The country remained very low standard of living, most of the population was illiterate. In 1978 in the party-state level adopted a policy of market reforms. The first stage of reform lasted until 1984, at which time the focus was on rural areas. An important element of the new policy was the transition to a family row, resulting in basic economic unit in the village became a peasant household. The second stage of economic reforms began with the adoption of the 1984 resolution on the reform of the economic system. Attention was paid to the urban economy and industry. The content was reduced to the reforms in order to strengthen the economic independence of enterprises: the conditions of the plan allowed the company to maintain production to meet the needs of the market. Permitted activities of small private and collective enterprises, backstage workshops allowed private enterprise in trade, foreign capital was involved. Began a course of transformation directive-planned economy to a market-mixed, socially-oriented. As a result, the country went to the high level of dynamic growth.

Theoretical and methodological analysis of contemporary economic systems involves the distinction between “market” and “market economy”. So M. Shnitser identifies the following types of modern capitalist economies, as a relatively free market system US socio-European market capitalism and state-managed capitalism Japan and other East Asian countries [15, p. 201]. For B. Emeyblom can distinguish five types of modern capitalist economic systems: Anglo-Saxon type of economic system, capitalism Asian, continental European economic system, social democratic economics, Mediterranean type of economic system [16, p. 121]. P. Hall and D. Soskays examine three types of capitalist economies – a liberal market economy, agreed market economy and “intermediate” type of capitalism [18, p. 37].

The problem of transformation raises many questions, including the important thing is that the direction of the transformation of an economic system selected. In this case it is necessary to take into account complications economic development, the emergence of many areas where economic motivation is limited or impossible. As a result of growing "duties" of the state and requirements to it by the individual, business and society. This is due primarily to the fact that the economy in current conditions is largely dependent not only on individual needs,

but on the optimal mix of public and individual interests, which reinforces the importance of a system of harmonization of interests through civilizational basis such development.

The process of globalization is one of the urgent problems of modern world development. The ongoing changes in the structures of the international community and the transformation of the socio-political systems suggests the introduction of the modern world in a qualitatively new phase of development. It starts with the stage of forming a fundamentally different type of world community vseplanetarnoho scale. Globalization is one of the factors contributing to the integration of the old world order and today it has a decisive influence on the course of world history. However, internally it's pretty controversial process, opening up new opportunities for humanity, such as, for example, global computer network, globalization throws and Challenges associated with changes in global development, which put the possibility of the normal functioning and stability world system.

For civilizational paradigm manifest different ideas about the causes and mechanism of social processes. Instead of abstract characteristics of internal contradictions that Council considered valuable in formational paradigm as the cause of development, come more specific and precise concept of differentiation and integration. It is important to understand the objective necessity Denis each system object into parts with subsequent integration in their integrity, which has new qualities. It should fully disclose the following forms of differentiation of society and its systems as development sa division of labor and joint ownership of the means of production and show the fundamental importance of these processes for all areas of public life [3, p. 146].

The integration separated as a result of differentiation of the parts made by their association to certain integrity that are new system objects. Outwardly, it appears in the formation of various public organizations - from family households and to society with its economic system and a set of social institutions. The nature of the association, the conditions and means of integration features found in social organizations - political, economic, social and so on. For economic studies are particularly important economic organizations, their historical forms, causes evolution. Therefore, the development of business units (historic forms of farming) is an important characteristic of the evolution of economic systems and into the range of issues of historical and economic research).

The concept of civilization directs us to the social processes exclusively through the prism of the crucial role of people in them. It is associated causes and mechanism rozpytku society deploying the driving forces of social processes, the application to them civilizations measurements [4, p. 113].

Historically, and logically the first group are periodyzatsiy definition stages of economic development of Smith, S. Desnitsky, Liszt. His options periodization of the historical development of economic sectors of society offered B. Hildebrand, K. Buecher and VF Levitsky. They are based on the relative economic isolation units, due not only to the development of the social division of labor, but also the peculiarities of ownership of the means of production. The next group

classifications stages of historical development of modern societies versions constitute researchers V. Rostow, D. Bell, A. Toffler, Karl Polanyi and others. These authors consider as a criterion for periodization technology features which a decisive impact on the results of production and, consequently, to achieve increasingly higher levels of welfare. Separately allocate reasonable D. Bell stage pre-industrial, industrial and postindustrial societies and classification of A. Toffler, which proposes to differentiate the stage of the agricultural, industrial and superindustrial societies. Noteworthy also study Karl Polanyi, who as a criterion for periodization proposed to consider the particular nature of interaction at different stages of the economic sphere of society and acquisition integrity of the economic system [9, p. 36].

One of the key trends of the economic system in the conditions of economic integration of the modern world is that multinationals are transformed into the main part of the world the reproductive system (enough to recall that the annual turnover and assets of each of such corporations exceeds the annual state budget of many developing countries). So said the socio-economic integration covering micro- and macro level. In such a world now dominated by trends of open (liberal) economic model. The open economy model based on freedom of economic activity within the country and abroad, marked the maximum use of the advantages of foreign trade activities to achieve maximum efficiency with the involvement of all the methods and tools needed for the development of foreign economic activity of the country. However characterizes their preservation within the national economy opportunities counter or mitigate the negative social consequences of economic globalization. Indeed, joining the world economy should not mean unquestioning and complete renunciation of national experience, traditions and priorities. Most acute problems of our time, which is associated with the process of globalization is unequal countries and regions in terms of income, social security and so on. Already not require proof of the fact that globalization increases social polarization and marginalization of people within countries and at the global level and, therefore, new contradictions that separates the rich countries from the poor - "zone of peace" - from "high conflict zones." Now recognized that globalization in its present form not only eliminates not eliminate, but rather perpetuates and deepens inequalities between a small number of rich countries and poor countries total weight of all continents, between different sectors of society in each country individuals. For the last 30 years, when the global economy was growing at 2-3% per year, the gap between rich and poor countries simultaneously increased by 10 times [10, p. 17]. However, negative processes in the field of social development is not clear how to evaluate the effects of globalization that affect the maintenance of the integrity of the economic system.

In order to update the methodology of the study of economic transformation is the use of essential methodological approaches Postnonclassical science [1, p. 18] which can be considered as self-correcting global economy, open entire complex. Interdisciplinary studies confirm the position that without the interaction of traditional economic methodology and methodology of other sciences and techniques of knowledge is not possible transformations holistic view of global

economy. If you analyze the methodology approaches, the more important is the methodology and approach of the Marxist theories of postindustrial society. However, this theory is not able to analyze povnomirni modern transformation of the world economy because in Marxism is not enough to correlate the thesis of priority material and economic component, and the theories of post-industrial society in terms of the provisions of technological determinism. The most appropriate methodology is civilized approach that is out to clarify regarding the structure of civilization and understanding spiritual component in acquiring the integrity of economic systems in modern development.

References:

1. Abalky`n L. Y`. Hozyajstvennyj mexany`zm obshhestvennykh formacy`j / L. Y`. Abalky`n. – M.: Mysl`, 2006. – 125 s.
2. Akerlof Dzh., Shy`ller R. Spiritus Animalis, y`ly` Kak chelovecheskaya psy`xology`ya upravlyaet ekonomy`koj y` pochemu eto vazhno dlya my`rovogo kapu`taly`zma. – M.: Al`py`na by`znes buks, 2010. – 140 s.
3. Geyecz` V. M. Transformacijni modeli ekonomiky` Ukrayiny` (ideologiya, proty`richchya, perspekty`vy`). – K.: Logos, 1999. – 500 s.
4. Gorbatenko Yu. V. Genezy`s naukovoyi dumky` pro sutnist` ta osobly`vist` funkcionuvannya vy`robny`cho-gospodars`ky`x sy`stem / Yu. V. Gorbatenko // Ekonomika i organizaciya upravlinnya. – 2012. – Vy`p. # 2 (12). – S. 113-119.
5. Dzyaduk T. V. Novy`j etap rozvy`tku ekonomichnoyi sy`stemy`: poligamnist` vy`znachen` / T. V. Dzyaduk // Ekonomichny`j visny`k NGU. – 2008. - # 4. – S. 26-30.
6. Kachala T. M. Ekonomichni formy` i metody` regulyuvannya social`nogo rozvy`tku gospodars`ky`x sy`stem: metodologiya i prakty`ka / T. M. Kachala, V. I. Darmograj // Menedzhment ta pidpry`yemny`cztvo v Ukrayini: etapy` stanovlennya i problemy` rozvy`tku : [zbirny`k naukovy`x prac`] / vidpovidal`ny`j redaktor O. Ye. Kuz`min. - L`viv : Vy`davny`cztvo L`vivs`koyi politexniki`, 2011. - # 720. – S. 162-167.
7. Kul`man A. Ekonomy`chesky`e mexany`zmy` / Pod obshh. red. N. Y`. Xrustalevoj. – M.: Progress, Uny`vers, 1993. – 192 s.
8. Novak A. Ya. Yak pidnyaty` ukrayins`ku ekonomiku: monografiya. – Vy`d. 3-tye, dop. – K.: «Gnozis», 2011. – 368 s. – ISBN 966-95321-2-4.
9. Olson M. Vlast` y` proczvetany`e. Pererastaya kommyny`sty`chesky`e y` kapu`taly`sty`chesky`e dy`ktatury. – M.: Novoe y`zdatel`stvo, 2012. – 212 s.
10. Ol`sevy`ch Yu. Ya. Sovremennyj kry`zy`s «mejnstry`ma» v ocenках ego predstav`telej (predvary`tel`ny`j analy`z) – M.: Y`nsty`tut ekonomy`ky` RAN, 2013. – 46 s. – ISBN 978-5-9940-0420-3.
11. Stepanenko S. V. Insty`tucional`ny`j analiz ekonomichny`x sy`stem (problemy` metodologiyi): monografiya / S. V. Stepanenko. – K.: KNEU, 2008. – 312 s.
12. Stepanenko S. V. Derzhava v organizaciyi gospodars`koyi sy`stemy` / S. V. Stepanenko, O. M. Volkova // Nauchny`e trudy DonNTU. Sery`ya ekonomy`cheskaya. – 2013. - # 2 (44). – S. 85-99.
13. Sty`gly`cz D. Krutoe py`ke. Amery`ka y` novy`j ekonomy`chesky`j poryadok posle global`nogo kry`zy`sa. – M.: Эkсмо, 2011. – 510 s.
14. Suprun O. M. Gospodars`ky`j mexanizm u rozvy`tku ta regulyuvanni ekonomiky` / O. M. Suprun // Visny`k Poltavs`koyi derzhavnoyi agrarnoyi akademiyi. – 2011. - # 1. – S. 122-124.
15. Shnicer M. Porivnyannya ekonomichny`x sy`stem. – K.: Osnovy`, 1997. – 519 s.
16. Amable B. The Diversity of modern capitalism. – Oxford: Oxford University Press, 2006. - 317 p.

17. Medoza M. G. Systems of Society. In Introduction to Social Science / M. G. Medoza, V. Napoli. – Lexington, Massachusetts, Toronto: Health, 1990. – 317 p.
18. Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage [ed by P. Hall and D. Soskice]. – N.Y.Oxford: Oxford University Press, 2001. – 540 p.

2. MANAGEMENT OF STATE AND MUNICIPAL GOVERNMENT

2.1. ЯДРО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ИЕРАРХИИ

Павлов К.В.,

доктор экон. наук, профессор, зав. кафедрой экономики и управления,
заслуженный деятель науки Удмуртской Республики
НОУ ВПО «Камский институт гуманитарных и инженерных технологий»

Постановка проблемы и актуальность ее изучения.

Процессы формирования в России развитых рыночных отношений обусловили возникновение множество проблем, решение которых требует учитывать также и территориальную специфику. Более того, недоучет региональных факторов во многом и обусловил недостаточно высокую эффективность трансформационных рыночных преобразований. Теоретически перед региональной экономической политикой ставится задача оптимизации пространственных структур с макроэкономических позиций и поэтому недооценка, а тем более игнорирование региональных особенностей формирования рыночных отношений негативно влияют на общую экономическую ситуацию в стране. В этой связи следует отметить, что выделение в регионах полюсов роста и пропульсивных отраслей способствует созданию «толчка» для развития экономических процессов: увеличения занятости трудовых ресурсов, функционирования взаимосвязанных отраслей хозяйства. Таким образом, в связи с неравномерным развитием экономики всегда можно выделить наиболее динамично развивающиеся пропульсивные отрасли, которые стимулируют развитие всей экономики и представляют собой полюса роста, полюса развития. Причем, процесс концентрации производства сосредотачивает пропульсивные отрасли в определенном месте, районе, который обычно называют точкой, центром роста (например, Силиконовая долина в США или Бангалор в Индии). Совокупность полюсов роста составляет экономическое ядро, но в него входят и иные элементы.

Первопричинами необходимости формирования экономического ядра являются ограниченность ресурсов и возможностей, количество и острота нерешенных социальных и экономических проблем. Причем в сравнительно недалекой перспективе, когда ограниченность мировых ресурсов станет одной из главных проблем, возможности использования положений теории экономического ядра в хозяйственной практике еще более возрастут.

При формировании экономического ядра возможно возникновение двух трудностей: сила импульса может направляться не на районы, требующие поддержки, а на высокоразвитые районы, с которыми экономически свяжутся пропульсивные отрасли полюсов роста; можно столкнуться с дефицитом ресурсов (финансовых и трудовых). Для предупреждения этого необходимо осмысленное управление процессом ядрообразования для получения максимального эффекта [10]. В подобных

условиях управление финансами становится приоритетной задачей. Затем - трудовые ресурсы и предметы труда. В советских экономических исследованиях приоритеты в управлении этими объектами не расставлялись, т.к. жестко нормировались. Свободы в манипулировании ресурсами не было. В рыночных условиях все обстоит строго наоборот - резко повышается значимость эффективного управления финансовыми ресурсами территории. Перераспределение инвестиций в полюса роста будет способствовать синергическому эффекту и приведет не только к росту производства в регионе, но и к улучшению социальных показателей, повышению уровня жизни населения. Эти обстоятельства актуализируют региональное ядрообразование и управление этим процессом.

Тема формирования и выделения «ядер» региональных экономик (как правило, называемых иным образом – например, ТПК, т.е. территориально-производственный комплекс), зачастую представленных комплексами отраслей, экономистами поднималась неоднократно в различных аспектах, но либо теоретические рекомендации не были достаточно разработаны и поэтому не могли успешно применяться на практике (так это было, к примеру, с теорией полюсов роста), либо широко использовались в условиях советского планового хозяйствования, но не были адаптированы к российским рыночным условиям хозяйствования.

Свое основное развитие теория экономического ядра получила в 60-е годы на Западе. Теория поляризованного развития в тот период представляла узловое направление в региональных исследованиях. Концепция полюсов роста была положена в основу региональных программ многих стран. Существенный вклад в развитие теории полюсов роста и экономического ядра внесли и российские ученые – регионалисты и, в частности, ими отмечалось наличие сходства между выбором в странах с развитой рыночной экономикой полюсов роста и советским принципом создания «промышленных очагов» и ТПК.

Территориально-производственный комплекс (ТПК) – это экономически целостное, взаимосвязанное и взаимообусловленное объединение производств разных отраслей хозяйства, которое возникло и развивается на определенной территории. Термин ТПК был введен в научный оборот в рамках планового подхода к экономике в СССР в 1947 году крупным российским экономико-географом Н.Н. Колосовским. Рыночным аналогом термина ТПК в определенном смысле является понятие экономического кластера, впервые введенного в 60-е годы XX века известным американским ученым Майклом Портером. Под кластером в настоящее время понимается группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний (поставщики, производители, посредники) и связанных с ними организаций (образовательные заведения, органы государственного управления, инфраструктурные компании), действующих в определенной сфере и взаимодополняющих друг друга. Выделяют 3 вида кластеров: 1) региональные (регионально ограниченные объединения вокруг научного или промышленного центра); 2) вертикальные (объединения внутри

одного производственного процесса, например, цепочка «поставщик – производитель – сбытовик – клиент»); 3) горизонтальные (объединение различных отраслей промышленности в один мегакластер, например, «химический кластер» или на еще более высоком уровне агрегации – «агропромышленный кластер»).

Многие вопросы, связанные с изучением отдельных сторон исследуемой проблемы, нашли отражение в научных трудах известных отечественных и зарубежных учёных – экономистов и географов: Э.Б. Алаева, В.Б. Безрукова, Б.Д. Бреева, Д.И. Валентейна, А.Г. Гранберга, У. Изарда, И.А. Ильина, В.В. Кистанова, Н.С. Кистановой, А.Г. Липко, П.П. Литвякова, Н.Н. Некрасова, М.Ю. Павлова и др. Вместе с тем следует признать, что проблема развития экономики региона за счет создания и управления экономическим ядром, также как и в целом проблема управления формированием экономического ядра региона недостаточно изучены в настоящий период времени. Отсутствие механизма и критериев регионального ядрообразования обусловило необходимость развития технологии и разработки практических рекомендаций по формированию и управлению экономическим ядром региона, что и определило актуальность темы исследования.

Основные положения концепции точек роста.

Ведущими элементами региональных систем и подсистем населенных пунктов выступают их центры (ядра), которые соподчинены между собой. Таким образом под экономическим ядром в регионалистике нередко понимается совокупность «полюсов роста», она играет ключевую роль в развитии экономики. Сказанное особенно справедливо в отношении переходных социально-экономических процессов и состояний, т.е. в условиях, когда экономическая система осуществляет переход от одного сравнительно устойчивого состояния к другому.

Теория поляризованного развития, представляющая собой узловое направление в региональных исследованиях, наибольшую популярность получила в 60-е годы на Западе. При существовании основных форм взаимодействия любого ядра и любой периферии - прямого воздействия, или модернизации (т.е. распространения импульсов к развитию от ядра к периферии) и обратного воздействия, или зависимости (т.е. подчинения периферии ядру), акцент был сознательно сделан на первую. Теория поляризованного развития обосновывает закономерности территориальной концентрации населения и хозяйств в определенных узловых элементах, способных оказывать воздействие на окружающие районы и стимулировать их развитие [11]. Сторонники теории поляризованного развития доказывали преимущества концентрации производства, особенно «динамичных», пропульсивных отраслей, в нескольких центрах, что по их оценкам дает немалый экономический эффект.

Концепция полюсов роста была положена в основу региональных программ многих стран. Создание всякого рода полюсов и центров развития

первоначально имело целью активизацию экономической деятельности в отсталых периферийных районах. Поляризация на районном уровне рассматривалась в большинстве случаев как средство территориальной деконцентрации на макроуровне, способное ослабить резкое доминирование отдельных суперрегионов или центров.

В конце 60-х – начале 70-х годов XX века интерес научного сообщества к концепции полюсов роста снизился, но усилился интерес к концепциям и теориям, объясняющим процесс постоянного воспроизводства неравномерности в развитии стран и регионов, причины сохранения отсталости. На первый план была выдвинута вторая форма отношений между центром и периферией - форма зависимости. Классиком концепции «центр-периферия» на Западе принято считать Дж. Фридмана [12]. Согласно концепции Фридмана, неравномерность экономического роста и процесс пространственной поляризации неизбежно порождают диспропорции между центром и периферией. Периферия не является однородным полем; она подразделяется на, так называемую внутреннюю, или ближнюю, тесно связанную с ядром и непосредственно получающую от него импульсы к развитию, и внешнюю, или дальнюю, на которое ядро практически не оказывает мобилизующего влияния. Центр и периферия на любом пространственном уровне связаны между собой потоками информации, капитала, товаров, рабочей силы. Именно направления этих потоков определяют характер взаимодействия между центральными и периферийными структурами, превращая пространство в подобие силового поля. Движущей силой, обеспечивающей постоянное развитие и воспроизводство системы отношений «центр-периферия», является постоянная качественная трансформация ядра за счет генерирования, внедрения и диффузии новшеств.

Распространение нововведений, в т.ч. информации, идет иерархически в трех направлениях: от ведущих экономических районов (национального хартланда) к районам периферии (хинтерланду); из центров высшего уровня в центры второго порядка; из крупных городов как ядер поляризации в прилегающие районы. Дж. Фридман различает несколько ведущих факторов, определяющих стабильность доминирования ядра над периферией. С одной стороны, постоянная инновационная деятельность создает благоприятные условия для ее дальнейшего развития именно в пределах ядра, обеспечивая максимальный доступ ко всевозможным контактам и связям. Тем самым, наряду с агломерационным эффектом возникает психологический эффект, обеспечивающий дальнейшую модернизацию и качественную трансформацию экономики центра. С другой стороны, постоянное выкачивание центром ресурсов ослабляет периферию, усиливая и закрепляя различия между ними.

Концепция полюсов роста активно разрабатывалась французскими учеными Ф. Перру и его учеником Ж. Бурвилем. Общая теория Перру основывается на трех концепциях: доминирующей экономики, гармонизированного роста, всеобщей экономики. Отправной пункт теории Перру -

«эффект доминирования», состоящий в изменении сущности и форм отношений между экономическими единицами. Этот эффект приводит к «поляризации производства» вокруг отрасли («полюса роста»), где экономические единицы ведут себя как части единого целого («макроединицы»). В итоге стихийная «агрессивная» конкуренция исчезает, а совокупная эффективность действий партнеров возрастает. Как доказывается Павловым Ю.М., Перру рассматривал экономическое пространство как чисто абстрактное, некое силовое поле, напряженность которого неравномерна, и в котором действуют определенные центростремительные силы, направленные к центрам, полюсам или фокусам, и исходящие из них центробежные. Каждый фокус имеет свое собственное силовое поле, помещающееся в системе других фокусов; с фокусами соотносят функциональные полюса роста.

Полюс роста - понятие не столько пространственное, сколько функциональное (носитель динамики), однако в практике хозяйственной деятельности он наиболее рельефно выступает именно в традиционном географическом пространстве и базируется обычно на отраслях промышленности. Именно промышленность оказывает сильное влияние на развитие других отраслей, имеет с ними тесные производственные связи и способствует экономически эффективной концентрации [1]. Таким образом, будучи непосредственно связанной с теориями роста, концепция полюсов роста подчеркивает не причины, а лишь формы проявления экономических и социальных процессов. Данная теория и используемые ею концепции служат не только для объяснения неравномерности экономического развития, но и указывают путь решения региональных проблем - посредством создания в менее развитых районах искусственных «полюсов» или «точек» роста.

По поводу теории полюсов роста существуют и другие взгляды, дополняющие и развивающие первоначальные положения. Например, Ж.Бурвиль перенес эту теорию в конкретное экономическое производство, конкретный регион, дал региональное толкование полюса роста. Он объединил пространство и функцию в одно понятие - «полярность пространства». Однако не каждый региональный центр - полюс роста, а только тот, в котором есть пропульсивные отрасли. Задача развития регионов определяется тем, что необходимо найти отрасли, которые дадут «толчок» к развитию всей региональной системы. Ж.Бурвиль показал, что в качестве полюсов роста можно рассматривать не только совокупности предприятий лидирующих отраслей, но и конкретные территории. Полюс роста можно трактовать как географическую агломерацию экономической активности или как совокупность городов, располагающих комплексом быстроразвивающихся производств.

Ж.Бурвиль подготовил географическую почву для функционального понятия и объединил пространство и функцию общим свойством - полярностью. Из этого следует, что далеко не каждый региональный центр или узел является полюсом роста, а только тот, в котором представлены пропульсивные лидирующие отрасли, который способен к самостоятельному

развитию в течение длительного времени, контролирует свое окружение и сообщает ему импульсы развития.

Широкое распространение получили два термина: полюс роста и центр роста. Этим как бы разграничивается функциональная и географическая часть. Под полюсом роста понимается набор отраслей, а под центром роста - географическая интерпретация полюса, т.е. конкретный центр, город. В частности, на основе концепции центра и полюса роста находят объяснение многие социально-экономические и экологические проблемы взаимосвязи г. Ижевска и окружающего его сельскохозяйственного Завьяловского района Удмуртской Республики [6]. Учитывая серьезное влияние, оказываемое ижевчанами на производственную и социальную инфраструктуру этого типичного сельскохозяйственного района и особенно те негативные экологические последствия на природную среду Завьяловского района (прежде всего, на процесс эрозии почв), обусловленные производственной деятельностью предприятий столицы Удмуртии, Государственным советом республики (главным законодательным органом Удмуртии) было принято решение о придании этому району официального статуса «пригородного района» с вытекающими из этого налоговыми и финансово-кредитными льготами (в частности, уже несколько лет формируется единый бюджет системы «Ижевск – Завьяловский район»). Все это позволит несколько уменьшить негативные последствия, обусловленные близостью крупнейшего в республике города и окружающего его сельскохозяйственного района.

Среди сторонников идей Перру находится, по мнению Ю.М.Павлова, испанский ученый Х.Р. Ласуэн; он разрабатывает теорию процессов урбанизации и развития на основе теории полюсов роста и диффузии нововведений [8]. В частности, он предлагает следующие определения «полюса роста»: 1. Полюс роста - это региональный (а не национальный) узел предприятий (а не отраслей), связанный с экспортным сектором экономики региона (а не с ведущей отраслью), расположенный в одном или нескольких географических кустах (концентрациях) региона. 2. Система полюсов роста и каждый из них в отдельности растет за счет импульсов, рожденных общенациональным спросом, передающихся через экспортный сектор региона и воспринимаемых в процессе конкуренции между полюсами. 3. Импульс роста передается к периферийным второстепенным отраслям через посредство рыночных связей (а не через связи по поставкам и потреблению) между предприятиями, а к географической периферии - таким же образом, но с учетом факторов размещения. Теория полюсов роста получила развитие в работах Г. Шотье об осях развития. Его основная идея заключается в том, что территории, расположенные между полюсами роста и обеспечивающие транспортную связь, получают дополнительные импульсы роста благодаря увеличению грузопотоков, развитию инфраструктуры. Поэтому они превращаются в оси (коридоры) развития.

Таким образом, можно сделать вывод, что различные ученые с разных точек зрения разрабатывали теорию полюсов роста, но их идеи имели общее основание. В основе концепции полюсов роста лежит представление о

ведущей роли отраслевой структуры экономики и, в первую очередь, лидирующих отраслей. Те центры и ареалы экономического пространства, где размещаются предприятия лидирующих отраслей, становятся полюсами притяжения факторов производства, поскольку обеспечивают наиболее эффективное их использование. Это приводит к концентрации предприятий и формированию полюсов экономического роста. Следует отметить, что одним из методов, применяемых в региональной политике развивающихся стран, является создание «полюсов роста», или «центров развития». Политика создания полюсов роста в целях регионального развития направлена на тщательный выбор в проблемном регионе одного или нескольких потенциальных полюсов. Именно сюда направляют новые инвестиции вместо того, чтобы «точечно» распределять их по всему району.

Теоретически «полюс роста» - это потенциальный пункт развития слабо поляризованного района. Практически же выбирается пункт, наиболее благоприятный с точки зрения ресурсов и географического положения; в дальнейшем «полюс роста», будучи оснащен инфраструктурными сооружениями и производственными предприятиями, превращается в «центр развития». Следует выделить два основных типа таких «центров развития». К первому относятся центры, призванные инициировать миграцию и капиталовложения от гипертрофированного основного (или единственного) промышленного узла. Таких центров, как правило, немного - от одного до трех. Второй тип объединяет многочисленные мелкие центры, создаваемые в аграрных отсталых районах с целью их будущей индустриализации и ускорения экономического развития.

Согласно концепции поляризованного роста, импульсы, формирующие производственно-территориальную структуру, исходят от полюсов развития, представляющих собой центры концентрации производства. Сила воздействия полюсов зависит от того, что они собой представляют и какого рода импульсы от них исходят: развитие производственных связей (техническая поляризация), расширение рыночных связей (монетарная поляризация), социальное притяжение (психологическая поляризация). Все три формы воздействия центра на окружающую среду взаимосвязаны, однако практически их соотношение неодинаково для разных полюсов и даже для одного центра на разных этапах его развития. Таким образом, рассмотрев понятия «пропульсивная отрасль» и «полюс роста», приводимые в научной литературе различными авторами, можно считать, что полюса роста - территории, в которых концентрируются отрасли промышленности и находятся пропульсивные отрасли, причем главное свойство полюсов роста заключается в том, чтобы способствовать развитию различных элементов экономики. При этом пропульсивные отрасли – лидирующие отрасли, характеризующиеся максимальным объемом производства, оказывающие влияние на развитие экономики и обладающие динамичностью.

Теория экономического ядра как развитие и обобщение концепции точек роста

Невысокая эффективность осуществляемых в настоящее время социально-экономических преобразований во многом обусловлена недостаточной разработанностью научных основ выбора того или иного варианта стратегии рыночной трансформации российской экономики. В связи с этим определенный интерес представляет разработка теоретической концепции, положения которой могут быть использованы при формировании оптимального варианта хозяйственной политики. Концепция экономического ядра является обобщением опыта развития экономики разных стран, в частности, опыта хозяйственного развития таких индустриально развитых государств, как Япония, Южная Корея, США. При этом учитывается как отраслевой аспект развития экономики различных государств, так и региональный.

В специальной литературе весьма широко распространена теоретическая концепция «полюсов роста». Ее суть в следующем, подобно тому, как в организме человека существуют болевые точки, определяющие состояние здоровья, так и в экономическом организме есть элементы (отдельные виды производств, отрасли, регионы, предприятия), воздействие на которые значительно влияет на развитие других его элементов. Разумеется, все в мире взаимосвязано, но степень взаимодействия элементов заметно варьирует, в частности, можно выделить существенное и несущественное взаимодействие (хотя, разумеется, мера «существенности» взаимодействия также весьма сильно различается).

Совокупность такого рода полюсов роста можно обозначить как экономическое ядро. Однако, предлагаемую нами концепцию экономического ядра не следует всецело отождествлять с теорией полюсов, точек роста, ибо в ядро помимо полюсов роста следует включать также базисные элементы, составляющие костяк, основу социально-экономической системы. В экономике России к базисным элементам, прежде всего, относятся предприятия ВПК и сырьевых отраслей производства. Однако, в различных регионах России к базисным элементам могут относиться предприятия и других отраслей (например, в Удмуртской Республике кроме предприятий машиностроения и металлургии к базисным элементам относятся также предприятия и организации сельского и лесного хозяйства). В других странах и регионах к базисным элементам могут относиться хозяйствующие субъекты других отраслей и видов производств – туристические фирмы, организации сферы услуг и т.д., как правило, это предприятия отраслей специализации. Хотя такого рода базисные элементы нередко весьма инерционны в своем развитии, их включение в экономическое ядро, на наш взгляд, оправдано, т.к. их взаимосвязь с полюсами роста обеспечивает устойчивое функционирование и развитие экономической системы в целом. В этой связи нужно добавить, что понятие «ядро экономической системы» достаточно давно введено в научный оборот, правда, в него был вложен совсем иной смысл.

Как правило, это понятие использовалось при рассмотрении вопросов равновесия рыночной системы и обозначалось как с-ядро [2]. Поскольку нами понятие «ядро экономики» рассматривается в ином смысле, хотя и не следует совершенно противопоставлять два подхода, ибо вопросы ценового равновесия в определенной мере связаны с проблемами развития экономики на основе концепции полюсов роста, вполне правомерно подумать о целесообразности использования одного и того же понятия в разных контекстах, т. е. в разных смыслах.

На наш взгляд, в научной практике известно немало примеров подобного рода. Хотя, разумеется, для того, чтобы избежать логической ошибки отождествления, для обозначения понятия совокупности полюсов роста вполне можно предложить и другое название, например «экономическое начало».

Под экономическим ядром далее понимается вся совокупность полюсов роста и базисные элементы. Кстати, подобный подход существует и в регионалистике. Применение для определения данного понятия словосочетания «экономическое ядро» не случайно. Дело в том, что совокупность полюсов роста и базисные элементы играют ключевую роль в развитии экономики. Это особенно справедливо в отношении переходных социально-экономических процессов и состояний, т. е. в условиях, когда в экономической системе одно сравнительно устойчивое состояние переходит в другое. Об этом свидетельствует мировой опыт.

Так, в Японии и Южной Корее — в странах, достигших исключительных успехов в социально-экономической сфере, в период радикального реформирования их экономики упор делался на развитие нескольких (пяти, шести) ключевых позиций. Затем срабатывал мультипликативный эффект, и экономика начинала быстро, эффективно и гармонично развиваться (иначе говоря, развитие этих отраслей существенно влияло на становление и развитие других отраслей народнохозяйственного комплекса) Эти отрасли как бы составляли ядро перестройки экономической системы.

Возможно, экономическое ядро будет включать всего одну-две отрасли. Классический пример — Саудовская Аравия, где развитие нефтяной промышленности так повлияло на становление всего народнохозяйственного комплекса, что всего за полтора десятилетия экономика этой страны из отсталой превратилась в одну из наиболее развитых в мире.

Использование теории экономического ядра особенно актуально при разработке концепции развития переходной экономики или экономики слаборазвитых стран, однако и в развитых странах применение положений теории имеет существенное практическое значение. Это связано с тем, что и в них ресурсы и возможности не безграничны, и, следовательно, при разработке перспектив социально-экономического развития необходимо выявить приоритеты и ранжировать проблемы. К тому же и в экономике этих стран есть недостаточно развитые элементы, например депрессивные и

стагнирующие регионы, слаборазвитые отрасли и секторы экономики, неэффективные предприятия [5].

Однако наиболее актуально использование теории экономического ядра при разработке концепции социально-экономической политики в слаборазвитых странах и в странах с переходной экономикой, где ресурсов и возможностей, как правило, гораздо меньше, а нерешенных проблем гораздо больше, чем в развитых. Таким образом, это и является первопричиной необходимости формирования экономического ядра. Причем очевидно, что в сравнительно недалекой перспективе ограниченность природных ресурсов в мире будет нарастать, а использование положений теории экономического ядра в хозяйственной практике станет более актуальным [7].

Говоря об экономическом ядре, не следует его отождествлять лишь с отраслями и видами производств. В него могут входить и отдельные регионы, и отдельные предприятия. Вполне резонно ставить вопрос о создании экономического ядра и в отдельных отраслях, и в регионах (на наш взгляд, это весьма актуально, например для депрессивных и стагнирующих регионов). Более того, при рассмотрении проблем экономического развития даже отдельного предприятия можно использовать концепцию экономического ядра применительно к его отдельным цехам. Таким образом, проблему формирования экономического ядра можно и нужно рассматривать в различных ракурсах и на разных уровнях — народнохозяйственном, отраслевом, региональном, локальном.

Проблема элементного состава экономического ядра непосредственно связана с выбором критериев при отнесении к нему тех или иных социально-экономических структур и образований. Как показывает мировая практика, функции аккумуляторов, полюсов роста нередко выполняли отрасли и виды производств, с высоким уровнем рентабельности и высокой скоростью оборачиваемости капитала. Так было в Англии в период первоначального накопления капитала, когда легкая промышленность стала полюсом роста и ее развитие в значительной степени обусловило высокие темпы становления всей английской экономики того времени.

Однако далеко не всегда полюсами роста становятся высокорентабельные производства и отрасли с высокой скоростью оборота капитала. Иногда функции полюсов роста выполняют отрасли со сравнительно низким уровнем рентабельности, и не всегда отрасль, выполняющая функцию полюса роста, сама интенсивно развивается. Главная функция экономического элемента (т. е. отрасли, региона, предприятия), являющегося полюсом роста, — способствовать интенсивному развитию остальных элементов народнохозяйственного комплекса, тогда как сам элемент может находиться и в стагнирующем состоянии. Чтобы определить, может ли тот или иной элемент выполнять функцию полюса роста, необходимо учитывать всю совокупность последствий его воздействия на другие экономические элементы.

В этой связи целесообразен макроэкономический анализ, в соответствии с которым народное хозяйство, как известно, представляет

систему взаимосвязей между четырьмя секторами и четырьмя рынками. Хотя обычно в ней выделяют четыре рынка — благ, денег, труда, ценных бумаг — в ходе исследования каждый из них может быть дезагрегирован [3]. Например, рынок ценных бумаг в свою очередь можно разделить на рынок государственных облигаций и рынок акций коммерческих компаний. Несмотря на определенный схематизм этой классической макроэкономической модели, ее использование позволяет осуществить комплексный анализ последствий реализации управленческих решений. Очевидно, в соответствии с макроэкономическим анализом к критериям выбора элементов экономического ядра наряду с уровнем рентабельности и скоростью оборота капитала следует относить и другие, в том числе и не стоимостные параметры.

Например, полюсом роста может быть отрасль с низким уровнем рентабельности и сравнительно невысокой скоростью оборота капитала, но обеспечивающая высокий уровень занятости или значительное увеличение количества заказов для других отраслей. Так, во время Великой депрессии в США правительство прилагало значительные усилия для развития производственной инфраструктуры, прежде всего строительства дорог (так называемые общественные работы). Это позволило обеспечить работой существенную часть населения, увеличив тем самым совокупный потребительский спрос и дав толчок развитию других отраслей. Полюсом роста могут быть и сектор экономики, и хозяйственное мероприятие. Функции полюсов роста, например, выполняют кейнсианские методы регулирования экономики, в частности, увеличение госзаказа для отраслей, развитие которых влияет на функционирование других сегментов экономики.

Таким образом, к экономическому ядру относится все то, что способствует росту значительного числа других элементов социально-экономической системы. Отбор элементов экономического ядра осуществляется на основе использования многих параметров (как стоимостных, так и нестоимостных) — уровня прибыльности и рентабельности, скорости оборота капитала, увеличения занятости населения, роста совокупного спроса и др. Определяя критерии отбора элементов экономического ядра, следует учитывать не только качественный аспект (т. е. выбор экономических параметров-критериев), но и количественный. Это означает, что для выбранных параметров-критериев необходимо устанавливать пороговые, критические значения, при которых в экономическое ядро целесообразно включить те или иные элементы, влияющие на другие звенья экономики.

Большое значение при выборе элемента экономического ядра имеет учет его роли в воспроизводственных процессах. Так, в условиях НТР важно развитие наукоемких отраслей и производств, роль которых в связи с увеличением ограниченности природных ресурсов будет возрастать. Например, индустриализация советской экономики 1920-1930-х гг., несомненно, являлась полюсом роста, оказывая огромное влияние на развитие всего народнохозяйственного комплекса страны, в том числе и на

такие отрасли, как сельское хозяйство (как известно, финансовой основой индустриализации советской экономики в значительной мере была перекачка ресурсов из сельского хозяйства в промышленность, развитие которой в свою очередь оказало существенное влияние на развитие сельскохозяйственного комплекса страны) [4].

Более детальный анализ определения качественных и количественных критериев отбора элементов экономического ядра — тема будущих исследований. Очевидно только, что при решении этой проблемы следует учитывать отраслевую и региональную специфику, ибо тот же нижний порог рентабельности, учет которого необходим при отборе элемента ядра, будет существенно зависеть от специфики отрасли и региона. Необходимо учесть также и то, что при решении проблемы формирования ядра нужно выделять различные группы элементов, поскольку критерии отбора могут быть разными. Ясно, что не для всех элементов ядра критерием отбора могут быть показатели нормы рентабельности или обеспечения занятости, поэтому всю возможную выборку целесообразно разбить на группы по принципу однотипности используемых критериев.

Следует также принимать во внимание, что состояние экономической среды может существенно влиять на критерии отбора экономических элементов. Так, в переходной среде уровень неопределенности и изменчивости, как правило, значительно выше, чем в устойчивой, что нередко проявляется в высоких темпах инфляции, поэтому в переходном периоде и в достаточно устойчивой среде одни и те же критерии отбора элементов в ядро могут дать значительные расхождения. Например, уровень рентабельности, или прибыльности, при высокой инфляции будет существенно отличаться от своего аналога при низкой инфляции (если перевести в натуральный эквивалент). Следовательно, будут различными и пороговые значения этого показателя. Отсюда вывод: в переходной среде более значима, на наш взгляд, роль натуральных показателей, используемых в качестве критериев отбора элементов в экономическое ядро.

Как уже говорилось, положения теории экономического ядра, хотя бы частично, могут применяться не только в целом в народном хозяйстве, но и в отдельных регионах, в отдельных отраслях, на отдельных предприятиях. Причем при отборе элементов экономического ядра отдельного региона или отрасли можно использовать ту же макроэкономическую модель, модифицированную с учетом региональной или отраслевой специфики (в частности, в нее нужно добавить взаимосвязь с другими регионами и отраслями). Таким образом, проблему формирования экономического ядра можно рассматривать в различных ракурсах и на разных уровнях иерархической системы. Вполне возможны ситуации, когда определенный регион входит в экономическое ядро всего народнохозяйственного комплекса и одновременно в ядро другого, более масштабного, региона или когда отрасль входит в ядро того или иного региона, но не всего народнохозяйственного комплекса, и наоборот. Причем очевидно, что разные

аспекты и уровни экономического ядра пересекаются, например региональные и отраслевые.

Важно учитывать еще один аспект проблемы формирования экономического ядра — многовариантность (в частности, ученые из Курска М.Г. Световцева и Э.Н. Кузьбожев предлагают выделять для одного и того же региона «промышленное» ядро и «аграрное» ядро – так, в соответствии с результатами проведенных ими исследований в «промышленное» ядро Курской области входят следующие ее районы: Курский, Фатежский, Солнцевский, Медвенский, Железногорский, Пристенский и Щигровский, а в «аграрное» ядро входят такие районы, как Хомутовский, Льговский, Коньшевский, Б. Солдатский, Касторенский, Черемисиновский и Тимский [10; 11]).

Его элементный состав не единственно возможный — чем богаче природными ресурсами страна, чем выше ее научно-технический потенциал и уровень экономического развития, тем больше вариантов формирования экономического ядра. В связи с этим проблема выбора оптимального варианта элементного состава экономического ядра весьма актуальна. Большое значение имеет создание условий для того, чтобы экономическое ядро «заработало». Один из важнейших способов его «запуска» — государственное регулирование и стимулирование, как прямое, так и косвенное. Как правило, именно государственные методы стимулирования приоритетных отраслей обеспечивали «работоспособность» экономического ядра, в которое эти отрасли входили. После этого весьма эффективно и гармонично начинала функционировать и развиваться вся социально-экономическая система, о чем свидетельствует японский, южнокорейский, советский опыт (индустриализация 1920-1930-х гг.).

Что касается рыночных методов, то благодаря им эффект экономического ядра срабатывает, как правило, лишь через сравнительно длительный промежуток времени (например, в Англии в период первоначального накопления капитала) и при благоприятных внешних условиях, в том числе при наличии крупных зарубежных инвестиций. Если же нет времени и соответствующих условий, необходимо жесткое государственное регулирование (речь идет об оптимальном соотношении рыночных и государственных методов регулирования экономики, где последние составляют значительную часть). Организационно-экономический механизм управления регионом на основе сформированного ядра включает следующие базовые элементы: ресурсы (финансовые, материальные, трудовые), субъект и объект управления, а также технологию управления. Реализуя функции управления ядром, в первую очередь следует установить объем ресурсов, необходимых для запуска пропульсивных отраслей региона, а также размер средств, которые можно направить в развитие экономики региона при более полном использовании его потенциала.

Как уже говорилось, экономическое ядро можно и нужно рассматривать в разных ракурсах и на различных уровнях, в связи с чем, необходим поиск выбора его оптимального варианта. Большое значение при

этом имеет разработка конкретных методов и показателей, на основе которых осуществляется отбор его элементов. В этой связи следует использовать показатели, характеризующие процессы концентрации и специализации производства, а также различного рода экспертные методы. Кроме этого, целесообразно использовать также показатель структурной эластичности.

Так, для исследования структурных циклов, анализ которых важен при мониторинге экономического развития, применяется понятие структурной эластичности выпуска: $E = n1/n2$, где $n1$ — консервативный (инерционный) компонент нормы роста, а $n2$ — реконструктивный (структурный) [4]. Применение термина «структурная эластичность» к показателю E оправдано по следующим причинам: величины $n1$ и $n2$ являются относительными приростами исследуемого агрегата, что существенно для определения показателя E как эластичности, ибо эластичность количественно представляет собой отношение таких приростов; и $n1$, и $n2$ учитывают структурные особенности происходящих в хозяйственных системах процессов.

Данный показатель структурной эластичности целесообразно использовать и при решении проблемы элементного формирования экономического ядра. Возможны следующие его варианты (фазы).

1. Структурная эластичность положительна: рост на основе традиционной структуры выпуска дополняется ростом на основе структурных изменений, т. е. $n1 > 0$ и $n2 > 0$. Тогда $E = n1/n2 > 0$. Соответствующая фаза структурного цикла может быть названа фазой дополняющего развития.

2. Если несущий каркас экономической структуры подвергается преобразованиям, которые сначала довольно умеренны в силу инерционности экономических процессов, то рост на традиционной основе замедляется ($n1 < 0$), но сохраняется рост на базе структурных изменений ($n2 > 0$), причем это происходит так, что $N = n1 + n2 > 0$, и поэтому имеет место рост выпуска. Тогда $E > -1$.

Такая ситуация характеризует фазу компенсирующего замещения, т. е. рост за счет компонента $n2$ компенсирует и замещает спад на основе компонента $n1$, что обусловлено самим целевым назначением структурных сдвигов — рост на их основе должен расширять производственные возможности хозяйственной системы. Это действительно на первых порах удается обеспечить, однако часто спад традиционных производственных возможностей приобретает коллапсную форму, и тогда системы переходят в фазу 3.

3. При кардинальном преобразовании традиционной структуры выпуска спад на ее основе перестает компенсироваться одновременным ростом на базе реконструктивной составляющей, что связано с запаздыванием эффекта структурных преобразований и часто с общей его недостаточностью по сравнению с масштабом деструкции. Имеет место $N < 0$ и $E < -1$. Это ситуация не компенсирующего замещения.

4. В четвертой фазе упомянутые факторы проявляются наиболее отчетливо, в силу чего наблюдается общий глубокий спад производства: $E \ll -1$ и $N \ll 0$ [6].

На основе предложенной классификации фаз экономического роста в каждом данном периоде объекты анализа — отрасли, товарные группы разбиваются на кластеры — совокупности объектов, сходные по свойствам динамики. В первый кластер (кластер 1) попадают объекты множества G_{it} для которых $E^{(i)} > 0$ при $i \in G$. Объекты кластера 1 развиваются в целом успешно в имеющихся условиях. Для объектов второго кластера (кластер 2) $0 > E^{(i)} > -1$. Эти объекты проводят реконструкцию выпуска с целью более выраженного роста. Для объектов третьего кластера $E^{(i)} < -1$. Это слабо депрессивные объекты. В кластере 4 входят объекты, удовлетворяющие условию $E^{(i)} \ll -1$ и $N \ll 0$. Объекты этого кластера относятся к сильно депрессирующим. В процессе отбора элементов экономического ядра возможно использование данного приема, поскольку структурная эластичность позволяет выявить отрасли и виды производств, которые существенно влияют на развитие социально-экономической системы в целом, поэтому в ядро входят элементы первого и второго кластеров.

Например, как показали исследования, к экономическому ядру Удмуртской Республики в настоящее время можно отнести черную металлургию, машиностроение и металлообработку, лесную и деревообрабатывающую промышленность, нефтяную и пищевую отрасли. Иначе говоря, в ядро входят следующие товарные группы: военная техника и снаряжение; оружие невоенного назначения; специальные сорта черных металлов и проката; цветные и редкоземельные металлы, прокат из них; некоторые виды предметов длительного пользования (стиральные машины, бытовые компьютеры и т. п.); средства космической связи; легковые автомобили; нефть; оборудование для химического и бумагоделательного производства; древесина и пиломатериалы; стройматериалы (для сравнения в экономическое ядро Курской области входят следующие отрасли: машиностроение и металлообработка, электроэнергетика, черная металлургия, химическая и нефтехимическая, а также пищевая промышленность [11]).

Подобным образом можно определить элементный состав экономического ядра для любого региона.

Основные выводы и предложения. В статье дается обоснование целесообразности развития и обобщения известной концепции точек роста. Обобщение осуществляется в отраслевом, региональном и функциональном аспектах.

Под экономическим ядром следует понимать совокупность точек роста и базисных элементов экономики. Экономическое ядро оказывает существенное влияние на функционирование и развитие всей экономической системы.

Предлагается система количественных и качественных критериев отбора элементов в экономическое ядро на разных уровнях иерархической

системы управления. Актуальность формирования ядра экономической системы возрастает в кризисных ситуациях, в условиях переходного периода от одного устойчивого состояния к другому и в условиях слаборазвитости экономики.

Обосновывается идея о многовариантности экономического ядра и необходимости выбора его оптимального варианта, а также предлагается методический подход для осуществления отбора элементов ядра в различных регионах. На примере двух субъектов Российской Федерации – Удмуртской Республики и Курской области определен состав экономического ядра этих регионов, что свидетельствует о возможности практического использования предложенной теории.

Определены направления формирования системы управления и регулирования процессам «ядрообразования» на отраслевом и региональном уровнях.

На основе предложенного подхода можно определять экономическое ядро в других странах мира и в их регионах.

Литература:

1. Буржуазная региональная теория и государственно-монополистическое регулирование размещения производительных сил (критический анализ). - М.. Мысль, 1981. - 286 с.
2. Гильдебрант В. Ядро и равновесие в большой экономике. - М.: Наука, 1986. 152 с.
3. Гребенщиков П. И. Макроэкономика. — СПб, 1992. 114 с.
4. Дедов Л. А. Развитие хозяйственных систем: методы оценки и анализа. - Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 1998. 221 с.
5. Павлов К. В. Патологические процессы в экономике. М.: Магистр, 2009. 478 с.
6. Павлов К.В. Патоинституционализм, патоинституты, и модернизация российской экономики / Проблемы теории и практики управления. 2013. №7. С. 112-119.
7. Павлов К. В. Ядро экономических систем и эффективное хозяйственная политика. М.: Магистр, 2009. 196 с.
8. Павлов Ю.М. Региональные исследования за рубежом. М.: Наука, 1973. 322 с.
9. Региональное программирование в развитых капиталистических странах. М.: Наука, 1974. 411 с.
10. Световцева М.Г. Управление формированием экономического ядра региона/Автореферат дисс. на соискание уч. степ. кандидата эконом. наук. Воронеж, 2004. 21 с.
11. Световцева М.Г., Кузьбожев Э.Н., Павлов К.В. Анализ структуры экономического ядра региона (на материалах Курской области)/Журнал «Известия Курского государственного технического университета». 2003г. № 10. С. 52-61.
12. Центр и периферия в региональном развитии/Под. ред. О.В. Грицай. М.: Наука, 1991. 327 с.

2.2. ТЕОРЕТИКО-ПРАГМАТИЧНІ АСПЕКТИ ПОДАТКОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ БУДІВНИЦТВА ЖИТЛА В УКРАЇНІ

Хомутенко В.П.

к.е.н., професор,

Хомутенко А.В.

к.е.н., доцент,

Одеський національний економічний університет, м. Одеса, Україна

Питання поліпшення становища у сфері забезпечення населення України доступним житлом набуло останнім часом особливого значення. Вирішення цього питання позитивно вплине на зниження рівня соціальної напруженості, підвищення легітимності реалізованої соціально-економічної політики та досягнення суспільного консенсусу щодо напрямків та пріоритетів соціально-економічних перетворень. У цьому контексті дослідження інструментів ефективної системи оподаткування діяльності суб'єктів господарювання у сфері будівництва житла набуває особливої актуальності.

Проблемам розробки теоретичних засад податкового стимулювання економіки взагалі та будівельної галузі, зокрема, присвячували наукові праці В. М. Геєць, З. С. Варналій, Ю.Б. Іванов, Я.В. Литвиненко, Т.І. Соколовська, Л.Л. Тарангул, О.І. Авраменко, Е.В. Балабенко, Н.С. Бушуєва, А.О. Касич, Л.В. Лисяк та інші. Разом з тим, проблеми податкового стимулювання сфери будівництва житла в Україні з урахуванням диференціації податкових інструментів, а також особливостей сучасного етапу розвитку фінансово-кредитної системи країни не достатньо досліджені в науковій літературі. Крім того, відсутні комплексні розробки теоретичного обґрунтування мети, принципів та важелів податкового стимулювання будівельної діяльності. Все це й обумовило актуальність даного дослідження.

Зауважимо, що податкове стимулювання будівництва житла представляє собою комплекс заходів впливу держави на діяльність суб'єктів господарювання у сфері будівництва житла через податковий механізм за допомогою яких відбувається заохочення до здійснення фінансово-господарської діяльності через створення прозорих, адміністративно зручних, привілейованих умов діяльності. Метою податкового стимулювання будівництва житла є, перш за все, поліпшення становища у сфері забезпечення населення України житлом на засадах системності, комплексності, цілеспрямованості та рівноправності інтересів держави й населення.

Офіційні повідомлення свідчать, що 85% житлового фонду України – це застарілий фонд, на модернізацію якого необхідно 1 трлн. грн. [1]. Такі фінансові ресурси, необхідні для фінансування витрат на оновлення та модернізацію житлового фонду України, у держави відсутні, що підтверджується щорічним дефіцитом державного бюджету (у 2011 р. – 23,6 млрд. грн., у 2012 р. – 53,5 млрд. грн., у 2013 р. – 64,7 млрд. грн., у 2014 р. – 78,1 млрд. грн. [2]) та зростанням державного боргу (з 478,12 млрд. грн. у

2011 р. до 1100,83 млрд.грн. у 2014 р. [2]). Крім того, бойові дії на сході України призвели до знищення значної частини житлового фонду у Луганській та Донецькій областях, що суттєво погіршило загальний стан забезпечення населення України житлом. Так, станом на 2015 рік забезпеченість житлом в Україні в середньому складала 23,2 кв. м загальної площі на одного жителя, у т. ч. у міських поселеннях цей показник становив 22,1 кв. м, а у сільській місцевості – 27,2 кв. м. [3]. Разом з тим, обсяги введених у експлуатацію житлових будинків в Україні до 2014 року мали стійкий тренд до росту, що з часом позитивно вплинуло б на забезпеченість населення України житлом (рис. 1).

На сьогоднішній день українське суспільство, яке прагне вступу до Європейського Союзу, має вирішити питання житлового забезпечення, оскільки цей показник вказує на рівень життя нації, на наявність та кількісну характеристику прошарку середнього класу, розвиток економіки та правову справедливість у державі.

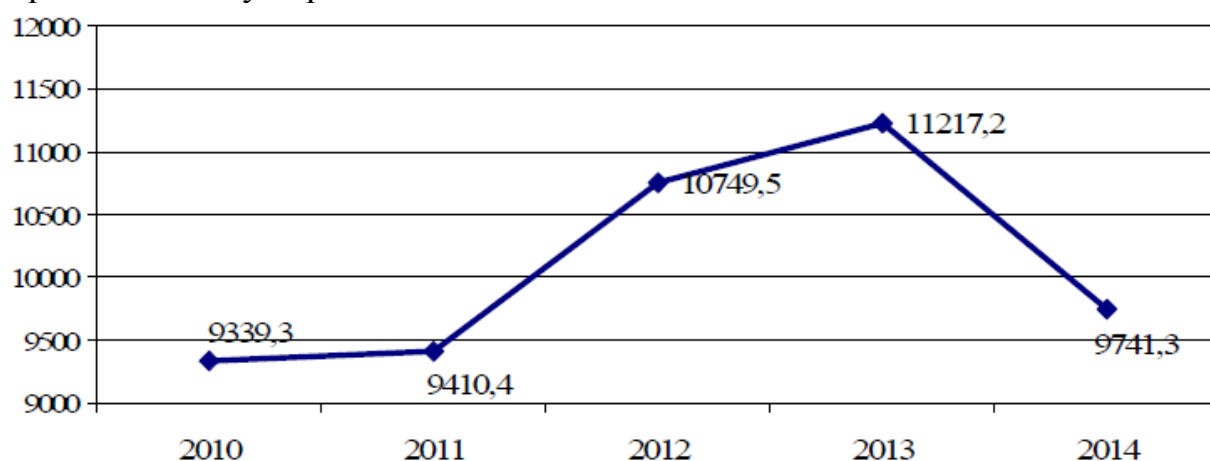
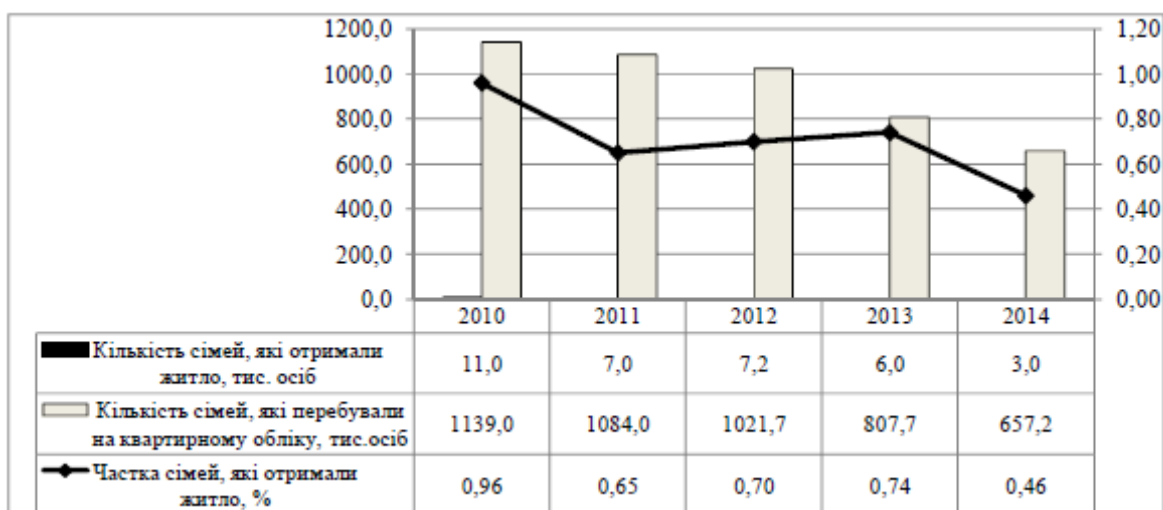


Рис. 1. Обсяги введених в експлуатацію житлових будинків, тис. кв. м [складено автором за даними 4]

Відповідно до ст. 47 Конституції України «кожен має право на житло» а «держава створює умови, за яких кожний громадянин матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду» [5, ст. 47]. Водночас, показник доступності житла (housing affordability), під яким розуміють здатність сім'ї покрити витрати на купівлю житла, не погіршуючи рівня свого життя, свідчить, що середньостатистична українська родина може придбати квартиру площею 55 кв. м. лише за 12,5 років, а площею – 73 кв. м. за 16 років [6]. Держава, у свою чергу, повною мірою не забезпечує реалізацію зазначеної конституційної норми, про що свідчить частка сімей, які отримали житло з тих, що перебували на квартирному обліку (0,46-0,96% (рис. 2)).

Оцінюючи процеси, які мають місце у житловій сфері, можна стверджувати про необхідність державної підтримки цієї галузі, в першу чергу за рахунок податкового стимулювання її розвитку та удосконалення правового поля.



**Рис. 2. Обсяги забезпечення громадян житлом
[складено автором за даними 4]**

Слід зазначити, що правовідносини у сфері будівництва житла з початку 2006 року для усіх учасників будівельного ринку істотно змінилися у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін у деякі законодавчі акти України» [7], яким було внесено зміни до Закону України «Про фінансово-кредитні механізми і управління майном при будівництві житла та операціях з нерухомістю» [8] та до статті 4 Закону України «Про інвестиційну діяльність» [9]. Так, ч. 3 ст. 4 ЗУ «Про інвестиційну діяльність» передбачено, що «інвестування та фінансування будівництва об'єктів житлового будівництва з використанням недержавних коштів, залучених від фізичних та юридичних осіб, у тому числі в управління, може здійснюватися виключно через фонди фінансування будівництва, фонди операцій з нерухомістю, інститути спільного інвестування, а також шляхом емісії цільових облігацій підприємств, виконання зобов'язань за якими здійснюється шляхом передачі об'єкта (частини об'єкта) житлового будівництва» [9]. Водночас, господарська діяльність із здійснення будівництва житла буде підпадати під регулювання зазначених законів за умови, якщо вона пов'язана із залученням коштів в управління, метою якого є фінансування масового будівництва житла. Крім того, таке управління залучених коштів повинно здійснюватись фінансовими установами з виключним видом діяльності. Такою фінансовою установою за Законом України «Про фінансово-кредитні механізми і управління майном при будівництві житла та операціях з нерухомістю» [8] може виступати: банк або фінансова компанія (фонди фінансування будівництва, фонди операцій з нерухомістю, інститути спільного інвестування).

На сьогоднішній день найбільш поширеним способом інвестування в житлове будівництво є використання фондів фінансування будівництва (далі – ФФБ). Так, станом на 1 січня 2015 року діючу ліцензію на здійснення діяльності по залученню коштів установників управління майном для фінансування об'єктів будівництва та/або здійснення операцій з нерухомістю та від свого імені діяти в їхніх інтересах, здійснюючи управління майном

отримала 51 фінансова компанія. Загальний обсяг залучених коштів фізичних та юридичних осіб такими фінансовими компаніями станом на 1.01.2015 р. складав 14535,7 млн. грн. проти 7827 млн. грн. у 2011 році [10], а загальна кількість довіритель, які уклали договори з фінансовими компаніями-управителями щодо участі у фонді фінансування будівництва (ФФБ) становила 17762 особи проти 12790 осіб у 2011 році [10]. Таким чином, протягом останніх років спостерігається поступове збільшення кількості довіритель ФФБ та надходжень коштів до них. Разом з тим, станом на 1.01.2015 р. лише 16 фінансових компаній мають дозвіл, який дає їм право здійснювати емісію сертифікатів фондів операцій з нерухомістю та лише 16 фізичних осіб є власниками таких сертифікатів.

Таблиця 1

Порядок оподаткування операції з інвестування та фінансування будівництва об'єктів житлового будівництва в Україні з використанням коштів залучених від фізичних та юридичних осіб через ФФБ та ІСІ за період з 1.01.2004 р. по 1.01.2015 р. [складено автором за даними 12, 13, 14]

Показник	Податок на прибуток		Податок на додану вартість	
	до 01.04.2011 р.	з 1.04.2011 р. до 1.01.2015 р.	до 01.01.2011 р.	з 1.01.2011 р. до 01.01.2015 р.
1. ФФБ – платник податків, в т. ч.:	+	+	+	+
1.1. Грошові кошти залучені в довірче управління, а також повернуті кошти або майно з довірчого управління	-	-	-	-
1.2. Винагорода ФФБ	+	+	+	+
1.3. Операції з передачі забудовником новозбудованого житла установнику - фізичній чи юридичній особі у власність	-	-	+	+
2. ІСІ – платник податків	+	+	-	-
2.1. Кошти залучені від інвесторів	-	-	-	-
2.2. Прибуток, отриманий від будівельного проекту	-	-	-	-
2.3. Передача об'єкта нерухомості інвестору (тобто фактичного обміну нерухомості на облігації)	-	-	-	-
3. ФОН - платник податків	+	+	-	-
3.1. Випуск (розміщення) та операції з кінцевого погашення сертифікатів ФОН	-	-	-	-
3.2. Винагорода управителя ФОН	+	-	+	-
3.3. Передача об'єкта нерухомості інвестору (тобто фактичного обміну нерухомості на сертифікати ФОН)	-	-	+	+

* з 1 січня 2005 року об'єктом оподаткування ПДВ є перша поставка новозбудованого житла, згідно ст. 5.1.20 Закону України «Про податок на додану вартість» [12]

Загальний обсяг коштів фізичних та юридичних осіб, залучених фондами операцій з нерухомістю (далі – ФОН) станом на 1.01.2015 року складав 43,1 млн. грн., що на 14492,6 млн. грн. менше коштів, залучених в інвестування будівництва житла через ФФБ (ФФБ залучили 14535,7 млн.

грн.) [10]. Таким чином, залучення коштів за допомогою сертифікатів ФОН не набуло масового характеру.

Слід зазначити, що схема діяльності ФФБ і ФОН схожа, різниця полягає лише в тому, що ФФБ створюють з метою отримання їх довірцями житла у власність, а метою ФОН є отримання доходу власників його сертифікатів, зокрема, через участь у фінансуванні будівництва житла.

З метою податкового стимулювання операцій з інвестування та фінансування будівництва об'єктів житлового будівництва з використанням коштів, залучених від фізичних та юридичних осіб через ФФБ, ФОН, інститути спільного інвестування (далі – ІСІ [11]) в Україні встановлено особливий порядок оподаткування податком на прибуток та податком на додану вартість операцій, які вони здійснюють, (з 1.01.2011 р. з податку на додану вартість та з 1.04.2011 р. з податку на прибуток (табл. 1)). За результатами ретроспективного аналізу механізму податкового стимулювання наведеного у таблиці 1 встановлено, що при оподаткуванні ФФБ та ІСІ, грошові кошти не оподатковуються податком на прибуток та податком на додану вартість доти, поки вони знаходяться у цих фондах. Щодо забудовника, то відмітимо, що протягом усього терміну будівництва він зобов'язаний сплачувати податки на загальних підставах з суми прибутку, яку такий забудовник отримує від здійснення господарської діяльності. Крім того, у момент введення в експлуатацію та передачі об'єкта будівництва інвесторам, виходячи з правила першої події, у забудовника виникають зобов'язання зі сплати податку на додану вартість на суму переданого об'єкта житлового будівництва (до 1.01.2011 р.– п.5.1.20 ст.5 Закону України «Про податок на додану вартість» [12], а після 2011 р.– ст. 187 Податкового кодексу України (далі – ПКУ) [14]).

Разом з тим, в оподаткуванні операцій з інвестування та фінансування будівництва об'єктів житлового будівництва з використанням коштів залучених від фізичних та юридичних осіб через ФФБ та ІСІ є такі відмінності: при використанні ФФБ для інвестування базою оподаткування ПДВ з поставки нерухомості буде реальна (ринкова) вартість реалізованої нерухомості, зафіксована в договорах з інвесторами (вкладниками), а при використанні ІСІ – дохід, отриманий від випуску (емісії), розміщення та продажу цінних паперів, випущених у обіг (емітованих) суб'єктами підприємницької діяльності, не обкладається ПДВ (пп. 196.1.1 ст. 196 ПКУ [14]).

Варто зазначити, що інвестування та фінансування будівництва житла через ФФБ має переваги порівняно з ІСІ, а саме:

- права інвестора на нерухомість гарантовані;
- діє солідарна відповідальність забудовника та фонду;
- наявний страховий резерв ФФБ та можливість у певних випадках швидко вийти з інвестицій;
- цільове використання коштів для будівництва об'єкта нерухомості у який вкладає кошти інвестор;

- незалежно від змін забудовника, у ФФБ за інвестором надійно закріплюється право на конкретний об'єкт будівництва.

Зауважимо, що крім розглянутих форм інвестування та фінансування будівництва житла, на сьогодні в Україні збереглося право інвесторів на створення житлово-будівельних кооперативів (далі – ЖБК). Відповідно до Закону України «Про кооперацію» громадяни, об'єднавши свої грошові кошти (пайові внески), організовують кооператив або вступають в нього через членство, а правління ЖБК організовує будівництво житлових комплексів для забезпечення житлом членів кооперативу, а також для наступної експлуатації та управління цим будинком (будинками) [15].

Оподаткування ЖБК є ще одним методом податкового стимулювання будівництва житла в Україні, оскільки, відповідно до податкового законодавства, вони включені до складу неприбуткових організацій (абз. «е» ст. 7.11.1 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» до 1.04.2011 р. [13] та підп. «е» ст. 157.1 ПКУ – з 1.04.2011 р.). З цього слідує, що доходи, отримані ЖБК у вигляді внесків, коштів або майна, які призначені для забезпечення основної діяльності та у вигляді пасивних доходів звільняються від оподаткування податком на прибуток [13, 14]. Отже, отримання ЖБК пайового внеску від члена або асоційованого члена не обкладається податком на прибуток. Крім того, відповідно до ст. 196.1.1 ПКУ не є об'єктом оподаткування операції з випуску та розміщення в будь-яких формах управління та продажу (погашення, викупу) корпоративних прав, виражених в інших, ніж цінні папери, формах. Тобто, пайовий внесок в ЖБК, як одна з форм корпоративних прав, не є об'єктом оподаткування ПДВ. Водночас, ознака неприбутковості не впливає на статус ЖБК як платника ПДВ або на особливості оподаткування цим податком. У випадку коли ЖБК здійснює оподатковувані операції, наприклад, продає невикористані будівельні матеріали та їх обсяг перевищить 1 млн. грн. (до 1.01.2015 р. 300 тис. грн. [14]), кооператив буде зобов'язаний зареєструватися платником ПДВ.

Ще однією формою інвестування та фінансування будівництва житла фізичними та юридичними особами є договір про спільну діяльність. Відповідно до ст. 1130 Цивільного кодексу України за договором про спільну діяльність сторони (учасники) зобов'язуються спільно діяти без створення юридичної особи для досягнення певної мети, що не суперечить закону [16]. Спільна діяльність може здійснюватися на основі об'єднання вкладів учасників (просте товариство) або без об'єднання вкладів учасників. За договором простого товариства сторони (учасники) зобов'язуються об'єднати свої вклади та спільно діяти з метою одержання прибутку або досягнення іншої мети [16, ст. 1132]. Виходячи з цього, розглянемо господарську діяльність, пов'язану з будівництвом житла в рамках договору про спільну діяльність без створення юридичної особи.

Слід зазначити, що спільна діяльність без створення юридичної особи здійснюється за рахунок вкладів учасників спільної діяльності, а не залучених коштів фізичних чи юридичних осіб. В свою чергу, вкладом

учасника вважається все те, що він вносить у спільну діяльність (спільне майно), у тому числі кошти, інше майно, професійні й інші знання, навички та вміння, а також ділова репутація та зв'язки. Вклади учасників вважаються рівними за вартістю, якщо інше не впливає з договору про спільну діяльність або фактичних обставин. Грошова оцінка вкладу учасника здійснюється за погодженням між учасниками [16, ст. 1133]. Крім того, «внесене учасниками майно, яким вони володіли на праві власності, а також вироблена у результаті спільної діяльності продукція та одержані від такої діяльності плоди і доходи є спільною частковою власністю учасників, якщо інше не встановлено договором або законом» [16, ст. 1134].

Договір спільної діяльності на території України без створення юридичних осіб підлягає обов'язковій реєстрації в органах фіскальної служби. Разом з тим, кожен учасник таких договорів перебуває на обліку в органах державної фіскальної служби та виконує обов'язки платника податків самостійно. До того ж, слід зазначити, що на практиці практично неможливо реалізувати договір про спільну діяльність на основі об'єднання вкладів та виникнення спільної часткової власності без наявності одного учасника, який здійснює бухгалтерський облік спільної діяльності. Таку особу називають оператором спільної діяльності. На нього покладається не тільки функція ведення бухгалтерського та податкового обліку, але й ведення справ спільної діяльності.

Стосовно оподаткування спільної діяльності з будівництва житла, варто зазначити, що діючим податковим законодавством визначено, що спільна діяльність не є платником податку на прибуток, так як вона не може бути юридичною особою. Так, спільна діяльність не вказується в переліку платників податку на прибуток, як до 1.04.2011 р. (ст. 2 Закон України «Про оподаткування податку підприємств» [12]), так і після 1.04.2011р. (ст. 133 ПКУ [13]). За результатами спільної діяльності сплачується не податок на прибуток, а податок на прибуток її учасників. При цьому, прибутком кожного з учасників є частина нарахованого прибутку, отриманого у результаті спільної діяльності, яка розподіляється згідно з умовами договору. Такий прибуток підлягає оподаткуванню під час його виплати чи нарахування. До прийняття ПКУ, відповідно до пп. 4.2.11 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» [12], не включалися до складу валового доходу платника податку доходи від спільної діяльності на території України без створення юридичної особи, що були оподатковані у порядку, визначеному таким законом. Таким чином, українське податкове законодавство не передбачає подвійного оподаткування доходів, отриманих учасником від спільної діяльності.

Слід зазначити, що грошові вклади учасників у спільну діяльність не мають податкових наслідків. Разом з тим, для окремої особи в межах спільної діяльності як платника ПДВ, передача товарів (робіт, послуг) на окремий баланс платника податку уповноваженого вести облік результатів такої спільної діяльності, вважається постачанням товарів (робіт, послуг) [13, ст. 196.1.7] та оподатковується за базовою ставкою 20% [13, ст. 193.1].

Дослідження показало, що заходів податкового стимулювання, які сьогодні застосовуються в Україні, недостатньо для вирішення проблем забезпечення населення житлом. Це обумовлює необхідність перегляду податкового законодавства та механізму оподаткування сфери будівництва житла шляхом встановлення системи податкових пільг, податкових преференцій та спеціальних податкових режимів. Вважаємо, що формування та реалізація системи податкового стимулювання сфери будівництва житла в Україні має розглядатися як пріоритетний напрям бюджетно-податкової політики держави. Цього вимагають як зовнішньополітичні та зовнішньоекономічні інтереси країни, так і внутрішньо економічна ситуація.

Література:

1. Названа вартість модернізації житлового фонду України [Електронний ресурс]: // – Режим доступу: <http://www.biznews.com.ua/nazvana-vartist-modernizatsiyi-zhitlovogo-fondu-ukrayini/>
2. Міністерство фінансів України [Електронний ресурс]: // – Режим доступу: http://minfin.gov.ua/control/uk/publish/archive/main?&cat_id=43000&stind=71
3. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]: // – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] : // – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Конституція України [Електронний ресурс]. : // – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/content/chapter02.html>.
6. Звіт про науково дослідну роботу «Проведення аналізу та розроблення пропозицій щодо підвищення функціональних властивостей житла у частині доступності та екологічності» [Електронний ресурс]. : // – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/attachments/files/bydivnitstvo/tehnichne-regulyuvannya/nauk>
7. Закон України «Про внесення змін у деякі законодавчі акти України» від 15.12.2005 р. № 3201-І [Електронний ресурс]. : // – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3201-15>
8. Закон України «Про фінансово-кредитні механізми й управління майном при будівництві житла і операціях з нерухомістю» від 19.06.2003 р. № 978-ІV [Електронний ресурс]. : // – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/978-15>
9. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18.09.2001 р. № 1560-ХІІ [Електронний ресурс]. : // – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>
9. Річні звіти Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг [Електронний ресурс]. : // – Режим доступу: <http://nfp.gov.ua/content/rzviti-nackomfinposlug.html>
10. Закон України «Про інститути загального інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди)» від 5.07.2012 р. №5080-VI [Електронний ресурс]. : // – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5080-17>
11. Закон України «Про податок на додану вартість» від 03.04.1997 р. №168/97-ВР [Електронний ресурс]. : // – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/168/97-%D0%B2%D1%80>
12. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» від 22.05.1997 р. №283/97-ВР [Електронний ресурс]. : // – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/334/94-%D0%B2%D1%80>

13. Податковий кодекс України від 2.12.2010 р. №2755-VI [Електронний ресурс]. : // – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
14. Закону України «Про кооперацію» від 10.07.2003 р №1087-IV [Електронний ресурс]. : // – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1087-15>
15. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. №435-IV [Електронний ресурс]. : // – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

2.3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПОЖЕЖНОЮ БЕЗПЕКОЮ

Чубань В.С.

кандидат економічних наук, доцент

*Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля
Національного університету цивільного захисту України*

Важливим аспектом безпеки життєдіяльності громадян держави є пожежна безпека, яка вирішує завдання не тільки збереження матеріальних цінностей від пожеж, але й захист життя і здоров'я громадян України. Основним фактором забезпечення достатнього рівня пожежної безпеки держави є формування дієвого організаційно-економічного механізму державного управління пожежною безпекою.

Проблемою забезпечення пожежної безпеки останнім часом займаються в багатьох країнах світу. Дослідження її різних аспектів таких як: роль держави у забезпеченні пожежної безпеки, правового забезпечення функціонування цієї системи, вплив стану пожежної безпеки населених пунктів і об'єктів на соціально-економічний розвиток держави, добкілья та добробут населення тощо представлені у наукових публікаціях В.А. Доманського [2], О.О. Калашнікова [3], О.М. Мартин [7], В.Ю. Назаренка [8], О.В. Сидорчука [9], О.О. Труша [10], Т.О. Щерби [11].

Проте, піднята проблема потребує подальших ґрунтовних досліджень, спрямованих на пошук шляхів формування дієвого організаційно-економічного механізму державного управління пожежною безпекою. Механізм може бути комплексним і включати в себе декілька самостійних підсистем, як в нашому випадку – економічний та організаційний, а також охоплювати соціальну складову забезпечення пожежної безпеки. Взаємодія організаційних та економічних елементів механізму формують організаційно-економічний механізм державного управління пожежною безпекою.

Пожежна безпека - відсутність неприпустимого ризику виникнення і розвитку пожеж та пов'язаної з ними можливості завдання шкоди живим істотам, матеріальним цінностям і довкіллю [4].

Вкрай важливими є екологічні наслідки пожеж. Це - забруднення навколишнього середовища продуктами горіння, засобами пожежогасіння та пошкодженими матеріалами, руйнування озонового шару, втрати атмосферою кисню, теплове забруднення, посилення парникового ефекту, тощо.

За даними масивів карток обліку пожеж [1], що надійшли з територіальних органів управління ДСНС України, без урахування АР Крим та міста Севастополя, та даними по Луганській області за 7 місяців 2014 року за 9 місяців 2014 року в Україні зареєстровано 53024 пожежі. Кількість пожеж збільшилась на 15,4 %, прямі матеріальні збитки збільшились у 2,0 рази, побічні – у 3,2 рази (табл.1). Кількість людей, загиблих унаслідок пожеж, зменшилась на 5,8 %; кількість травмованих на пожежах збільшилась на 1,4 %.

Таблиця 1

Основні показники статистики пожеж в Україні за 9 місяців 2014 року у порівнянні з аналогічним періодом 2013 року

№ з/п	Назва показників	2014 р.	2013 р.	Тенденція по країні, %	% від загальної кількості
Загальні дані про пожежі					
1.	Кількість пожеж	53024	45934	15,4	-
2.	Збитки прямі, тис. грн.	1017997	502767	102,5	-
3.	Збитки побічні, тис. грн.	5416469	1679109	222,6	-
4.	Загинуло людей унаслідок пожеж	1459	1549	-5,8	
-	у тому числі дітей та підлітків до 18 років	42	48	-12,5	2,9
5.	Загинуло людей унаслідок пожеж у містах	729	766	-4,8	50,0
6.	Загинуло людей унаслідок пожеж у селах	730	783	-6,8	50,0
7.	Травмовано осіб	1077	1062	1,4	-
8.	Знищено, пошкоджено будівель, споруд (од.)	20467	15781	29,7	-
9.	Знищено, пошкоджено техніки (од.)	3445	2556	34,8	-
10.	Знищено кормів (тонн)	11528	6154	87,3	-
11.	Загинуло людей унаслідок пожеж, на 100 тис. населення	3,4	3,4	-	-
12.	Кількість пожеж на 10 тис. населення	12,3	10,1	21,8	-
13.	Збитки прямі на 10 тис. населення, тис. грн.	236,8	110,5	114,3	-
14.	Кількість пожеж у містах та смт.	33363	29567	12,8	62,9
15.	Кількість пожеж у селах	19661	16367	20,1	37,1
Об'єкти пожеж					
1.	Споруди виробничого призначення	388	329	17,9	0,7
2.	Торговельно-складські споруди	783	633	23,7	1,5
3.	Соціально-культурні, громадські та адміністративні споруди	537	274	96,0	1,0
4.	Тваринницькі будівлі	16	13	23,1	0,1
5.	Інші сільськогосподарські об'єкти	84	46	82,6	0,2
6.	Споруди житлового сектора	39579	35811	10,5	74,6
	- у т.ч. житлові будинки	13450	12516	7,5	25,4
7.	Інші об'єкти	11637	8828	31,8	21,9

Джерело: складено автором за даними (Аналіз масиву карток..., 2014)

Внаслідок пожеж загинуло 42 дитини. На 29,7% більше знищено та пошкоджено будівель і споруд, на 34,8% - автотракторної та іншої техніки, на 87,3% більше знищено грубих кормів, у 2,9 рази більше загинуло тварин.

Матеріальні втрати від пожеж склали 6 млрд. 434 млн. 466 тис. грн (з них прямі матеріальні збитки становлять 1 млрд. 17 млн. 997 тис. грн, а побічні – 5 млрд. 416 млн. 469 тис. грн). За 9 місяців 2014 року виявлено 1636 загиблих на місці пожежі, з них – 42 дитини. Внаслідок пожеж загинуло 1459 людей, в тому числі 42 дитини, 1077 людей отримали травми, у тому числі 75 дітей.

Щоденно в Україні в середньому виникало 194 пожежі, матеріальні втрати склали 23 млн. 569 тис. грн. Кожна пожежа в середньому завдавала державі прямих матеріальних збитків у розмірі 19,2 тис. грн.

Кожного дня внаслідок пожеж гинуло 5 і отримувало травми 4 людей, гинуло 5 голів худоби, вогнем знищувалось або пошкоджувалось 75 будівель або споруди та 13 одиниць техніки. За останні роки дуже динамічно збільшується кількість підпалів, в 2014 році даний показник збільшився більше ніж в 2 рази (рис. 1). Звичайно, що збільшення пожеж в Україні відбулося, зокрема, через проведення військових дій на сході України. З червня по вересень у зоні проведення антитерористичної операції сталося близько трьох тисяч пожеж - це у 15 разів більше, ніж за аналогічний період минулого року. Більшість загорянь відбулись на території лісів, лісосмуг і степів. Такі дані наведені у дослідженні, що провела Міжнародна благодійна організація «Екологія-Право-Людина».

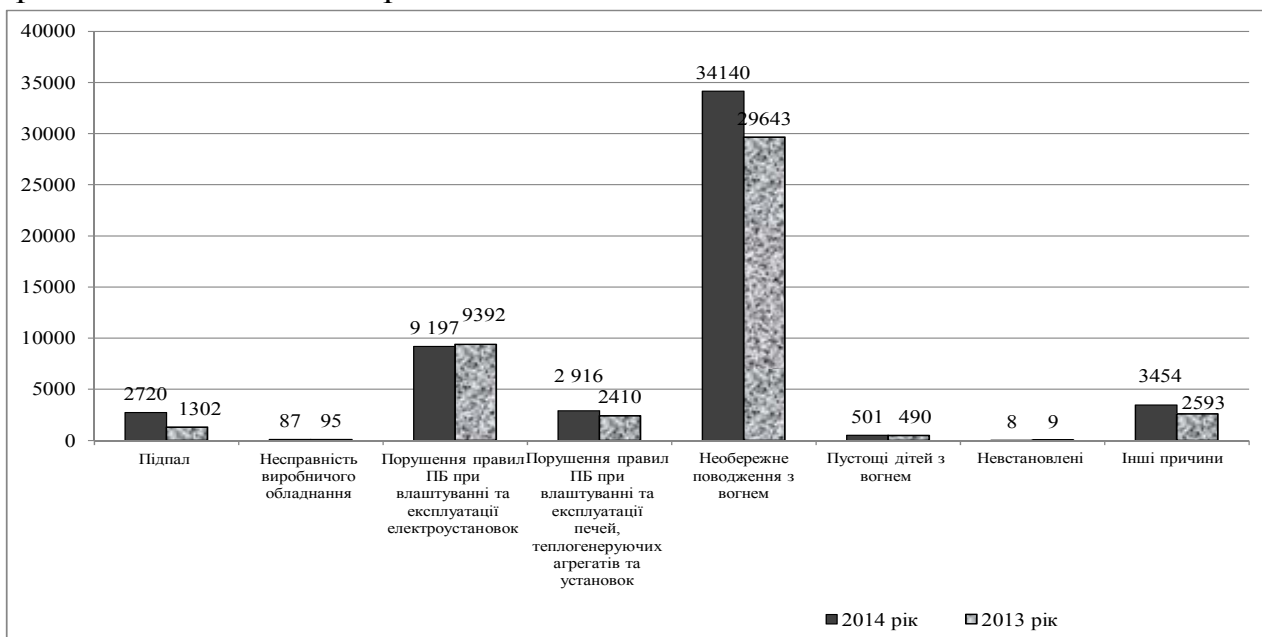


Рис. 1. Причини виникнення пожеж в Україні за 2013-2014 рр.

Джерело: розроблено автором за даними [1]

Незадовільний стан справ із пожежами та їх наслідками свідчить про необхідність розв'язання проблеми охорони життя людей, національного багатства і навколишнього природного середовища, що потребує посилення протипожежного захисту населення і територій держави.

Основними причинами виникнення проблеми є:

- недостатнє фінансування заходів, спрямованих на проведення технічного переоснащення пожежно-рятувальних підрозділів Оперативно-

рятувальної служби цивільного захисту сучасними зразками пожежної техніки та оснащення;

- відсутність необхідної кількості підрозділів місцевої пожежної охорони, їх недостатня забезпеченість пожежними автомобілями та низький рівень підготовки працівників.

Зазначені фактори негативно впливають на рівень протипожежного захисту населення і територій держави та призводять до збільшення кількості жертв від пожеж та зростання збитків для економіки держави. Аналіз причин виникнення низького рівня забезпеченості пожежної безпеки в Україні наведені в рис. 2.

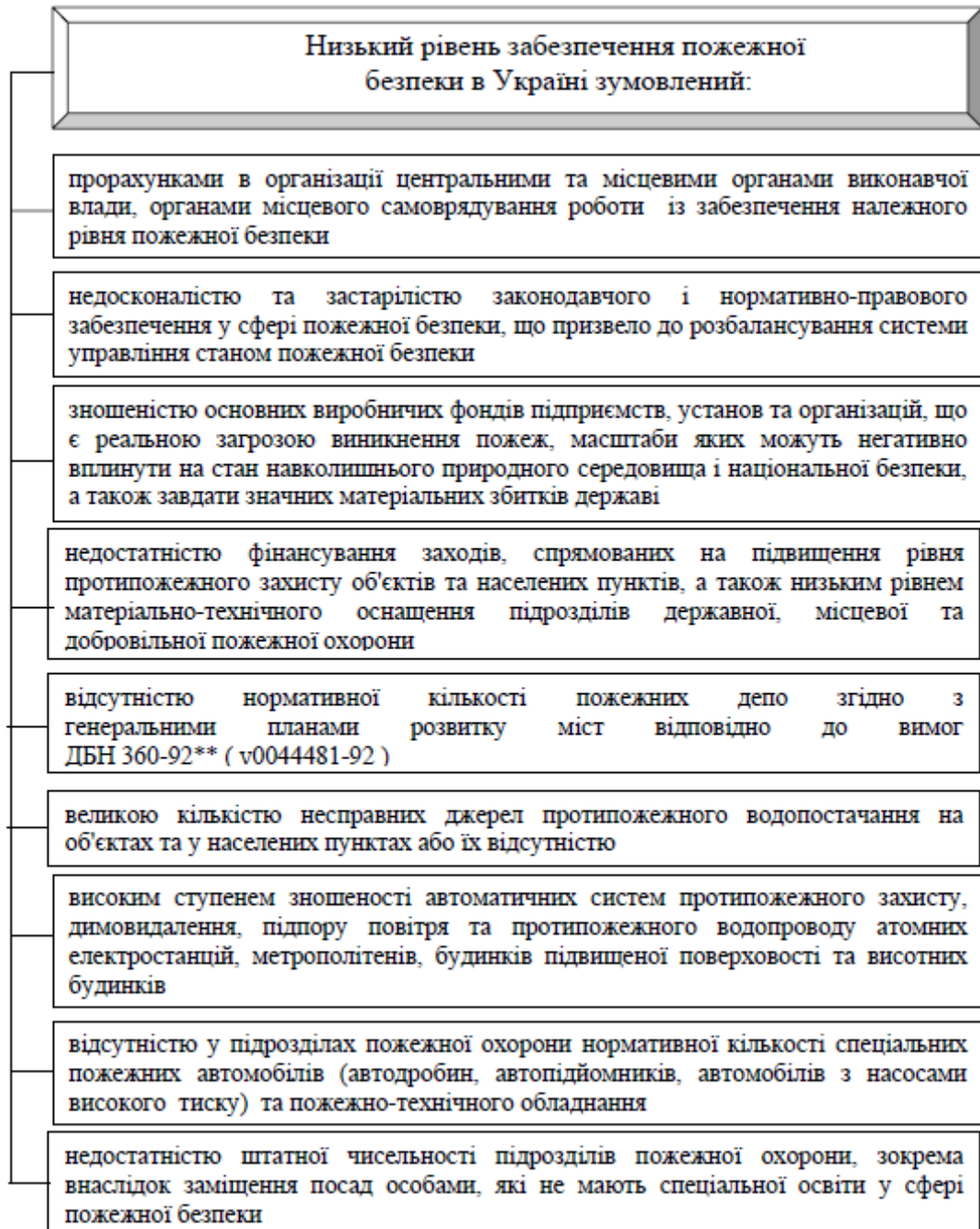


Рис. 2. Аналіз причин виникнення низького рівня забезпечення пожежної безпеки в Україні

Джерело: розроблено автором на основі [5]

Об'єктом управління організаційно-економічного механізму державного управління пожежною безпекою є система забезпечення пожежної безпеки (рис. 3).

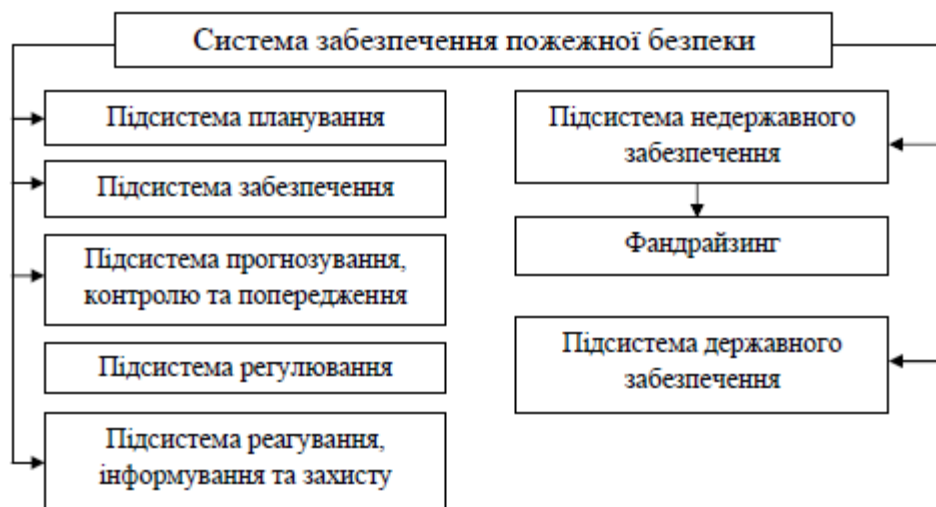


Рис. 3. Структура системи забезпечення пожежної безпеки

Джерело: авторська розробка

Система забезпечення пожежної безпеки створюється і розвивається відповідно до Конституції України, указів Президента України, Постанов Уряду, Законів України, Кодексу цивільного захисту України, державних програм у цій сфері. Основу цієї системи складають органи влади, що забезпечують реалізацію державної політики у сферах цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, профілактики травматизму невиробничого характеру, а також гідрометеорологічної діяльності.

Система забезпечення пожежної безпеки, на нашу думку, включає наступні підсистеми з точки зору дії на об'єкт управління:

- підсистема планування, яку можна розглядати як процес визначення цілей і завдань управління пожежною безпекою на певну перспективу, та вибір оптимального шляху їх досягнення й ресурсного забезпечення;
- підсистема забезпечення, тобто сукупність суспільно-економічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення процесу управління пожежною безпекою;
- підсистема прогнозування, контролю та попередження, яка включає заходи із передбачення, яка базується на наукових дослідженнях, забезпечення досягнення основної мети управління пожежною безпекою;
- підсистема регулювання, яка являє собою діяльність держави щодо створення правових, економічних і соціальних передумов, необхідних для ефективного забезпечення пожежної безпеки;
- підсистема реагування, інформування та захисту.

В свою чергу, система забезпечення пожежної безпеки включає також:
а) підсистему державного забезпечення і б) підсистему недержавного

забезпечення. Зазвичай основою ефективного функціонування системи забезпечення пожежної безпеки є фінансове забезпечення. Традиційно найвагомим джерелом фінансового забезпечення органів і підрозділів, що забезпечують пожежну безпеку, є кошти державного та місцевих бюджетів, тоді як кошти, отримані з інших джерел, - лише додатковий фінансовий ресурс. Отже, основною формою фінансового забезпечення органів і підрозділів, що забезпечують пожежну безпеку, є бюджетне фінансування. Але, зростає роль позабюджетних джерел фінансування. Позабюджетні надходження грошових коштів та доходів в матеріальній чи нематеріальній формі, які отримує бюджетний заклад, є результатом його самостійної фінансово-господарської діяльності. Основними джерелами позабюджетних коштів є кошти за надання платних послуг та спонсорські кошти, які останнім часом набувають широкого використання. Однією із форм фінансування соціальних проектів та цільових програм бюджетних установ може бути фандрайзинг, що представляє собою спеціально організований процес збору коштів на реалізацію проектів неприбуткових організацій (Кришталь, 2012).

Фінансування органів та підрозділів, що забезпечують пожежну безпеку, на основі фандрайзингу здійснюється за допомогою наступних інструментів:

- гранту – добродійного пожертвування (внеску), що надається донорською організацією для реалізації неприбуткового проекту або програми;

- безпроцентної поворотної фінансової допомоги (поворотного гранту), що надається неприбутковій організації для реалізації проектів, які припускають отримання доходів в результаті здійснення діяльності щодо проекту. Поворотна фінансова допомога припускає повне або часткове повернення наданого фінансування;

- оплати послуг на договірній основі з приводу проведення семінарів, досліджень для неприбуткової організації фандрайзинговими компаніями.

Некомерційна діяльність органів та підрозділів, що забезпечують пожежну безпеку, не має на меті отримання прибутку і здійснюється у загальнодержавних інтересах з метою залучення додаткових фінансових ресурсів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, гарантування пожежної безпеки є важливим фактором стабільного розвитку держави і її регіонів. Певним чином підсумовуючи вище наведене, вважаємо, що можна визнати: організаційно-економічний механізм державного управління пожежною безпекою ґрунтується на ряді організаційних та економічних методів, інструментів та важелів, і підкріплюється нормативно-правовим, організаційно-технічним, соціально-культурним, інституційним та інформаційним забезпеченням.

Недостатність фінансування спонукає до пошуку інноваційних моделей додаткового фінансування пожежної безпеки. Однією із форм фінансування органів та підрозділів, що забезпечують пожежну безпеку, може бути

фандрайзинг (спеціальний організаційно-економічний інструмент для залучення та акумулювання грошових коштів).

Основні шляхи розв'язання проблем з питань пожежної безпеки: удосконалення нормативно-правової бази у сфері пожежної безпеки; забезпечення об'єктів сучасними ефективними системами автоматичного протипожежного захисту; створення нормативної кількості підрозділів місцевої та добровільної пожежної охорони для забезпечення протипожежного захисту сільських населених пунктів, вирішення питань щодо їх функціонування за рахунок коштів місцевих бюджетів; запровадження сучасних методів управління ризиками у сфері пожежної безпеки, розроблення методик оцінювання пожежних ризиків; розроблення та запровадження ефективних методів нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки з використанням ризик-орієнтованих підходів; здійснення комплексу заходів щодо оснащення пожежно-рятувальних підрозділів сучасною пожежо-рятувальною технікою та засобами рятування і пожежогасіння.

Процедури удосконалення дієвого організаційно-економічного механізму державного управління пожежною безпекою та етапи запровадження його у практику стануть одним із напрямів наших подальших досліджень.

Література:

1. Аналіз масиву карток обліку пожеж (POG_STAT) за 9 місяців 2014 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://undicz.mns.gov.ua/files/2014/10/16/AD_09_14.pdf
2. Доманський В.А. Державне управління пожежною безпекою України (організаційно-правовий аналіз за матеріалами діяльності Державного департаменту пожежної безпеки): дис. канд. юрид. наук : 12.00.07 / В.А. Доманський. – Х., 2004. – 201 с. (С. 116).
3. Калашніков О.О. Аналіз ефективності здійснення наглядової діяльності в сфері пожежної безпеки /О.О. Калашніков// Сборник научных трудов: Проблемы пожарной безопасности, в.31. – Харьков: НУГЗУ, 2012–С. 59
4. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 р. № 403-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5403%D0%B0-17/paran5#n5>
5. Концепція Державної цільової соціальної програми забезпечення пожежної безпеки, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2010 р. N 2348-р [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2348-2010-%D1%80>
6. Кришталь Т.М. Особливості фінансового забезпечення органів та підрозділів МНС /Т.М. Кришталь, В.С. Чубань// Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 21. – Кіровоград: КНТУ, 2012. – С. 207-216
7. Мартин О.М. Пожежна безпека як складова національної безпеки: її суть та зв'язок з економічною безпекою / О.М. Мартин // Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць. – Львів: РВВ НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.1. – С.291-300.
8. Назаренко В.Ю. Поняття та сутність державного управління пожежною безпекою в Україні / Назаренко В.Ю. // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2013. – Вип. 3 (42). – 412 с. [Електронний

- ресурс] – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2013-3/doc/2/14.pdf>
9. Сидорчук О.В. Пожежна безпека як елемент національної безпеки держави / О.В. Сидорчук, Р.Т. Ратушний, О.Б. Гада // Вісник ЛДУ БЖД : зб. наук. праць. – 2011. – № 9. – С. 142-148.
 10. Труш О.О. Структурно-функціональне забезпечення територіального управління запобіганням та ліквідацією надзвичайних ситуацій (на прикладі Управління пожежної безпеки в Харківській області) : автореф. дис. к. держ. упр. : 25.00.02 – Механізми державного управління / О.О. Труш. – Х., 2003. – 13 с.
 11. Щерба Т.О. Управління «пожежною безпекою» як управління окремою складовою національної безпеки / К.М. Пасинчук, Т.О. Щерба // Пожежна безпека: теорія і практика: [зб. наук. пр.]. АПБ ім. Героїв Чорнобиля, 2010. № 5. – С. 114-122.

3. SOCIAL AND LABOR RELATIONS THEORY AND PRACTICE

3.1. ГЕНДЕРНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Акіліна О.В.

кандидат економічних наук, доцент

Київський університет імені Бориса Грінченка

Існуюча національна модель соціального діалогу в Україні є недостатньо ефективною. Зростання соціальної нерівності та напруги в суспільстві породжує велику кількість проблем у соціально-трудої сфері. Досягнення соціальної стабільності в нашій країні в значній мірі залежить від того, наскільки досконалими і керованими стануть механізми функціонування системи соціально-трудої відносин, а також наскільки дієздатні її суб'єкти.

Основним юридичним документом, який регламентує соціальне партнерство в Україні є Закон України «Про соціальний діалог в Україні». Він підкреслює, що соціальний діалог має здійснюватися на таких принципах:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Проблема забезпечення принципу рівності включає також питання гендерної рівності.

Істотний внесок у дослідження гендерної проблематики внесли Н. Гапон, О. Грішнова, Н. Дармограй, К. Левченко, Е. Лібанова, Т. Мельник, С. Павличко, Л. Смоляр. Однак, проблема гендерних аспектів людського розвитку продовжує бути актуальною в якості предмета дослідження.

Концепція людського розвитку як процесу зростання людських можливостей розглядає людське життя у різних аспектах. Зокрема цей процес невіддільний від суттєвих перетворень в гендерній свідомості та гендерних відносинах. ООН та міжнародні європейські інституції розглядають гендерне питання як один із пріоритетів людського розвитку, що знайшло відображення у відповідних Конвенціях МОП, зокрема в:

1. Конвенції рівної винагороди, 1951 р. (№ 100), яка встановлює принципи «рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну роботу»;

2. Конвенції дискримінації (у зайнятості та на робочому місці), 1958 р. (№ 111), яка закликає до просування рівних можливостей та відносини щодо зайнятості та посади, а також обмеження дискримінації, визначеної як «будь-який розподіл, виняток або перевага, зроблені за ознакою раси, кольору, статі, релігії, політичної думки, національності чи соціального походження».

Конвенції № 100 та № 111 знаходяться серед найбільш ратифікованих Конвенцій МОП. Вони визнані як такі, що належать до так званих основних Конвенцій МОП (інші покривають питання виключення дитячої праці та примусової праці, свободи асоціаціям та визнання права на ведення колективних переговорів).

Декларація МОП основних принципів та прав у сфері зайнятості 1998 року зобов'язує країни-члени МОП поважати та дотримуватись принципів і прав за чотирма категоріями, а саме: усунення дискримінації щодо зайнятості та посади, незалежно від того, чи ратифікована відповідна конвенція. Дане зобов'язання підтримується процедурою, яка включає звітування урядів, роботодавців та працівників про прийняті заходи для досягнення прогресу відносно принципів Декларації. Принципи Декларації, серед інших, були прийняті в Глобальному Договорі ООН, адресованому безпосередньо компаніям.

За даними Глобального звіту ПРООН 2014, Україна перебувала на 83 місці серед 187 країн світу за рівнем людського розвитку [1, с. 15]. В одній з Україною рейтингової групи перебуває більшість країн постсоціалістичного простору. Наприклад, одними з країн, які в рейтингу індексу людського розвитку (ІЛР) зайняли «сусідні» з Україною позиції і можуть бути порівнянні за чисельністю населення, є Казахстан і Росія. Вони зайняли відповідно 70 і 57 позиції [1, с. 17].

Найбільший негативний вплив на величину ІЛР в Україні здійснює складова, що характеризує можливість прожити довге та здорове життя. Саме ця проблема формує найбільший виклик для сучасного українського суспільства. За показником очікуваної тривалості життя при народженні (68,5 років) Україна поступається не тільки всім країнам у своїй рейтинговій групі, крім Росії (68 років) і Казахстану (66,5 років), але й більшості країн, наступної (нижчої) рейтингової групи [2].

Показник валового національного доходу України на душу населення також робить негативний вплив на становище країни у світовому рейтингу. Середньодушовий показник економічного добробуту населення України значно відстає від аналогічних показників розвинених країн і є чи не найнижчим в Європі (8215 дол. США) [2].

Індекс освіти має найвище значення з усіх складових ІЛР України. Пов'язано це, насамперед, з високим рівнем грамотності дорослого населення. У той же час необхідно враховувати, що і ці позиції можуть бути втрачені при відсутності підвищення якості освіти та адаптації освітньої системи до міжнародних стандартів.

Для утримання, а в подальшому і поліпшення позицій України в рейтингу ІЛР, ключове значення мають не тільки економічні, а й соціально-демографічні, а також гендерні аспекти.

Гендер – досить складне поняття, оскільки розкриває багатоаспектний зміст явища. У науковій літературі воно вживається в кількох значеннях:

- гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особливостей та моделей поведінки чоловіка і жінки. На відміну від біологічної;
- гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;
- гендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації.

Гендер – це також соціальний статус, який визначає індивідуальні можливості в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сексуальності, сімейної ролі і репродуктивній поведінці. Гендерний підхід базується на ідеї про те, що важливі не біологічні або фізичні відмінності між чоловіками і жінками, а то культурне і соціальне значення, яке надає суспільство цим відмінностям. Основою гендерної рівності є не просто розходження в статусах, ролях та інших аспектах життя чоловіків і жінок, але й аналіз влади і домінування, що затверджуються в суспільстві через гендерні ролі та відносини.

Індекс гендерної нерівності (ІГН) України становить 0,326, що ставить її на 61 місце [1, с. 17]. Міжнародні порівняння є також не надто сприятливими для України за показником розширення можливостей жінок. Така ситуація пояснюється, насамперед, незначним представництвом жінок у національному парламенті. У нинішньому українському парламенті налічується 50 жінок, або 11,8% від загального складу. Це найбільша кількість жінок серед всіх попередніх скликань парламенту (у першому скликанні було тільки 13 жінок, а в сьомому – 43, тобто 9,7% від загального складу) [3; 4]. Проте до загальноєвропейського показника ще далеко.

В середньому по Європі (країни-члени ОБСЄ, включаючи країни Північної Європи) показник участі жінок у політиці становить 25,1% [5]. Причому в скандинавських країнах, які лідирують за цим показником, він підійшов до позначки 40% (у Швеції – 43,6%, Фінляндії – 42,5%, Норвегії – 39,6%) [6]. Слід зазначити, що скандинавські країни мають тривалу історію утвердження гендерної рівності в суспільстві, тому в них відкривається широке коло можливостей для активної участі жінок в економічному і політичному житті.

Найнижчі значення аналізованого показника традиційно були характерні для ісламського світу. Однак ситуація в окремих державах істотно змінилася. Тому нині, за рівнем представленості жінок серед парламентаріїв, Україна поступається навіть окремим ісламським державам. Так, питома вага жінок у парламенті Тунісу складає 31,3%, Афганістану – 27,7%, Сирійської Арабської Республіки – 12,4%. За даними міжнародної неурядової організації Inter-Parliamentary Union за 2015 Україна знаходиться на 106-му

місці з 190 можливих за кількістю жінок серед парламентаріїв, пропустивши вперед навіть африканські Буркіна-Фасо і Сьєрра Леоне.

На жаль, Україна залишається однією з небагатьох країн, які мало звертають увагу на гендерну нерівність у вищих органах влади. Особливо важко жінкам пройти через сито виборів на одномандатних ділянках. На місці депутата-мажоритарника виборець звик бачити чоловіка, здатного вирішувати конкретні місцеві проблеми. На останніх виборах з 198 мажоритарних округів тільки в двох перемогли жінки [3]. Очевидно, що виборці, а також лідери великих партій, неохоче підтримують дух гендерної рівності.

У той же час європейський досвід вчить, що низький рівень проникнення жінок це не тільки проблема рівності. Жінки своєю присутністю у вищих кабінетах законодавчої та виконавчої влади роблять значний позитивний вплив на внутрішні справи в країні. Особливо благотворний вплив вони роблять на соціальну сферу. «Там, де жінки отримали освіту і мають широкі можливості, економіка більш ефективна і стійка. Там, де жінки краще представлені в органах влади, в суспільстві відзначається більше прагнення до миру і стабільності», – заявив в одному з коментарів Пан Гі Мун, генсек ООН.

Тому Україна має сенс піти перевіреним шляхом: встановити квоту для жінок у всіх органах влади. Для підтвердження цієї тези підходить приклад Індії. Там раніше питома вага жінок в уряді не перевищував 5%, але в даний час уряд постановив, що 40% місць в органах державного та регіонального управління повинні бути віддані жінкам. В результаті сьогодні, вищеназаний показник досяг 12% [6] і є зразком гендерного прориву.

Україні необхідно слідувати цьому прикладу хоча б для того, щоб виконати зобов'язання перед ООН. Ще в 2000 році наша країна приєдналася до програми «Цілі розвитку тисячоліття». Згідно з цією програмою в 2015 році Україна повинна забезпечити гендерну рівність – співвідношення на рівні не менше 30% до 70% тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади, а також скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків. Поки реалізація цього завдання в Україні дуже далека. Однак, у нас вже було кілька спроб законодавчого закріплення гендерної квотування. Жіноче представництво мало становити не менше 30% загальної кількості кандидатів у виборчому списку. Ця пропозиція була навіть частково враховано при внесенні змін до Закону України «Про політичні партії». З 1 лютого 2014 політичні партії повинні були внести в свої статuti таку норму. Але на практиці це не було виконано.

Всупереч ряду прийнятих законодавчих актів, в Україні відсутній реальний захист трудових прав жінок, що загострює проблему економічної нестабільності в державі. Витоки проблеми полягають у надмірній зосередженості влади на політичних процесах, замість того, щоб вирішувати конкретні проблеми українського сьогодення, серед яких і кричущі приклади економічної дискримінації жінок. Вищу освіту в Україні мають 53% жінок, тоді як серед чоловіків – 47% [7, с. 50]. Рівне представлення чоловіків і жінок

щодо зайнятості за професійними групами спостерігається лише серед працівників найпростіших професій (24,5% жінок і 23,1% чоловіків) [8, с. 2]. Жіноча зайнятість традиційно переважає у видах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати. Це надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність готелів та ресторанів, освіта, охорона здоров'я і соціальне забезпечення, в яких жінки представляють переважну частину (60-83%) працівників [8, с. 8]. У той же час «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі промисловості, транспорту і будівництва [8, с. 8].

Хоча питома вага жінок у складі сукупних ресурсів праці України складає 50%, в процесі формування ринку праці рівень їх конкурентоспроможності з року в рік знижується: підвищується ризик втратити роботу; скорочуються можливості професійного зростання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації.

Під час виникнення на підприємствах і в установах усіх форм власності економічних та інших проблем саме жінки першими підпадають під процедуру скорочення. Крім того, кричущою є дискримінація жінок в оплаті праці та можливостях кар'єрного зростання. За офіційними даними Служби статистики України, середня годинна заробітна плата жінок на 20% нижче відповідного показника чоловіків (за показниками середньої місячної заробітної плати гендерний розрив дещо більше – 21,3%). Найбільший гендерний розрив у розмірах заробітної плати спостерігається на підприємствах таких видів діяльності: мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (заробітна плата жінок на 52% нижча, ніж у чоловіків), видобувна промисловість і розробка кар'єрів (46,7%), фінансова і страхова діяльність (32,5%). Найменший гендерний розрив у сфері операцій з нерухомістю (заробітна плата жінок лише на 3,7% нижче, ніж у чоловіків) [9, с. 18]. Тобто величина гендерного розриву залежить від доступності кар'єрного просування жінок у рамках кожної сфери. Істотні відмінності в розмірі гендерного розриву в оплаті праці простежуються і в регіональному аспекті: якщо для західних областей характерні менші гендерні відмінності в рівні заробітної плати, то в більшості областей сходу середня заробітна плата жінок не перевищує 70% чоловічого аналога [8, с. 9].

Тому, якщо серед чоловіків налічується 52% тих, хто в тій чи іншій мірі задоволений своїм становищем у суспільстві, то серед жінок ця категорія складає лише 47%. Серед порушень трудових прав жінок найчастіше мають місце: несвоєчасні виплати відпускних по догляду за дитиною, залучення вагітних і матерів, які мають дітей до трьох років до виконання заборонених законом видів робіт, невиплата лікарняних і т.п. Враховуючи беззаперечні факти порушень прав за статевою ознакою, в українському суспільстві назріла необхідність впровадження дієвих механізмів захисту громадян, зокрема судових та позасудових оскаржень гендерної дискримінації.

В Україні, в силу різних обставин, невирішеною залишається значна кількість проблем функціонування соціальної сфери, а пов'язані з ними потенційні або реальні соціальні ризики є причиною в цілому низьких

показників людського розвитку, в тому числі в гендерному аспекті. Мінімізація цих ризиків вимагає від суспільства масштабних фінансових, трудових, інтелектуальних та інших ресурсів, мобілізувати які традиційними інструментами державного регулювання і тільки державними зусиллями виявляється вкрай важко. За таких умов подальший розвиток ефективної моделі соціальної держави в Україні залежить від того, наскільки успішним буде пошук нових підходів до реалізації соціальної політики і в цьому контексті – до усунення різних соціальних ризиків. Втіленням цих підходів при належному науковому обґрунтуванні може стати соціальне партнерство як організоване, узгоджене, взаємовигідне і рівноправна взаємодія трьох секторів: державного, громадського та бізнес-сектору.

Розглядаючи українську модель соціально-трудова відносин, потрібно виходити з того, що проголошений державою такий тип відносин як «соціальне партнерство», є не стільки реальним, скільки бажаним.

У частині захисту трудових прав, профспілкові організації повинні взяти на себе цю функцію. Разом з тим, чинна влада повинна невідкладно вжити заходів, щоб виправити серйозні прорахунки державної політики у сфері жіночої дискримінації. Для цього необхідно, перш за все, забезпечити обов'язкову гендерно-правову експертизу всіх нормативно-правових актів та проектів законів, які подаються всіма суб'єктами законодавчої ініціативи, а чинні нормативно-правові акти привести, в разі необхідності, у відповідність до Конституції України та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

В цілому, досягнення гендерної рівності ставить перед учасниками соціального діалогу наступні завдання:

- ініціювання громадського контролю за дотриманням законодавства з питань гендерної та сімейної політики;
- розробка заходів щодо залучення жінок до членства в галузевих профспілках та профспілковій діяльності, поліпшення умов праці, соціального захисту працюючих жінок;
- сприяння соціальному захисту жінок, реалізації їх права на працю, отримання освіти та підвищення кваліфікації, охорону здоров'я та материнства, духовний, культурний, фізичний і творчий розвиток;
- здійснення пропагандистської діяльності, спрямованої на формування здорового способу життя;
- участь у формуванні громадської думки стосовно рівності статей як важливого чинника стабільності у суспільстві;
- підготовка пропозицій, спрямованих на скорочення кількості жінок, зайнятих на важких ручних і некваліфікованих роботах, на виробництвах зі шкідливими умовами праці, а також у нічних змінах;
- участь у підготовці гендерно-виважених пропозицій до Галузевих угод, а також щодо поліпшення умов праці та побуту працюючих жінок.

В цілому, країна потребує суттєвих коректив в оцінках можливостей чоловіків і жінок у сфері соціально-економічних відносин, оскільки

об'єктивні умови регулювання гендерних відносин включають і соціально-економічне становище чоловіків і жінок, і пропорційність зайнятості у сфері трудових відносин, і рівень їх представництва в політичній діяльності. Це зумовлює необхідність формування гендерної середовища, впровадження гендерного підходу до розробки основних стратегічних напрямів державної політики України, розробку законодавства та державних програмних документів, які забезпечують досягнення гендерної рівності на всіх рівнях суспільної взаємодії, адаптацію законодавства України до законодавства ЄС у сфері гендерної рівності.

Література:

1. Доповідь про людський розвиток 2014 "Забезпечення сталого прогресу людства: зменшення уразливості і формування життєстійкості" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-summary-ru.pdf>
2. UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME Human Development Report [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/content/table-1-human-development-index-and-its-components>
3. Веб сайт громадянської мережі ОПОРА. – – Режим доступу: <http://oporaua.org/news/7443-v-ukrajinskому-parlamenti-zhinky-pracovytishi-za-cholovikiv>
4. Жінка у Верховній Раді (Інфографіка) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://chesno.org/media/gallery/Women_in_the_Verkhovna_Rada.jpg
5. International Parliamentary Union. Women In National parliaments [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>
6. International Parliamentary Union. Statistics [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>
7. Жінки і чоловіки в Україні: [Стат. зб.] / відп. за вип. І. В. Калачова. – – К. : Государственная Державна служба статистики України, 2013. – 120 с.
8. Доповідь "Гендерні аспекти ринку праці в Україні" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Зарплата за професійними групами (за матеріалами вибіркового обстеження): [Стат. зб.] / відп. за вип. І. Сенік. – – К. : Государственная Державна служба статистики України, 2013. – 167 с.
10. Закон України "Про соціальний діалог в Україні" від 23 грудня 2010 року № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2862-17>.

3.2. ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГА ДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ЯК БАЗОВИЙ ЕЛЕМЕНТ МОДЕЛІ МОТИВАЦІЇ

Гут Л.В.

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства
Чернівецький торговельно-економічний інститут

Наявність різнотипних підходів до визначення мотивації зумовлює велику кількість різноманітних методик, що досліджують цей феномен: 1. Опитувальник «Індекс прагнень», розроблений Т. Кассером та Р. Раяном; 2. «Опитувальник внутрішньої мотивації» Р. Раяна; 3. «Опитувальник

саморегуляції», розроблений Р. Раяном і Дж. Коннелом; 4. Опитувальник «Шкала суб'єктивної вітальності» Р. Раяна та К.Фредеріка; 5. Опитувальник «Шкала каузальної орієнтації» Е. Дісі та Р. Раяна; 6. «Опитувальник мотивації професійної діяльності» К.Замфір у модифікації А. А. Реана; «Опитувальник спрямованості учбової мотивації» Т.Д. Дубовицької тощо.

Діагностика мотивації професійної діяльності викладачі Чернівецького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету здійснювалась за допомогою методики К. Замфір у модифікації А. Реана «Вивчення мотивації професійної діяльності», оскільки в її основу покладена концепція і про внутрішню, і про зовнішню мотивацію працівника [1, с. 624-626].

Крім того, для вирішення мети нашої роботи і перевірки гіпотези, ми застосовуємо «Методику на визначення рівня самооцінки», розроблену Н. М. Пейсаховим [4] та методику Орлова Ю. М. Тест - опитувальник «Потреба в досягненні мети», а також адаптовану до наших потреб анкету «Рівень підвищення кваліфікації кадрів», розроблену Чайкіною Н. О. для потреб Полтавського національного університету [5, с. 49-50].

Дослідження проводилось на базі Чернівецького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету, у якому станом на 1.01.2014 року працювало 136 штатних викладачів.

Для того, щоб вибірка у нашому дослідженні була репрезентативною й адекватною, ми опитали 42 педагога зі 163 штатних працівників (як відомо, якщо вивчається взаємозв'язок між будь-якими властивостями, то обсяг вибірки повинен бути не менше 30-35 осіб [2, с. 56], з них 22 жінки і 20 чоловіків. Вік респондентів від 28 до 65 років.

Методика «Вивчення мотивації професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана розроблена для діагностики таких параметрів професійної мотивації, як внутрішня мотивація (ВМ), зовнішня позитивна (ЗПМ) і зовнішня негативна мотивація (ЗНМ). Мотиваційний комплекс за К. Замфір та А. Реаном розглядається як тип співвідношення трьох видів мотивації: ВМ внутрішньої, ЗПМ – зовнішньої позитивної та ЗНМ – зовнішньої негативної мотивації. До зовнішньої позитивної мотивації К. Замфір відносить матеріальне стимулювання, кар'єрний ріст, схвалення а боку колективу та керівництва, престиж. До зовнішньої негативної – покарання, критику, штрафи тощо.

Таким чином, опитувальник є списком із 7 мотивів, 2 з яких відносяться до ВМ, 2 – до ЗНМ та 3 – до ЗПМ. Досліджуваний оцінює за 5-бальною шкалою, наскільки кожен із мотивів значимий для нього. Вважається, що оптимальним є мотиваційний комплекс: ВМ>ЗПМ>ЗНМ та ВМ=ЗПМ>ЗНМ. Найменш продуктивним є комплекс ЗНМ >ЗПМ> ВМ. За даними А. А. Реана, оптимальність мотиваційного комплексу (висока вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації та низька вага зовнішньої негативної мотивації) прямо корелює із задоволеністю професією педагога ($r=0,409$) та обернено – із показниками емоційної нестабільності ($r=-0,585$).

Учасникам дослідження пропонувалось оцінити за мірою значущості особисто для кожного перелік мотиваційних факторів професійної діяльності за п'ятибальною шкалою: 1 – дуже незначна міра значущості; 2 – досить незначна; 3 – середня; 4 – досить велика; 5 – дуже велика. Респонденти оцінювали наступні мотиви: заробітна платня, прагнення до просування по роботі, прагнення уникнути критики з боку керівництва або колег, прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей, потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших, задоволення від самого процесу і результату роботи, можливість якнайповнішої самореалізації саме в цій галузі. Результатом проведеного дослідження стало визначення мотиваційного комплексу особистості кожного викладача.

На основі статистичної обробки отриманих даних нами було виявлено сім мотиваційних комплексів, які є домінуючими в професійній діяльності досліджуваних.

Таким чином, для 46,6 % опитаних викладачів ЧТЕІ КНТЕУ характерними є оптимальні мотиваційні комплекси. Нагадаймо, що мотиваційний комплекс досліджуваного буде оптимальним тоді, коли його активність є внутрішньо мотивованою, тобто міра значущості внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації є високою, а зовнішньої негативної – низькою.

Серед них у 20 % респондентів мотиваційний комплекс представлений співвідношенням $ВМ > ЗП > ЗНМ$, а в 26,6 % опитуваних: $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$. Ці показники свідчать про те, що найбільш значущими в професійній діяльності для цих респондентів є сам зміст виконуваної роботи, прагнення досягнути в ній певних позитивних результатів.

Для 6,7 % респондентів характерним є мотиваційний комплекс, в якому внутрішня та зовнішня позитивна мотивації рівнозначні зовнішній негативній. Для 6,7 % респондентів при домінуванні внутрішньої мотивації, високими залишаються показники зовнішньої негативної: $ВМ > ЗНМ > ЗПМ$. Такі співвідношення вказують на те, що працівників, попри цікавість до змісту роботи та бажання самоактуалізуватись, стимулюватиме до активності ще й контроль з боку керівництва або бажання уникнути покарання.

Водночас було встановлено, що 33,3 % досліджуваним відповідає мотиваційний комплекс з домінуванням зовнішньої позитивної мотивації. Серед них у 20 % респондентів мотиваційний комплекс характеризується співвідношенням $ЗПМ > ВМЗ > НМ$, а у 13,3 % опитуваних: $ЗПМ > ВМ = ЗНМ$. Для працівників з таким мотиваційним комплексом актуальним мотивом виконання професійних обов'язків буде прагнення отримати винагороду, бажання кар'єрного росту, престижу професії.

У 13,4 % респондентів при домінуванні внутрішньої мотивації високими залишаються показники зовнішньої ($ВМ > ЗПМ = ЗНМ$, $ВМ > ЗНМ > ЗПМ$). 6,7 % викладачів відповідає мотиваційний комплекс з

домінуванням зовнішньої мотивації (ВМ < ЗПМ = ЗНМ). Для цих опитуваних діяльність є не самоціллю, а засобом досягнення іншої мети, причому діяльність спрямована на результат, а не на сам процес її виконання. В такому випадку домінуючим мотивами для працівника є не прагнення до професіоналізму та компетентності або прагнення уникнути осуду чи покарання, а визнання, схвалення результатів власної діяльності із боку колективу та керівництва.

Загалом результати проведеного дослідження показують, що для 36,7% опитаних викладачів домінуючим типом мотивації професійної діяльності є внутрішня, для 35 % - зовнішня позитивна, а для 28,3 % - зовнішня негативна мотивація.

Методика на визначення рівня самооцінки розроблена Н.М. Пейсаховим на основі робіт С.А. Будассі, Н.А. Вікторова, О.С. Чугуновой. У запропонованому варіанті містяться чотири блоки якостей, кожен з яких відображає один з рівнів активності особистості. У першому блоці зібрані якості, необхідні для спілкування з іншими людьми. У другому блоці зосереджені риси характеру, що мають пряме відношення до поведінки. У третьому блоці представлені якості, пов'язані з діяльністю суб'єкта, а в четвертому – ознаки суб'єктивних переживань.

Досліджувальний повинен в кожному наборі якостей виділити ті, які більш значимі для нього особисто, яким ви віддаєте перевагу перед іншими, які для нього найбільш цінні. Які це якості і скільки їх - кожен вирішує сам. У результаті повинно вийти чотири набори ідеальних якостей. Після цього серед них респондент знаходить (обводить чи підкреслює) такі, якими володіє реально.

Опрацювання результатів полягає у підрахуванні кількості ідеальних якостей та кількість реальних якостей, які знайшов випробуваний. А потім обчислити їх процентне відношення. Результати зіставити з оцінною шкалою.

Стать	Низький	Нижчий середнього	Середній	Вище середнього	Високий
Чол.	0-34	35-45	46-54	55-63	64-100
Жін.	0-37	38-46	47-56	57-65	66-100

Самооцінка, на думку авторів, може бути оптимальною і неоптимальною. При оптимальній – суб'єкт правильно співставляє її з своїми можливостями, вміннями, достатньо критично відноситься до себе, намагається реально дивитися на свої успіхи, невдачі, старається ставити перед собою досяжні цілі. Оцінюючи себе, така особа враховує також ставлення близьких людей, друзів, колег по роботі. Оптимальна самооцінка позбавлена лишньої критичності, а також великої переоцінки своїх поведінки, діяльності, спілкування й переживання.

Неоптимальна самооцінка – через міру завищена, або надто занижена. При завищеній самооцінці особа створює ідеалізоване «Я», ігнорує невдачі, неадекватно ставиться до критики. Сприймання реальності спотворюється, відношення до неї стає чисто емоційним, раціональна оцінка зникає. Людина

з завищеною самооцінкою не вміє бачити власні помилки, лінивість, брак знань.

Коли самооцінка занижена, тобто є нижчою за реальні можливості особистості, це призводить до невпевненості у собі, сором'язливості, відсутності завзятості, не можливо реалізувати свої задатки та вміння. Такі люди надто критичні до себе.

Результати дослідження рівня самооцінки респондентів засвідчили, що 27,7 % з них мають занижену самооцінку; адекватну самооцінку виявили 58%; а завищену самооцінку – 14,3% .

Методика Орлова Ю.М. Тест базується на використанні опитувальника «Потреба в досягненні мети», яка використовується для вимірювання потреби в досягненні мети, успіху і в цілому досягнень. Чим вищою є у людини самооцінка, тим більш вона активна і націлена на досягнення. Потреба в досягненні перетворюється в такому випадку в особистісну властивість, установку. Шкала оцінки потреби в досягненні успіху довела свою ефективність при підборі кадрів, оцінюванні мотивації праці, роботі з резервами кадрів, діагностиці якостей, необхідних керівнику, в психології спорту та інших областях.

Мотивація досягнення (успіху, мети) виражається в прагненні до поліпшення результатів, наполегливості в досягненні своїх цілей, і робить вплив на все людське життя. Даний тест - опитувальник був розроблений Орловим Ю.М. в 1978 році. Методика включає в себе 23 питання. Середній час тестування - 10-15 хвилин.

Результатом застосування методики є визначення міри потреби в досягненнях:

- низька потреба в досягненнях;
- знижена потреба в досягненнях, середня потреба в досягненнях;
- підвищена потреба в досягненнях, висока потреба в досягненнях.

У результаті проведеної методики нами були отримані наступні результати: низький рівень потреби в досягненні був виявлений у 19,3% викладачів. Середній рівень розвитку був виявлений у 42,9 % респондентів. Високий рівень потреби в досягненні притаманний 37,8 % педагогам.

Результатами емпіричного дослідження професійної мотивації викладачів ЧТЕІ КНТЕУ є наступні узагальнення.

Здійснення теоретичного аналізу проблеми підтвердило, що вивчення домінуючого типу мотивації працівників є важливим фактором здійснення вибору та використання тих чи інших мотиваційних чинників з метою підвищення ефективності їх професійної діяльності, створення дієвої мотиваційної політики організації загалом і підвищення кваліфікації зокрема.

В процесі дослідження визначено, що у освітянському середовищі існують два види професійної кар'єри: власне кар'єра – сходження людини до висот професіоналізму, самореалізації і набуття на цій основі визнання людьми; і посадова кар'єра – просування по службі. Однак не всі педагоги прагнуть посадового підвищення. Деякі вважають, що підвищення призводить до адміністративної зайнятості, витіснення професійного змісту

діяльності, тому займаються одним і тим самим 25-40 років. Їх кар'єра теж вдала, бо змістовна, наповнена духовністю, супроводжується зростанням суспільного визнання, шаную, нагородами, любов'ю вихованців.

Проте вплив професії на особистість може мати деякі негативні прояви, наприклад появу професійних деформацій особистості, тобто деструктивних змін особистості в процесі професійної діяльності. Професійні деформації мають такі ознаки:

- авторитарність, яка виявляється в централізації всього навчально-виховного процесу, використанні авторитарного стилю спілкування;
- домінантність, консерватизм, догматизм;
- емоційна індиферентність, яка характеризується емоційною сухістю і байдужістю до студентів;
- експансіонізм, що виявляється в перебільшенні важливості дисципліни;
- самовпевненість, прямолінійність мислення;
- відсутність комунікативної гнучкості;
- орієнтація на соціальне схвалення та ін.

Сприятливим середовищем для виникнення професійних деформацій є професійна криза – це глибока невдоволеність від своєї діяльності, відчуття власної неспроможності, нездатність до самореалізації. У педагогічній діяльності викладача виокремлюють такі типи професійних криз:

- 1) криза адаптації до професії, яку переживає кожен четвертий викладач на початку професійного шляху (24- 25 років);
- 2) криза рутинності роботи характерна для викладачів, які працюють у вищій школі 10-15 років (32-33 роки);
- 3) криза викладача з великим досвідом роботи (42- 43 роки).

Найпоширенішим засобом запобігання цього явища є безперервна психолого-педагогічна освіта викладача, підвищення його кваліфікації. Знання, здобуті під час навчання, швидко застарівають. Самоосвіта сприяє формуванню індивідуального стилю педагогічної діяльності, допомагає в осмисленні досвіду і власної самостійної праці, є засобом самопізнання і самовдосконалення.

Одним із сучасних способів професійного самовдосконалення є метод «портфоліо» – опис роботи з фіксуванням її ефективності: найбільш вдалі методичні рішення, приклади творчих успіхів студентів, накопичення документів, які фіксують професійний ріст (дипломи, грамоти, подяки, характеристики та ін.), наукові, творчі роботи, власні статті, статті відомих науковців, які висвітлюють особливості тієї проблеми, над якою працює власник портфоліо. Метод «портфоліо» допомагає викладачеві систематизувати педагогічний досвід, накопичені знання, а й дати об'єктивну оцінку власній професійній компетентності. Кожний викладач повинен вміти керувати власним життям. Насамперед, це означає уміння взяти на себе відповідальність за власне життя і професійну діяльність, вибудувати таку професійну кар'єру, яка б враховувала індивідуальні особливості, можливості, запити, задовольняла потребу в освіті, підвищенні кваліфікації в

обраній сфері, інтелектуальному, фізичному, духовному розвитку. А це все передбачає оволодіння навичками самоорганізації і саморегуляції.

Вважаємо, що основними шляхами професійного зростання є професійне навчання, планування кар'єри і самоосвіта педагога, яка веде до принципово нового способу життєдіяльності викладача – творчої самореалізації в професії, яка дає змогу виявити свої індивідуальні і професійні можливості.

Результати **емпіричного дослідження** показали, що значна частина викладачів виконують свою професійну діяльність через інтерес до неї, викладачі чітко усвідомлюють мету власної діяльності, прагнуть до професіональності та компетентності, тобто є внутрішньо мотивованими. До ефективного здійснення професійних обов'язків працівника при цьому стимулює можливість брати участь у прийнятті рішень, зворотній зв'язок про результати діяльності, можливість застосувати знання та здібності, відповідальність за доручену справу, творчі завдання тощо.

Водночас для переважної більшості досліджуваних характерним є мотиваційний комплекс із досить високою мірою значущості мотивів предметного та соціального оточення: матеріальне стимулювання, кар'єрний ріст, престиж професії, прагнення уникнути санкцій та покарань, контроль з боку керівництва. Для таких викладачів домінуючими мотиваційними факторами є схвалення зі сторони оточуючих та керівництва, позитивні міжособистісні стосунки, визнання, грошова винагорода, контроль за виконанням діяльності, хороші умови праці тощо.

Отже, вивчення мотиваційного комплексу особистості кожного викладача є підґрунтям для підвищення ефективності його діяльності.

Мотиваційна сфера або мотивація в широкому сенсі слова розуміється як стрижень особистості, до якого «стягуються» такі її властивості, як спрямованість, ціннісні орієнтації, соціальні очікування, домагання, вольові якості та інші соціально-психологічні якості [3]. Це дало нам підставу до висування гіпотези про існування залежності між мотивацією професійної діяльності викладача, його потребою в досягненнях та рівнем самооцінки. Потреби особистості є стрижнем її мотиваційної сфери. Вони є динамічно-активними станами особистості, які виражають її залежність від конкретних умов існування і породжують діяльність, спрямовану на зняття цієї залежності. Досягнення, у свою чергу, є показником подолання залежностей. Саме тому, нормальний (середній) рівень потреби у досягненнях мав би корелювати з оптимальними мотиваційними комплексами, що й підтверджується нашими дослідженнями (згадаймо, оптимальний мотиваційний комплекс притаманний 46,6 % респондентів, середній рівень потреби у досягненнях – у 42,9 %). На запитання, чи слід стверджувати наявність взаємовпливів мотиваційної сфери та самооцінки, у нашому випадку можна відповісти ствердно (оптимальний мотиваційний комплекс притаманний 46,6 % респондентів, адекватний рівень самооцінки має місце у 58 % опитаних).

Результатом опрацювання анкети «Рівень підвищення кваліфікації

кадрів ЧТЕІ КНТЕУ» стало отримання наступних даних:

1. На запитання «Якими були Ваші мотиви працевлаштування в ЧТЕІ» 60% опитаних вибрали відповідь «можливість професійного зростання», 65% - «престиж», 43% - «можливість самовираження», 63% - «рівень заробітку», 15% - «інше».

2. Свій рівень поінформованості щодо основних подій і планів навчальної дисципліни, розподілу ставок і навантажень на викладача у закладі стажування 58% опитаних підвищили «достатньо», 22% - «посередньо», 15% - «мало», 5% - «не цікавлюсь».

3. У процесі організації навчального процесу 26% опитаних стикається з дефіцитом аудиторій, 17% - з невдалою організацією навчальної практики, 35% - з низькою дисципліною студентів, 58% респондентів говорять про низьку мотивацію студентів до навчання, у 32% проблем немає.

4. 52% опитаних проводять відкриті заняття (лекцію чи практичні) з подальшим обговоренням на засіданні кафедри раз на 2-3 роки, 40% - кожного навчального року, 8% опитаних не проводили ніколи.

5. Під час стажування 48% опитаних збагатилися новими ідеями, 24% - підвищили рівень компетентності щодо вирішення проблем у межах службових обов'язків, 39% - встановили контакти, які корисні для роботи, 22% - шкода втраченого часу.

6. 38% опитаних вважають, що у ЧТЕІ у дійсність втілюються 50% навчальних можливостей і потужностей, 34% респондентів вважають, що – 75%, 16% викладачів вважає, що використовуються лише 25% можливостей. У свою чергу, у закладі стажування, на думку 46% опитаних, у дійсність втілюються 50% навчальних можливостей і потужностей, 38% респондентів вважають, що – 75%, 16% викладачів вважає, що використовуються лише 25% можливостей.

7. Своє дозвілля під час стажування 36% опитаних використовували для читання літератури, 4% - для перегляду телепередач, 18% - для відвідування кінотеатрів, клубів, театрів, 10% - обирали туризм, спорт, подорожі, 12% шукали додатковий заробіток, 4% опитаних грали в комп'ютерні ігри.

8. 48% опитаних вважають, що викладачам інституту під час стажування слід попрацювати над своєю науково-теоретичною кваліфікацією, 51% - вважають, що треба удосконалювати свою методичну майстерність, 40% бажає підвищити свою комп'ютерну компетентність, 12% опитаних бажають удосконалення організаційних аспектів.

З урахуванням даних проведеного дослідження доцільно оптимізувати процес професійного розвитку педагогів ЧТЕІ у таких напрямках:

- сприяти появі / розвитку у викладачів внутрішньої мотивації;
- створити і оприлюднити прозору і справедливу схему зовнішніх винагород та схвалень;
- планування процесу професійного зростання;

- створення методичного комплексу для забезпечення якісного зростання професійно-педагогічної компетентності відповідної категорії викладачів;
- надавання можливостей для самовираження;
- збільшення навчальних можливостей і потужностей;
- враховувати бажання викладача про напрям підвищення кваліфікації (методична майстерність, науково-теоретична кваліфікація, комп'ютерна компетентність тощо);
- спираючись на отримані дані, необхідно провести подальше дослідження факторів, що впливають на професійний розвиток педагогів.

Література:

1. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / Под. ред. Д. Я. Райгородского. – Самара: ИД Бахрах.– , 2002. – 672 с.
2. Сергієнко Л.П. Основи наукових досліджень з психології: кваліфікаційні та дипломні роботи: Навчальний посібник. / Л.П. Сергієнко – К.: «Видавничий дім «Професіонал»», 2009. – 240 с.
3. Словарь по психологии // Под ред. Ж. Лапланж. – М.; Высшая школа; 2003.
4. Тест "Самооценка" Н. М. Пейсахова : Режим доступа. Электронный ресурс: <http://психология14.рф/psihologicheskie-metodiki /samoocenka/>
5. Чайкіна Н.О. Моніторинг якості підготовки фахівців у системі вищої освіти// Практична психологія та соціальна робота. – 2011. – № 5. – С. 46-53.

4. SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

4.1. ЛОЯЛЬНОСТЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Балабанова Л.В.

д-р экон. наук, профессор

Сардак Е.В.

д-р экон. наук, доцент

*Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского*

В условиях рыночной экономики, характеризующихся изменением приоритетов в деятельности предприятий, особую значимость приобретают вопросы обеспечения эффективности управления персоналом и определения факторов, ее обуславливающих.

Любому предприятию, желающему достичь конкурентных преимуществ на рынке, следует рассматривать персонал как стратегический фактор, который обеспечит его конкурентоспособность в долгосрочной перспективе. Так, предприятия, которые занимаются исследованиями потребностей персонала, учитывают их при разработке системы мотивации, строят кадровую политику, исходя из целей предприятия и его работников, достигают эффективности в сфере управления персоналом, при этом обеспечивая устойчивые конкурентные преимущества на рынке труда и на рынке основной деятельности. К тому же, такие предприятия имеют лояльный персонал, который обеспечивает стабильность их деятельности и выступает важным фактором успеха в условиях рынка.

Таким образом, в современных условиях возникла объективная необходимость в управлении лояльностью персонала и рассмотрении ее в качестве одного из важнейших средств обеспечения конкурентоспособности как персонала, так и предприятия в целом.

При определении понятия "лояльность" целесообразно обратиться к его происхождению от английского слова "loyal" ("верный"). Однако, при рассмотрении данного понятия в контексте управления персоналом оно имеет более емкое наполнение. Анализ подходов отечественных и зарубежных ученых к рассмотрению вопросов лояльности персонала позволяет сделать вывод об отсутствии единой точки зрения относительно природы ее возникновения, а также четкой концепции лояльности в системе управления персоналом предприятия. Систематизация существующих подходов к трактовке термина «лояльность» приведена в табл. 1.

Так, наиболее часто лояльность рассматривается как: степень принятия работником целей и ценностей организации; соблюдение норм, правил и обязательств по отношению к организации; доброжелательное, корректное отношение работников к руководству, коллегам, клиентам, предприятию в целом; эмоциональное расположение к своей организации; верность и

самоотверженность; идентификация работника с организацией.

Таблица 1

**Концептуальные взгляды на определение сущности термина
«лояльность персонала»**

Автор, источник	Научные подходы, концепции
<i>Поведенческий подход</i>	
Говард Беккер [401, с.15]	Лояльность – результат определенной «ставки», которую делает человек, связывая «внешние интересы с соответствующим направлением своей деятельности».
Оксинойд К.Е. [2, с.223-224]	Лояльность – это степень принятия работником целей и ценностей организации, проявляющаяся в действиях и поведении, которые способствуют, противоречат или являются нейтральными по отношению к деятельности организации.
<i>Установочный подход</i>	
<i>Концепция нормативной лояльности</i>	
Калабин А. [3, с.43-44]	Лояльность – это доброжелательное, корректное, почтенное отношение к кому-либо или чему-либо, соблюдение существующих правил, норм, распоряжений даже при несогласии с ними.
Корнеева И. [4]	Лояльность – это доброжелательное отношение к кому-либо или чему-либо, отвечающее предъявляемым требованиям.
<i>Концепция эмоциональной лояльности</i>	
Ильина О. [5]	Лояльность – это верность и самоотверженность.
Магура М.И. [6, с.45]	Лояльность – это эмоциональное расположение к организации, желание оставаться ее членом.
<i>Концепция ценностной лояльности</i>	
Ньюстром Дж.В. [7, с.230]	Лояльность – это степень, в которой работник идентифицирует себя с организацией и стремится к активному участию в ее деятельности.
Корнеева И. [4]	Организационная лояльность – это тип и сила связей работника и организации, базирующиеся на ценностных нормах, которые принимаются работником и отвечают требованиям организации.
<i>Интегрированный подход (авторская разработка)</i>	
	<i>Лояльность персонала предприятия</i> – это конструктивное организационное поведение, которое характеризуется позитивным отношением персонала к предприятию и базируется на удовлетворенности трудом, согласованности его и предприятия интересов и целей.

По результатам исследований существующих теорий лояльности можно выделить поведенческий и установочный подходы к ее дефиниции (табл. 1).

Основой поведенческого подхода является предположение относительно того, что соответствие между поведением работников и их действиями в предприятии зависит от следующих условий: действия работников являются публичными; отказ от них отождествляется с появлением потерь, препятствий и трудностей; действия персонала воспринимаются как результат свободного выбора.

В связи с этим согласно поведенческому подходу лояльность работника возникает в результате осуществления действий, которые в будущем не позволят ему изменить собственную линию поведения. При этом лояльность трактуется как: степень готовности работника продолжать работу в предприятии; желание сохранять принадлежность к нему; поведение, которое одобряется и выходит за рамки формальных требований.

Если с позиции поведенческого подхода уровень лояльности персонала определяется соотношением потерь и вознаграждений, связанных с принадлежностью к определенному предприятию, а сама лояльность

рассматривается как характеристика организационного поведения работника, то в рамках установочного подхода лояльность определяется как его социально-психологическая установка.

Таблица 2

Сущность понятий, связанных с лояльностью персонала

Автор, источник	Дефиниции
<i>Удовлетворенность трудом</i>	
Ньюстром Дж.В. [7, с.227]	Удовлетворенность трудом – это набор позитивных чувств и эмоций, возникающих у работника в процессе и при оценке результатов работы.
Шермерорн Дж. [8, с.164]	Удовлетворенность трудом определяет то, насколько сильные позитивные или негативные чувства испытывает человек к своей работе.
Кибанов А.Я. [9, с.43]	Удовлетворенность трудом – это обобщающий эмпирический показатель отношения к труду. Он характеризует сознание субъектов труда выражается в вербальном поведении работников.
<i>Обязательства перед предприятием</i>	
Ньюстром Дж.В. [7, с.230]	Обязательства перед организацией, или лояльность работника – это степень, в которой сотрудник идентифицирует себя с организацией и стремится к активному участию в ее деятельности.
<i>Благонадежность</i>	
Горбачев П. [10]	Благонадежность – высокая степень честности по отношению к работодателю.
<i>Вовлеченность в трудовой процесс</i>	
Кимберли Б.Боал [7, с.230]	Вовлеченность в трудовой процесс - степень, в которой работники отдаются работе, тратят на нее время и энергию, воспринимают ее как существенную часть своей жизни.
Дж. Шермерорн [8, с.53]	Количество решений, принятие которых делегируется работникам.
М. Армстронг [11, с.175]	Вовлеченность в работу - интерес и увлеченность работой.
<i>Командный дух</i>	
Ильина О. [5]	Командный дух – осознание работником своей принадлежности к определенному коллективу.
<i>Приверженность</i>	
Карташова Л.В. [12, с.73]	Приверженность - состояние, в котором работник идентифицирует себя со спецификой и ценностями организации, желание быть частью организации и желание осуществлять действия от имени организации.
Ильина О. [5]	Приверженность определяется прежде всего тем, насколько долго человек отработал в компании и стремится ли он там остаться.
<i>Патриотизм</i>	
Ефремова Т.Ф. [13]	Патриотизм – преданность чему-либо, горячая любовь к чему-либо.
<i>Самоотверженность</i>	
Ильина О. [5]	Самоотверженность – это лояльность (эмоциональная приверженность работника предприятию).
<i>Верность предприятию</i>	
Ефремова Т.Ф. [13]	Верный – постоянный в своих чувствах, убеждениях и т.п.; полностью надежный; заслуживающий определенного доверия; тот, приносящий успех.
<i>Идентификация</i>	
Магура М.И. [6, с.46]	Идентификация – сильное убеждение в правоте целей и ценностей организации и их принятия.
<i>Организационное гражданство</i>	
Роббинз С.П. [7, с.21]	Организационное гражданство – наивысшая степень лояльного поведения персонала; поведение, обусловленное главным образом «доброй волей работника», не связанное с формальными требованиями, зафиксированными в нормативных документах (уставах и т.п.), но, в то же время, и это главное, способствующее эффективному функционированию организации.

Сложность и многоаспектность понимания термина «лояльность персонала» обуславливают необходимость разработки усовершенствованной интегрированной модели лояльности. В свою очередь, в системе управления

персоналом наиболее целесообразным можно считать подход к рассмотрению лояльности как многомерного феномена, на который влияют другие элементы данной системы и который осуществляет влияние на них.

Проведенная систематизация научных подходов к рассмотрению теоретических аспектов, связанных с лояльностью персонала (табл. 2) показала, что в данном контексте выделяют такие понятия, как: вовлеченность в трудовой процесс, самоотверженность, обязательства перед предприятием, удовлетворенность трудом, благонадежность, приверженность, патриотизм, верность предприятию, командный дух, идентификация, организационное гражданство и т.п. При этом большинством авторов вышеуказанные категории отождествляются с термином «лояльность». Однако, данные понятия нецелесообразно считать синонимичными, поскольку определенные неточности в их понимании могут привести к ошибкам в практической деятельности по управлению лояльностью персонала. Например, на этапе отбора претендентов на вакантные должности целесообразно акцентировать внимание не на оценке лояльности, а на личностных предпосылках патриотизма, благонадежности и т.п.

В существующих научных подходах вышеуказанные понятия рассматриваются в четырех вариациях, в частности, как: отдельный аспект лояльности, синоним лояльности, предпосылка лояльности, следствие лояльного поведения. При этом отдельные понятия являются близкими по содержанию или синонимичными (например, патриотизм, самоотверженность и приверженность, идентификация и организационное гражданство). Таким образом, понимание природы лояльности является многозначным; большое число терминов, используемых учеными и практиками в контексте лояльности персонала, их разноплановая интерпретация требуют уточнения семантического наполнения данных понятий с целью формирования адекватной методологии диагностики лояльности и разработки рекомендаций по управлению лояльностью в системе управления персоналом предприятий.

Анализ существующих подходов к дефиниции «лояльность» и логика семантического наполнения терминов, представленных в табл. 2, позволили разработать интегрированный подход к определению категории «лояльность», а также иерархическую структуру («пирамиду») лояльности персонала.

Лояльность персонала предприятия – это конструктивное организационное поведение, которое характеризуется позитивным отношением персонала к предприятию и базируется на удовлетворенности трудом, согласованности его и предприятия интересов и целей.

Целесообразно обратить внимание на то, что данное определение лояльности является интегрированным, поскольку объединяет основные идеи: поведенческого (лояльность определяется как характеристика поведения работника), установочного (лояльность рассматривается как установка человека) подходов, а также концепции управления персонал-

маркетингом предприятия (лояльность базируется на удовлетворенности работников трудом, согласованности их и предприятия интересов и целей).

Лояльность является социальной характеристикой, поскольку она возникает в социальных коммуникациях (при наличии субъекта и объекта) и внешне проявляется в организационном поведении работников. Объектами лояльности персонала в предприятии могут выступать: руководитель предприятия, непосредственный руководитель, коллеги, подчиненные.

Необходимость исследований лояльности в системе управления персоналом обуславливает потребность, в первую очередь, в определении структуры лояльности, уточнении иерархичности (субординации) ее составляющих, что демонстрирует предложенная «пирамида лояльности персонала к предприятию» (рис. 1).



Рис. 1. «Пирамида лояльности» персонала к предприятию (авторский подход)

Лояльность персонала к предприятию формируется как за его пределами, до приема на работу (потенциальная лояльность), так и с начала трудовой деятельности в данном предприятии (реальная лояльность). Потенциальная лояльность связана с ценностями, потребностями, установками, характеристиками человека как личности; при этом на ее формирование влияют также и факторы маркетинговой среды.

«Пирамида лояльности» включает три уровня (низший, средний, высший), каждый из которых представлен совокупностью определенных составляющих лояльности, которые, в свою очередь, состоят из соответствующего набора элементов, в частности:

- низший уровень лояльности: представлен базисной составляющей (удовлетворенность трудом);

- средний уровень лояльности: представлен совокупностью рациональной (благонадежность) и поведенческой (вовлеченность в

трудоу процесс) составляющих;

- высший уровень лояльности: представлен эмоциональной составляющей (приверженность, организационное гражданство).

Определение составляющих лояльности персонала к предприятию и выявление факторов, их определяющих, позволит осуществить комплексную диагностику лояльности, которая должна базироваться на оценке удовлетворенности персонала трудом.

Так, удовлетворенность персонала трудом целесообразно рассматривать как основу или базисную составляющую лояльности персонала к предприятию (нижний уровень «пирамиды лояльности»).

Удовлетворенность трудом можно определить как установку или эмоциональную реакцию работника на содержание, условия работы, систему мотивации и другие факторы, что отражает характер (позитивный или негативный) его отношения к своей работе.

Труд в контексте удовлетворенности следует рассматривать не только как выполнение определенных служебных обязанностей, но и как: взаимодействие с руководством, коллегами, подчиненными; отношение к системе мотивации, корпоративной культуре, уровню нагрузки, карьерным перспективам и т.д. Вследствие этого факторы удовлетворенности персонала как основы формирования лояльности к предприятию целесообразно представить в виде совокупности четырех групп, а именно: факторы, связанные с особенностями работы; социальные факторы; психофизиологические факторы; организационно-экономические факторы; факторы, связанные с личностными характеристиками работников. Важным также является определение тех факторов удовлетворенности трудом, которые являются управляемыми (т.е. подлежат влиянию со стороны руководства предприятия) и неуправляемыми (находящиеся вне контроля менеджмента).

В контексте данного анализа необходимо отметить, что все факторы удовлетворенности трудом по степени возможного влияния на них целесообразно объединить в следующие группы: полностью управляемые (организационно-экономические факторы); частично управляемые (факторы, связанные с особенностями работы; социальные и психофизиологические факторы; факторы, связанные с личностными характеристиками работников).

Удовлетворенность работников своим трудом зависит от того, отвечают ли их ожидания факторам удовлетворенности (особенностям работы, карьерным перспективам, мотивации и т.п.) в предприятии. В случае соответствия ожиданий персонала реальным условиям у работников (на основе появления удовлетворенности работой) формируется направленность к конструктивному организационному поведению, и как следствие, - лояльность, в противном случае возникает направленность к деструктивному организационному поведению, и, как результат - нелояльность персонала.

Средний уровень «пирамиды лояльности» включает рациональную и поведенческую составляющие. Рациональная составляющая представлена благонадежностью, которая предусматривает: выполнение обязательств

перед предприятием; дисциплинированность; принятие правил и норм, действующих в предприятии; требовательность как к себе, так и к коллегам, подчиненным, бизнес-партнерам. Следовательно, благонадежность в большей мере определяется порядочностью человека, который доволен своим трудом и добросовестно выполняет свои должностные обязанности.

Однако, данные «рациональные» намерения не усиливаются направленностью человека к такому типу поведения, которое характеризуется стремлением внести как можно больший личный вклад в деятельность предприятия. Именно эта направленность является лейтмотивом следующей – поведенческой составляющей лояльности. Данная составляющая представлена вовлеченностью работников в трудовой процесс, связанной с демонстрацией работником такого организационного поведения, которое характеризуется: личным вкладом в достижение целей предприятия, увлеченностью работой, желанием выполнять больший объем работы, чем предусмотрено должностной инструкцией, и его практическим воплощением.

Высший уровень лояльности персонала проявляется в приверженности и организационном гражданстве, которые в совокупности представляют эмоциональную ее составляющую. Так, приверженность работников предприятию целесообразно рассматривать как совокупность таких элементов: принятие целей и ценностей предприятия, доверие руководству, вера в предприятие, самоотверженность, патриотизм, командный дух и т.п.

Наивысшим проявлением лояльности персонала к предприятию является организационное гражданство, которое можно представить как идентификацию работника с предприятием, связанную с гордостью за него и верностью предприятию, его руководству и его идеалам. Идентифицировать организационное гражданство можно в том случае, когда работник ассоциирует свое предприятие с живым организмом и считает себя неотъемлемой его частью; он уверен, что, потеряв его, предприятие «заболеет», «потеряет свое лицо» и т.п. Поэтому все усилия человека направляются на развитие предприятия, которое, в свою очередь, поддерживает развитие работника.

Литература:

1. Aranya N. An empirical study of theories of organizational and occupational commitment / N. Aranya, D. Jacobson // *Journal of Social Psychology*. – 1975. – Vol. 97. – P. 15-22.
2. Оксина К. Э. Организационное поведение : учебник / К. Э. Оксина. – М.: КНОРУС, 2009. – 480 с.
3. Калабин А. Как развить лояльность персонала / А. Калабин // *Кадровое дело*. – 2004. – № 8. – С.43-47.
4. Корнеева И. Лояльность персонала [Электронный ресурс] / И. Корнеева // *Trainings.ru*. Обучение и развитие персонала / компания «Амплуа». – Электрон. текстовые дан. – М., 2000-2012. – Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/dictionary/loyalnost>. – Загл. с экрана.
5. Ильина А. Нужно ли быть лояльным компании [Электронный ресурс] / А. Ильина, М. Решетникова // *Экстра Н* : еженед. реклам. газ. / Издат. дом «Экстра Н». – Н.

- Новгород, 2010-2012. – Режим доступа: http://www.extran.ru/text/rabota/nuzhno_li_bit_loyalnim_kompanii/?page_4=43. – Загл. с экрана.
6. Магура М. И. Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова // Управление персоналом. – 2001. – № 6. – С. 45-50.
 7. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис ; пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2000. – 448 с. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
 8. Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн ; пер. с англ. под ред. Е. Г. Молл. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 637 с.
 9. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с. – (Серия «Высшее образование»).
 10. Горбачев П. Адаптация персонала в компании. Чувствуйте себя как дома [Электронный ресурс] / П. Горбачев // HRliga. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом / издат. дом «МЕДИА-ПРО». – Электрон. текстовые дан. – [Киев], 2005-2012. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=4118>. – Загл. с экрана.
 11. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с. – (Серия: Классика МВА).
 12. Карташова Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 220 с. – (Серия «Высшее образование»).
 13. Толковый словарь Ефремовой. Значение слова «Приверженный» [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые, граф. дан. и программы. – М., 2005-2012. – Режим доступа: <http://efremova.info/word/priverzhennyj.html>. – Загл. с экрана.

4.2. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО КОНФЛИКТА МЕЖДУ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ ГРУППАМИ В КАЧЕСТВЕ КАТАЛИЗАТОРА ПРОЦЕССА ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Андреева Т.Е.

канд. эк. наук, профессор

Гетьман О.А.

аспирант

*Харьковский национальный университет строительства и архитектуры,
Украина*

Стратегия развития предприятия, как тема научных исследований, особенно актуальна сейчас, когда предприятия и организации требуют системного и спланированного развития на перспективу. Развитие предприятия, его организационная мощь зависят от того, как будет происходить процесс трансформации. В данной работе рассмотрен ключевой вопрос, касающийся трансформации организации в контексте использования функционального конфликта между заинтересованными группами в организации в качестве катализатора процесса изменения организационной структуры предприятия.

Необходимость теоретического обоснования трансформации организации возникла задолго до появления большинства современных методов построения организационных структур. Актуальность выбранной темы исследования сегодня определяется наступившей и постоянно растущей необходимостью развивать новые теории повышения эффективности управления организациями на фоне глобальных изменений в мировой экономике. Поэтому особенно сейчас важны новые модели организационного построения путем трансформации, дающие возможность реализовывать стратегии развития бизнеса на современном этапе.

Любой процесс трансформации организационной структуры имеет движущую силу. Одной из таких сил является функциональный конфликт. В этом контексте важно управлять конфликтом, чтобы трансформация структуры была позитивна для предприятия в целом, а не служила интересам одной из его составных частей.

Конфликт – это разновидность структурного дисбаланса, который означает неспособность сохранения системы в старом качестве, устойчивости развития в прежнем направлении, с прежним набором и зависимостью причинных переменных [1, с.27].

Конфликт важнейший показатель перехода системы из устойчивого состояния в неустойчивое. Согласно «Закону адаптации» Ле-Шателье система, получив импульс, обязательно будет стремиться восстановить состояние устойчивости на данном или новом функциональном уровне. В системе, находящейся в состоянии конфликта, возникает стремление найти способ сбалансированного существования всех своих элементов. Таким образом, конфликт это не только потеря устойчивости системы, но и поиск перехода от не оправдавших себя форм к новым ради достижения целей [1, с.29]. При этом отсутствие конфликтов гарантирует только сохранение уже приобретенных качеств, что равносильно отрицанию дальнейшего развития [1, с.31].

Не требует доказательств утверждение, что объектом конфликтологии являются конфликты между социальными субъектами: индивидами, группами, государствами [2].

Основная причина, которая движет человеком в стремлении улучшить свое положение, повысить социальный статус, состоит в том, чтобы отличаться, обратить на себя внимание, вызвать одобрение, похвалу, сочувствие или получить сопровождающие их выгоды, при этом также следует отметить, что единственной силой, способной умерять индивидуальный эгоизм, является сила группы; единственной силой, способной умерять эгоизм группы, - сила другой, охватывающей их группы» [3, с.27].

Конфликт имеет значение и подтверждает себя в качестве реального конфликта только в той мере, в какой действующие лица, каждый со своей стороны, стремятся управлять областью своего взаимодействия [3, с.31].

Существует четыре основных типа конфликтов: внутриличностный конфликт, межличностный, конфликт между личностью и группой,

межгрупповой конфликт. При этом конфликты бывают как функциональные, так и дисфункциональные. Во многих ситуациях функциональный конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает выявить большое число альтернатив или проблем и т.д.

Поскольку не каждый вид конфликта является функциональным, очень важно, чтобы конфликт отвечал определенным условиям, которые автору создания ситуации необходимо учесть на первоначальной стадии процесса.

Е.Л. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин в книге «Управление персоналом» определяют конфликт следующим образом. Конфликт — процесс развития взаимодействия субъектов по поводу различия их интересов и ценностных ориентации. Начинается он с конфронтационной фазы, а заканчивается коммуникативной (управленческой). Таким образом, конфликт можно определить и как процесс развития взаимодействия субъектов от конфронтации к коммуникации [4, с. 416].

Данное определение, как нельзя лучше отображает необходимость разрешения конфликта, а, следовательно возможность его функциональности.

Таким образом, основным критерием функционального конфликта является следующее условие – разрешимость конфликта, в свою очередь разрешение конфликта представляет собой развитие синергизма или антагонизма переменных, ограниченного некоторым пределом-переходом на новый, как правило, более высокий уровень. При этом поведение системы линейно и стабильно. Главная особенность этого способа разрешения конфликта – сохранение исходного качества системы за счет более адекватной перегруппировки ее внутренних факторов [1, с. 230].

Возможность управлять конфликтом, направлять его в русло функциональности – одна из основных задач менеджмента организации, особенно в периоды его скачкообразного развития, например, при трансформации его организационной структуры.

Управление трансформационным процессом структуры предприятия, образование новых конфигураций имеет важное, а иногда и решающее воздействие на его деятельность. Со стороны организации важен контроль за влиянием конфликта между заинтересованными группами во внешней среде и конфликтом между внутренними и внешними факторами среды. Конфликт должен быть использован как двигатель процесса трансформации и процесса реализации стратегии развития предприятия, при этом важно умение руководителя своевременно использовать конфликты, обладать способностью трансформировать взаимное представление участников из врагов в партнеров. Для этого следует четко определить степень влияния частей структуры в данной организации с целью определения основополагающего типа, особенно при существовании сложных или гибридных конфигурационных форм.

Степень влияния частей структуры в исследуемой организации можно определить исходя из анализа доминирования, как основных координационных механизмов, так и из типа децентрализации.

Следует акцентировать внимание на том, что координационный механизм – это способ координации действий, связанных с разделением труда на отдельные задачи и совокупностью мероприятий по их решению [5, с.19].

Анализ доминирования координационных механизмов следует рассматривать исходя и следующего.

1. Координационные механизмы, действующие в организации, раскрывают способы, посредством которых организации координируют свою деятельность.

2. Степень влияния на выбор конфигурации структуры можно определить исходя из того, какой именно координационный механизм доминирует в исследуемой организации [6].

Существует пять основных координационных механизмов: стандартизация рабочих процессов, стандартизация навыков и знаний, стандартизация выпуска, взаимное согласование и прямой контроль. При этом, стратегический апекс стремится к централизации, за данной частью структуры сохраняется контроль над принятием решений (доминирует прямой контроль как основной координационный механизм). При определенных условиях возникает конфигурация - простая структура.

Техноструктура борется за стандартизацию рабочих процессов, поэтому организация наиболее вероятно структурируется как механистическая бюрократия.

Операционное ядро стремится ликвидировать влияние как техноструктуры так и менеджеров – руководителей, данная часть структуры стремится к доминированию координационного механизма – стандартизации знаний и навыков (квалификации), таким образом, операционное ядро выступает за профессионализм. Поэтому организация структурируется как профессиональная бюрократия.

Срединная линия, пытаясь минимизировать власть, как стратегического апекса, так и операционного ядра, стремится к расщеплению организации на рыночно организованные единицы (стремление к «балканизации»), то есть стремится к дивизиональной форме, поэтому основным координационным механизмом в случае наибольшего влияния срединной линии будет стандартизация выпуска.

Вспомогательный персонал приобретает наибольшее влияние в организации, если преобладает механизм взаимного согласования при образовании рабочих созвездий (стремление к коллаборации). Данная структура есть не что иное, как адхократия [6].

Однако определить степень влияния различных частей организации основываясь только на анализе доминирования того или иного координационного механизма не всегда возможно. Дать более точное заключение по степени влияния частей структуры организации можно после

анализа степени централизации/децентрализации управления в исследуемой организации.

Как уже отмечалось, стратегический апекс стремится к централизации, причем как к горизонтальной, так и вертикальной, что присуще простой структуре организации.

Техноструктура, стремясь отобрать власть у линейных менеджеров, тянет организацию в сторону механистической бюрократии через вертикально-ограниченную селективную децентрализацию [6].

Операционное ядро не склонно делить влияние с какой-либо иной частью структуры, предпочитая вертикальную и горизонтальную децентрализацию, что присуще профессиональной бюрократии.

Менеджеры срединной линии предпочитают ограниченную вертикальную параллельную децентрализацию, что является необходимым условием существования дивизиональной структуры.

Вспомогательный персонал при своем стремлении к образованию рабочих созвездий стремится, как и операционное ядро, к вертикальной и горизонтальной децентрализации, но только ее селективной разновидности. Иначе данную децентрализацию можно характеризовать как избирательную. Организация, при этом, принимает форму адхократии [6].

Каждая часть структуры влияет на процесс развития организации, в том числе и на трансформационный процесс. Пять сил (частей организации), растягивающих организацию в разные стороны общей конфигурационной сферы, способствуют изменению структуры организации, при этом задача руководителя использовать конфликт, возникающий между заинтересованными частями структуры с целью катализирования процесса трансформации и изменении его направления на нужное руководителю, при осуществлении стратегии развития предприятия. Указанное выше представлено на рис. 1.

<u>Структурная конфигурация</u>	<u>Основной координационный механизм</u>	<u>Ключевая часть организации</u>	<u>Тип децентрализации</u>
Простая структура	Прямой контроль	Стратегический апекс	Вертикальная и горизонтальная централизация
Механистическая бюрократия	Стандартизация рабочих процессов	Техноструктура	Ограниченная вертикальная селективная децентрализация
Профессиональная бюрократия	Стандартизация навыков и знаний	Операционное ядро	Вертикальная и горизонтальная децентрализация
Дивизиональная форма	Стандартизация выпуска	Срединная линия	Ограниченная вертикальная параллельная децентрализация
Адхократия	Взаимное согласование	Вспомогательный персонал	Селективная вертикальная и горизонтальная децентрализация

Рис. 1. Основные виды конфигураций

Причина конфликта – это всегда препятствие, которое порождает несовместимость потребностей участников конфликта и способов их удовлетворения.

Например, что при структурной организации «профессиональная бюрократия» основным координационным механизмом является стандартизация навыков и знаний, а ключевой частью организации – операционное ядро. При структурной организации «дивизиональная форма» основным координационным механизмом является стандартизация выпуска, а ключевой частью организации – срединная линия.

Несложно сделать вывод, что при преобразовании одной структуры в другую происходит конфликт между менеджерами срединной линии и операционного ядра, в первую очередь за распределение ресурсов, главным из которых является – власть. Ориентация на конечный продукт не исключает необходимость использования таких важных координационных механизмов как прямой контроль, стандартизация рабочих процессов и взаимное согласование, однако при главенствовании стандартизации выпуска привилегированное положение в организации операционное ядро уступает срединной линии.

Задача руководителя состоит не в том, чтобы гасить конфликт заблаговременно, а наоборот, использовать его для достижения целей организации, поскольку в данном случае большая часть конфликтов будет носить не дисфункциональный, а функциональный характер [6].

Известно, что межгрупповые конфликты возникают, когда участниками ситуации являются группы с разными целями, интересами [3, с.51].

С позиции школы власти, стратегия - это своеобразная карта отношений во властной структуре организации. Учитывая, что создание стратегии также рассматривается как политический процесс, обозначим некоторые политические игры в организации.

1. Создание альянсов. Основная идея заключается в создании контактов, преследующих цель оказания взаимной поддержки в формировании основ собственной власти и служебном продвижении внутри организации.

2. Линейные менеджеры против штатных экспертов. Цель состоит не в расширении собственной власти, а в уничтожении противника. Для этого сталкивают рядовых менеджеров, обладающих правом на принятие решения со штатными экспертами (или другими категориями служащих, к ним приравненных), при этом каждая из сторон пытается использовать законную власть нелегитимным способом.

3. Соперничество равных. Как правило, происходит при образовании 2-х мощных блоков власти. Конфликты могут возникать между отделами, между индивидуумами, наделенными определенными полномочиями, между объединенными отделами или департаментами.

4. Экспертиза. Игра, основанная на эксплуатации навыков и знаний, при подчеркивании своей уникальности, важности и незаменимости. Использование экспертных знаний в собственных целях.

«Создание альянсов» среди менеджеров срединной линии может обеспечить более быструю адаптацию операционного ядра к новой структурной организации.

«Борьба линейных менеджеров против штатных экспертов» (представителей технотруктуры) ускорит процесс дивизионализации с одной стороны, поможет найти альтернативные решения с другой, обнажит ранее скрывающиеся в организации проблемы – с третьей.

«Соперничество равных» даст возможность заработать всему блоку координационных механизмов, учитывая конкурентные отношения при производстве взаимосвязанных товаров и услуг внутри организации.

«Экспертиза», как игра, основанная на эксплуатации навыков и знаний, может быть полезна при установлении «стандартов выпуска» и т.д. [6].

На данном этапе следует отметить, что рассматривать конфликт, как хорошо структурированный, последовательный процесс, развивающийся по определенной схеме будет крайне опрометчиво, так как конфликты слишком часто становятся неуправляемыми [7]. Для правильного понимания того, что происходит внутри зоны конфликта, необходимо учитывать, что он детерминирован особенностями восприятия и интерпретации субъектов [7].

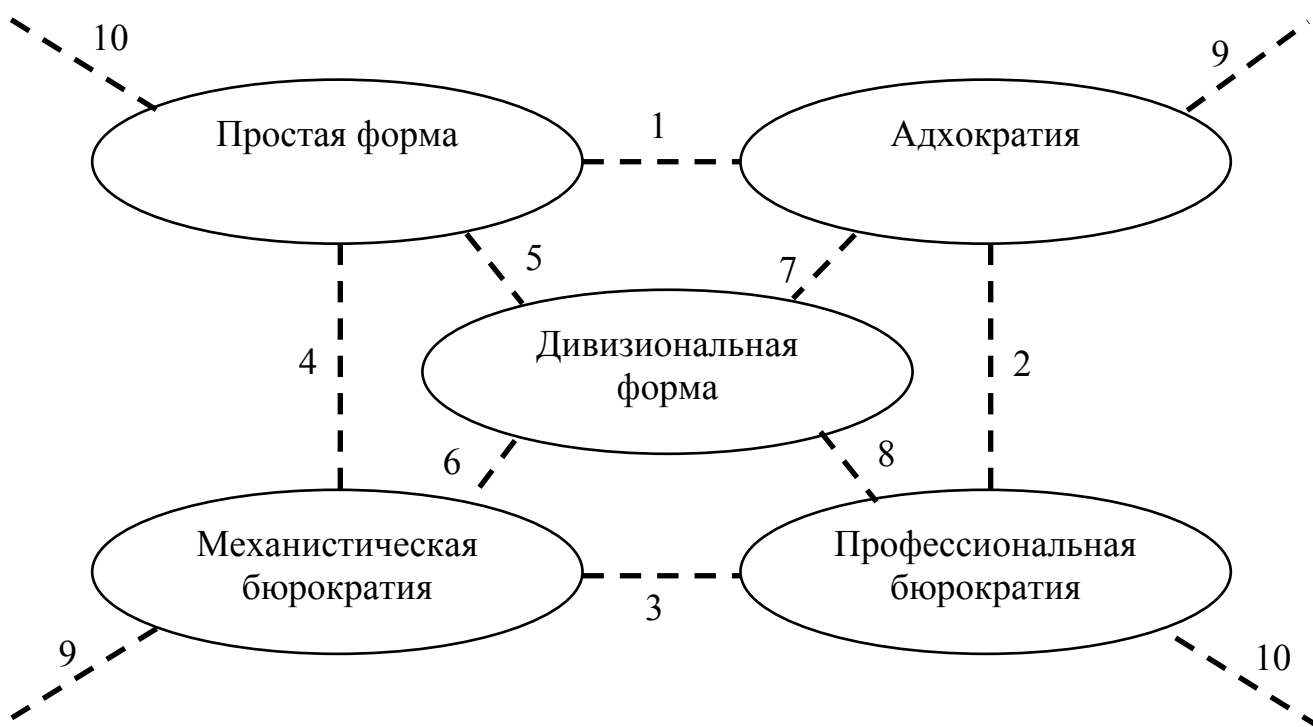


Рис. 2. Направления возможных функциональных конфликтов между частями организационных структур

При рассмотрении групповых конфликтов, организация определяется как целеориентированная система, где функционируют различные по своим социально-экономическим интересам иерархически соподчиненные группы.

Они являются структурным элементом организации и субъектами целеполагания. Они склонны к абсолютизации своих целей, что создает почву для рассогласования интересов подразделений в организации [7]. Управляя конфликтами в организации, руководитель должен подвергать тщательному анализу поведение заинтересованных групп, производить анализ коалиций, а затем использовать интересы различных групп для искусственного создания функционального конфликта.

Однако анализ не может быть отделен от синтеза. Синтез - середина управления. Находясь в контексте своей компании, руководитель должен хорошо представлять отдельные элементы целого, объединенные организации, интегрированные системы [8, с. 39]. Синтез в организации невозможен без функциональных конфликтов, так как бесконфликтное состояние гарантирует только сохранение уже приобретенных качеств, что равносильно отрицанию дальнейшего развития. Обобщая вышеизложенное, представим на объединенной сфере базовых видов структур (без учета гибридных конфигураций) направления возможных функциональных конфликтов между частями организационных структур (рис. 2). На данном рисунке обозначены функциональные конфликты, возникающие непосредственно в условно изображенных конфигурациях между:

1. Стратегическим апексом и вспомогательным персоналом.
2. Операционным ядром и вспомогательным персоналом.
3. Операционным ядром и техноструктурой.
4. Стратегическим апексом и техноструктурой.
5. Срединной линией и стратегическим апексом.
6. Срединной линией и техноструктурой.
7. Срединной линией и вспомогательным персоналом.
8. Срединной линией и операционным ядром.
9. Техноструктурой и вспомогательным персоналом.
10. Стратегическим апексом и операционным ядром [9].

Следует акцентировать внимание на том, что в данной работе рассматриваются только групповые конфликты - между структурными частями предприятия при трансформации организационной структуры в процессе реализации стратегии развития. Поэтому лишь указанные виды конфликтов являются функциональными, так как способствуют процессу смены структурных конфигураций в планируемом руководителем векторе изменений, что является элементом научной новизны в рассматриваемом направлении.

Своевременная смена структурной конфигурации организации является обязательным условием ее развития. Для ускорения и оптимального прохождения трансформационного процесса целесообразно использовать топ-менеджменту предприятия функциональный конфликт между заинтересованными группами - частями структуры. Функциональным конфликтом в указанном случае может быть только тот конфликт, который способствует смене конфигурации организации с исходной формы в иную, соответствующую по типу структуры влиянию основных факторов внешней

среды (сложность и динамичность) с учетом влияния факторов среды внутренней. При этом тип структуры идентифицируется в соответствии с наличием доминирующего в организации координационного механизма, степени децентрализации, влияния определенной части структуры.

Рассмотрим примеры подходов к построению моделей конфликтных ситуаций заинтересованных групп внутри структурных конфигураций.

Имитационная модель противоборствующих сторон ярко выражена в математической модели изменения средних значений, описанной в статье Б.Буянова, Н. Лубкова, Г. Поляка «Математическая модель длительного вооруженного конфликта». В основу модели положены уравнения динамики Ланчестера. В этом случае на динамику процесса конфликта влияет скорость изменения значений переменных величин. Учитывая монотонность ускорения, модель может быть использована при расчете возможных последствий, если конфликт носит катастрофический характер для системы [10,с.48].

В. Арнольд в книге «Жесткие и мягкие модели математические модели» развивает идею формирования моделей развивающихся конфликтов, при этом дифференцируя их по типам развития. Автор указывает следующее. Примером жесткой модели является таблица умножения. Простейший пример мягкой модели - принцип «чем дальше в лес, тем больше дров» [11, с. 4]. По мнению автора, возможность использования математической теории мягких моделей может применяться в экономических, экологических и социологических моделях.

Следует отметить, что автором разработаны методы, позволяющие сделать выводы общего характера без учета явного вида функций. В этой ситуации принято говорить о мягкой модели, поддающейся изменениям (за счет выбора функций в исследуемых задачах).

При этом жесткую модель предлагается исследовать на структурную устойчивость полученных при ее изучении результатов по отношению к малым изменениям модели (делающим ее мягкой) [11,с.17].

Несложно сделать вывод, что данная модель максимально приближена к существующей модели, называемой « аппроксимация», которая, в свою очередь, близка к интерполяции. Интерполяцией называют такую разновидность аппроксимации, при которой кривая построенной функции проходит точно через имеющиеся точки данных. Если некоторая функция слишком сложна для производительных вычислений, можно попытаться вычислить её значение в нескольких точках, а по ним построить, то есть интерполировать, более простую функцию. Недостатком данной модели является невозможность ее применения в системах, где переменные не всегда можно определить с достаточной степенью точности целочисленных значений.

В. Лефевр, Г. Смолян в работе «Алгебра конфликта» предлагают к рассмотрению «рефлекторную модель» управления конфликтами. Авторы отмечают, что существует два подхода, подлежащих изучению при исследовании процессов принятия решения в конфликте. Первые составляют

правила выбора оптимальной стратегии поведения в заданных условиях. Определением этих правил занимается исследование операций, наука, использующая теоретико-игровые модели конфликтных ситуаций. Вторая – позволяет фиксировать имитации рассуждения одного противника – другим, а также исследовать явления взаимного управления, при этом участники конфликта (они же игроки) вступают в рефлексивную игру, то есть игроки отражают в мышлении рассуждения друг друга [12, с.8].

Как ранее отмечалось, существует четыре основных типа конфликтов: внутриличностный конфликт, межличностный, конфликт между личностью и группой, межгрупповой конфликт. Учитывая, что подходы к построению моделей конфликтных ситуаций внутри структурных конфигураций должны предполагать, в первую очередь, факт существования или моделирования конфликтов межгрупповых, предложенная модель не может в полной мере отвечать требованиям построения данных систем.

О. Покорная в работе «Математическое моделирование оптимальных стратегий в условиях конфликта» указывает, что в условиях конфликта принимающему решение необходимо учитывать не только свои собственные интересы, но и цели и интересы противника, которые в общем случае неизвестны. Таким образом, возникает достаточно непростая ситуация выбора оптимального действия для каждого из участников конфликтной ситуации. Благодаря наличию общих закономерностей в развитии самых разных систем возможно исследование их математическими методами. Данные математические модели строятся с помощью такого раздела математики, как исследование операций (теория игр является частью этого раздела) [13, с.16].

Т. Саати в книге «Математические модели конфликтных ситуаций» отмечает следующее. Математическая формулировка сложных проблем указывает на возможные исходы и способствует выбору оптимальных стратегий. Далее автор указывает, что проблема может и не иметь математического представления по следующим причинам.

1. Структура проблемы слишком сложна и недостаточно понятна.
2. Структура проблемы ясна, но она включает неопределенность, а существующие вероятности не могут быть оценены.
3. Рассматриваемое явление хорошо понятно эмпирически, однако его теоретическая структура не ясна.
4. Структура хорошо известна и понятна, но она нерешаема даже приближенными методами [14, с. 31-32].

Функциональные конфликты, как и дисфункциональные, возникающие между структурными частями организаций сложны, иногда недостаточно понятны, часто включают неопределенность, возможны случаи с не до конца известной теоретической структурой конфликта. Учитывая вышеизложенное, необходимо выработать подход к построению модели конфликта с учетом описанных причин, определяющих сложность применения описанных математических моделей.

Чтобы умело управлять конфликтами в коллективе и направлять их в нужное руководителю организации русло, необходимо понимать сущность как зарождающегося, так и уже существующего конфликтов, отстаивающих различные интересы отдельных менеджеров и объединенных групп.

С позиций школы власти, которая рассматривает конфликт в организации как составляющую микровласти:

1. Организации представляют собой коалиции различных групп и индивидуумов, объединенных на основе общего интереса.

2. Между членами коалиции существуют устойчивые различия в системах ценностей, интересах, уровнях информированности.

3. Важные решения касаются распределения ограниченных ресурсов.

4. Ограниченность ресурсов и устойчивость различий создают основу для конфликта, а поэтому делают власть важнейшим ресурсом, а сам конфликт – центральным моментом организационной динамики.

5. Цели и решения являются результатом сделок, переговоров и жонглирования позициями между заинтересованными группами [15, с.220].

С позиции данной школы стратегия – это своеобразная карта отношений во властной структуре организации.

Использовать интересы различных групп для искусственного создания функционального конфликта следует только после анализа заинтересованных групп. Следует определить три основных момента.

1. Анализ поведения заинтересованных групп.

Поведение может быть: актуальное, наблюдаемое, а также потенциальная кооперация, конкурентная угроза и т.д.

2. Объяснение поведения заинтересованных групп.

Возможно, для этого менеджеру потребуется представить себя на месте тестируемых объектов.

3. Анализ коалиций. Поиск возможных коалиций – объединение подобных [15, с.228-229].

В продолжении следует отметить, что согласно теореме Питирима Сорокина:

«Конфликт – существующий для данной системы, инвертирует направление ее изменения, чтобы избежать разрушения» [1, с. 55].

При каждом конфликте всегда есть его участник (участники), предмет и причина. Участник конфликта – субъект, вынужденный решать определенные проблемы, которые препятствуют достижению цели.

Предмет конфликта – потребность участника конфликта.

Причина конфликта – препятствие, которое порождает несовместимость потребностей участников конфликта и способов их удовлетворения [1, с.78].

Система находится в качественном и количественном бесконфликтном состоянии, если множество всех ее элементов можно разделить на несколько взаимно исключаящих подмножества таких, что все кроме одного могут оказаться пустыми (синергизм). Каждая позитивная линия соединяет

элементы из одного и того же подмножества, а каждая негативная линия соединяет элементы из разных подмножеств [6].

Данный вывод, который изложен в книге В. Светлова «Конфликт: модели, решения, менеджмент» принимается за основу при построении моделей конфликтных ситуаций, учитывая следующее. Определяющее значение конфликта, его сущность в плане развития состоит в том, что в целом, он раскрывает творческую природу данного процесса, объясняет одну из самых важных его функций – служить катализатором изменений, породить новые возможности развития, быть причиной возникновения новых системных качеств.

В.Светлов отмечает, что на данный момент единой теории модулирования, разрешения и управления конфликтом – нет. Конфликт по определению системное явление. Его возникновение, развитие и разрешение подчиняются общим законам развития систем [1, с.13].

Системный подход является самым общим и оптимальный методом моделирования и анализа конфликтов любого уровня: внутри личностного, межличностного, конфликта между личностью и группой, межгруппового.

Следует также отметить, что если относить степень конфликтности системы к уровню ее неустойчивости, то с помощью мер конфликтности можно измерить способность системы перейти в новое, как правило, более устойчивое состояние.

Для трансформации системы из бесконфликтного состояния в конфликтное необходимо и достаточно образовать с помощью новых причинных переменных один или более несбалансированный цикл, чей суммарный негативный вес достаточен для инвертирования позитивного отношения между базисными переменными системы на негативное [1, с.54]. Для трансформации системы из конфликтного состояния в бесконфликтное необходимо образовать из новых причинных переменных сбалансированный цикл, чей суммарный позитивный вес достаточен для инвертирования негативного отношения между базисными переменными системы на позитивное [1, с.54].

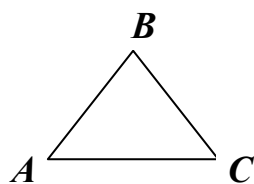
На данном этапе будет уместным определить, что:

1. Несбалансированный цикл – это цикл (полуцикл), который имеет нечетное количество негативных отношений.
2. Цикл, полуцикл бесконфликтен, если он сбалансирован, т.е. имеет четное или нулевое число негативных отношений.
3. Система бесконфликтна, если все ее циклы сбалансированы.

Учитывая тот факт, что любое развитие непосредственно связано с образованием конфликта и его разрешением, в качестве научной новизны предлагается к использованию в практическом менеджменте модель управления функциональными конфликтами между составными частями организации в процессе реализации стратегии развития при трансформации ее организационной структуры.

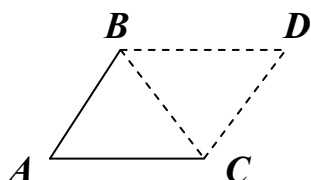
Предлагается применить в качестве основы модели построения функционального конфликта систему, состоящую из сбалансированных и

несбалансированных циклов (рис. 3-5). Используя структурную модель конфликта, строим означенный граф.



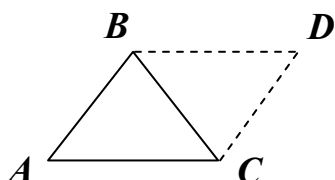
*A – исходная структурная форма;
B – ожидаемая структурная форма;
C – преобразования в исходной структуре*

Рис. 3. Исходное бесконфликтное состояние



D – ключевая часть исходной структурной формы

Рис. 4. Конфликтное состояние



————— *положительная обратная связь*
- - - - - *отрицательная обратная связь*

Рис. 5. Бесконфликтное состояние

Фундаментальная структурная теорема анализа и разрешения конфликтов (ФСТ) гласит:

Система находится в бесконфликтном состоянии если все ее элементы можно разделить на 2 взаимоисключающих подмножества (одно может быть пустым) такие, что каждая позитивная линия соединяет элементы из одного и того же подмножества, а каждая негативная линия соединяет элементы из разных подмножеств [4].

Бесконфликтное состояние изображено на рис. 3. Все элементы структуры находятся в состоянии положительной обратной связи.

Мера конфликтности, которая равна отношению числа конфликтных (несбалансированных) полуциклов к числу всех полуциклов в этом случае равно 0.

На рис. 4 изображена трансформация системы из бесконфликтного состояния в конфликтное с помощью новой переменной (ключевая часть исходной структурной формы) путем образования несбалансированного цикла, чей суммарный негативный вес достаточен для инвертирования позитивного отношения между базисными переменными системы на негативное.

Мера конфликтности равна $2/3=0,67$.

На рис. 5 изображена трансформации системы из конфликтного состояния в бесконфликтное (преобразование отрицательной обратной связи между ключевой частью исходной структурной формы и преобразованиями

в исходной структуре – в положительную) путем преобразования несбалансированного цикла в сбалансированный, чей суммарный позитивный вес достаточен для инвертирования негативного отношения между базисными переменными системы на позитивное.

Стоит подчеркнуть, что произошло превращение антисинергетической системы в антагонистическую (бесконфликтную), так как произведение двух сильнейших коэффициентов обратной связи больше по модулю величины коэффициента слабой связи.

Мера конфликтности равна 0.

На данном примере мы смогли показать переход из бесконфликтного состояния в конфликтное и, наоборот, при преобразовании структуры из одной формы в другую [6].

Остается открытым вопрос, какой стиль конфликта необходимо применять в качестве катализатора трансформационного процесса при смене той или иной конфигурации. Если посмотреть на конфликт, как на поведение лица, группы или организации, которое препятствует или ограничивает другого участника в достижении его целей, то и конфликтная ситуация перерастает в конфликт в результате поведения одного лица или группы по ограничению возможностей другого лица (группы) реализовывать свои интересы [3, с.39].

В конфликт-менеджменте признано существование следующих пяти стилей конфликтного поведения: уклонение, приспособление, конфронтация, сотрудничество, компромисс.

Конфронтация имеет своей целью достижение с помощью активных действий, осуществления собственных интересов, как правило, без учета интересов других групп.

Уклонение, как стиль поведения в конфликтах, характеризуется явным отсутствием у вовлеченного в конфликтную ситуацию желания сотрудничать с кем-либо и приложить активные усилия для осуществления собственных интересов, равно как пойти навстречу оппонентам.

Компромисс занимает срединное место в сетке стилей конфликтного поведения. Он означает расположенность участника (участников) конфликта к урегулированию разногласия на основе взаимных уступок, достижения частичного удовлетворения своих интересов.

Приспособление, как стиль пассивного поведения, отличается склонностью участников конфликта смягчить, сгладить конфликтную ситуацию, сохранить или восстановить гармонию во взаимоотношениях посредством уступчивости, доверия, готовности к примирению.

Сотрудничество, как и конфронтация, нацелено на максимальную реализацию участниками конфликта собственных интересов. Но в отличие от конфронтационного стиля сотрудничество предполагает не индивидуальный, а совместный поиск такого решения [3, с.75-77].

По результатам исследований, проводимых с целью систематизации данных, касающихся последствий конфликтов в организациях при смене организационной структуры, был обнаружен факт повышения вероятности

возникновения конфронтации (вместо уклонения) при усилении уровня собственных интересов работника (немногочисленной группы), а также факт увеличения вероятности возникновения таких линий поведения, как сотрудничество и приспособление, при усилении учета влияния интересов других групп. При этом сотрудничество и конфронтация свойственны активным группам, уклонение и приспособление – пассивным. Компромисс, как линия поведения, занимает промежуточное положение при частичном усилении влияния собственных интересов и учете интересов других групп, являясь наиболее применяемой формой поведения при разрешении структурных конфликтов. Тем не менее следует акцентировать внимание на том, что как правило, конфронтация в конфликтном поведении свойственна сильным личностям – лидерам, уклонение – рядовым исполнителям, приспособление – профессионально подготовленным специалистам, сотрудничество – как руководителям, так и наиболее перспективным работникам, отличающимся высокой производственной культурой, компромисс – руководителям среднего звена. Из данных исследования сделан вывод о существующей зависимости между усилением органичности организации при усилении уровня осуществления влияния собственных интересов сотрудников, и зависимости усиления профессионализации (усложнения) при повышении уровня влияния учета интересов других групп (рис. 6).

Другими словами, наиболее часто возникают конфликты конфронтационного стиля при трансформации организации в форму, именуемую как простая конфигурация, компромисс свойственен при трансформации в дивизиональную форму, сотрудничество – стиль поведения, применяемый в большинстве случаев при изменении исходной конфигурации в адхократичную форму управления, приспособление свойственно при конвертации в профессиональную форму, а уклонение – в механистическую.

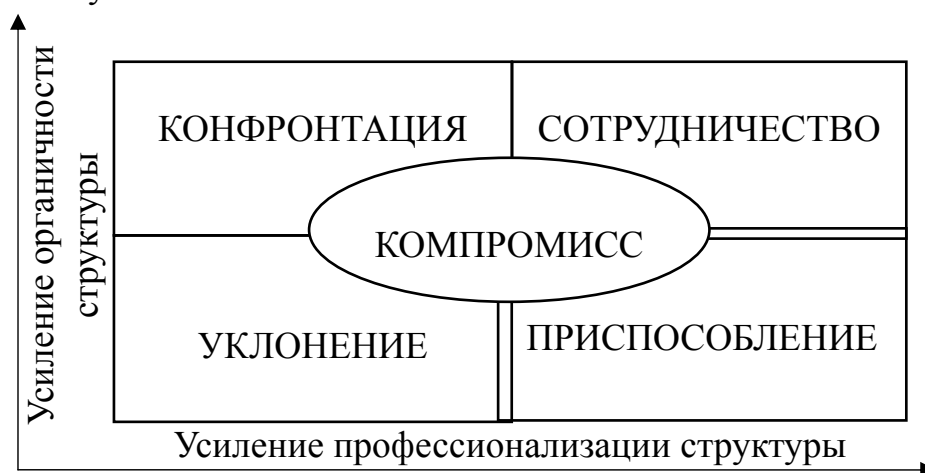


Рис. 6. Статистическая мода стиля конфликтного поведения в зависимости от типа трансформационного процесса

Тем не менее, при проектировании функциональных конфликтов не рекомендуется пользоваться шаблонными схемами. Разумно применять все

типы поведения при конфликтных ситуациях, в зависимости от ситуационных факторов, основным и определяющим условием при этом остается обязательность принадлежности конфликта к функциональному типу, определяемому сменой исходной конфигурации в планируемую.

Использование конфликтов всегда сложный и противоречивый процесс, который может быть смещен в разные стороны своеобразного реакционного равновесия в системах. Задача менеджеров стратегической вершины удержать равновесие в нужном направлении развития организации при детальном анализе действующих базисных переменных в существующей системе.

Литература:

1. В.Светлов. Конфликт: модели, решения, менеджмент./ В. Светлов. – СПб.: Питер, 2005 – 540 с.
2. Яхно Т.П., Куревина И.А. Конфликтология и теория переговоров. – К.: Центр учебной литературы, 2012. - 168 с.
3. Андронов А.И., Барабанов И.В., Кучма О.О. Конфликт – менеджмент. – Х.: Прапор, 2002 г. - 151 с.
4. Е.Л. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. Управление персоналом. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.
5. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.: ил. – (Серия «Практика менеджмента»).
6. Гурьянов А.Б. Конфликт как средство изменения структуры организации / А.Б. Гурьянов, О.А. Гетьман // Экономист. – 2013. – № 9. – С. 47-50.
7. Шило И.Н. Конфликт как предмет социологии организаций / И.Н. Шило // Социологические исследования. – 2000. – № 10. – С. 27-30.
8. Г.Минцберг. Требуется управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп – бизнес», 2010. – 544 с.
9. Гетьман О. А. Определение закономерностей между построением организационной структуры и эффективностью работы организации / Ольга Гетьман // Вестник экономики транспорта и промышленности. – 2014. – № 47. – С. 70-76.
10. Буянов Б.Б., Лубков Н.В., Поляк Г.Л. Математическая модель длительного вооруженного конфликта. [Текст] / Б.Б. Буянов, Н.В. Лубков, Г.Л. Поляк // Проблемы управления. - 2007. - №5 - С. 48-51
11. Арнольд В.И. «Жесткие» и «мягкие» математические модели. / В.И. Арнольд - М.: МЦНМО, 2004. - 32 с.
12. Лефевр В.А., Смолян Г.Л. Алгебра конфликта./ В.А. Лефевр, Г.Л. Смолян - М.: Знание, 1968. - 65 с.
13. Покорная О.Ю. Математическое моделирование оптимальных стратегий в условиях конфликта [Текст] / О. Ю. Покорная, И. Ю. Покорная, Д. В. Прядкин // Молодой ученый. — 2011. — №4. Т.1. — С. 16-19.
14. Саати Т.Л. Математические модели конфликтных ситуаций. / пер. с англ. В. Н. Веселова, Г. Б. Рубальского; под ред. [и с предисл.] И. А. Ушакова - М.: Советское радио, 1977. - 302 с.
15. Г.Минцберг. Школы стратегий. Стратегическое сафари: экскурсия по дебрям стратегического менеджмента. / Г. Минцберг, Б. Альстренд, Д. Лэмпел. –Спб.: Питер, 2002 – 330 с.

4.3. ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ ВІДНОСИН В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Євтушенко В.А.

к.е.н., доцент

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

У світовій економіці відбуваються значні рецесійні процеси: накопичуються системні глобальні ризики, уповільнилися темпи економічного зростання, виявляється неспроможність економічних систем ефективно реагувати на турбулентність ринкової кон'юнктури, продовжуються явища банкрутств підприємств, знижуються темпи інвестування, відсутні радикальні інновації, помножується соціально-політична та геополітична нестабільність тощо. Динамічний розвиток різноманітних світових кризових явищ і подальше поглиблення нестабільності в умовах соціально-економічної невизначеності доводять необхідність вироблення нової концепції антикризового менеджменту.

Стратегією антикризового управління сьогодні має бути превентивне подолання кризових явищ, засноване на наступних принципах: дослідження, оцінювання і подолання невизначеності та можливих ризиків; рання діагностика кризових явищ у діяльності об'єкту та їх класифікація за ступенем небезпеки, дослідження основних факторів, що зумовлюють їх розвиток; покращення безпеки шляхом збільшення здатності об'єкту до турбулентної ринкової адаптації; своєчасність реагування на окремі кризові явища; повна реалізація активів у боротьбі із загрозою кризових можливостей; забезпечення контролю за результатами розроблених антикризових заходів [3, с. 43].

Доведено, що дієвим засобом превентивного антикризового менеджменту на сучасному етапі розвитку людської цивілізації може стати дотримання принципів і впровадження технологій соціальної відповідальності всіх суб'єктів господарювання. Соціальна відповідальність (відповідно до міжнародного стандарту ISO 26000:2010 «Керівництво із соціальної відповідальності» [9]) розуміється нами як морально-етична, економічна, екологічна, соціальна відповідальність суб'єктів господарювання (особистості, домогосподарств, урядів та організацій усіх типів: компаній, НКО, профспілок, державних установ і т.д.) за вплив їхньої діяльності на суспільство, навколишнє природне середовище, задоволення потреб різних зацікавлених сторін з метою досягнення сталого розвитку [3, 11].

Серед зарубіжних досліджень, які безпосередньо розглядають питання соціальної відповідальності, найбільш значущими є праці Г. Боуена, К. Девіс, П. Друкера, Е. Карнегі, А. Керолла, Р. Оуена, М. Портера, М. Фрідмена, Р. Фрімена. Авторами вітчизняних наукових публікацій, присвячених цій проблемі, є: Д. Баюра, М. Бутко, В. Воробей, З. Галушка, О. Грішнова, А. Гулевська-Черниш, Г. Задорожний, А. Колот, Т. Лепіхіна, С. Мельник, Є. Мохова, О. Новікова, Ю. Петруня, М. Саприкіна, М. Царик, В. Шаповал, М. Широкова, М. Юрков та ін.

Незважаючи на деяку новітність концепції соціальної відповідальності для України, вітчизняні науковці опікуються розробкою теорії стейкхолдерів, дослідженням складових-індикаторів КСВ, виявленням напрямків і практик КСВ, оцінкою соціальної відповідальності. Серед цих фахівців, насамперед, слід виділити таких, як: Д. Баюра, О. Березіна, О. Буян, В. Воробей, О. Ворона, Л. Горохова, Л. Грицина, І. Журовська, М. Кудінова, О. Черних, Н. Ушакова.

Останніми роками актуального значення для провідних українських компаній набула проблема нестачі висококваліфікованих кадрів у сфері соціальної відповідальності і, як наслідок, впровадження такої підготовки у школах МВА, на корпоративних бізнес-тренінгах та в українських ВНЗ. На сьогоднішній день у всіх провідних університетах України викладаються дисципліни «Соціальна відповідальність» і/або «Корпоративна соціальна відповідальність». А з 2013 року Університет економіки та права «КРОК», приєднавшись до глобальної мережі з КСВ (2012 р.), розпочав підготовку магістрів з КСВ: студенти, які навчаються за спеціальністю «Адміністративний менеджмент» отримують дві кваліфікації – «Менеджер з адміністративної діяльності» і «Менеджер з корпоративної соціальної відповідальності», а в Національний Класифікатор професій введені три спеціальності: «менеджер-керуючий з корпоративної соціальної відповідальності», «аудитор соціальної роботи», «експерт соціальної відповідальності».

Однак нечітко визначеними залишаються питання розуміння сутності та структури внутрішніх напрямків і технологій соціальної відповідальності по відношенню до основної продуктивної сили суспільства – трудових ресурсів сучасних організацій, вітчизняними підприємцями та іншими роботодавцями недостатньо використовуються міжнародні стандарти у сфері соціально відповідальної праці. Доволі теоретично нерозробленою є проблема методичного забезпечення впровадження соціально відповідальної поведінки кадрів компаній та установ, що не може не впливати на зниження ефективності практик соціальної відповідальності в українському суспільстві.

Метою дослідження є виявлення інституційних форм соціальної відповідальності в управлінні трудовими ресурсами сучасних організацій та, на цій основі, надання методичних рекомендацій щодо удосконалення практики соціально відповідальної поведінки керівників і персоналу.

У попередніх дослідженнях [3, 11] нами виявлено внутрішні та зовнішні інституційні форми соціальної відповідальності (СВ) в окремій організації. Внутрішні обмежуються рамками певної установи і найперше стосуються її працівників. До них належать: 1) формування корпоративної СВ-культури (СВ-принципи роботи в організації, соціально-психологічний клімат, етичні кодекси, комітети з етики, карти етики, навчання етичному поведінню, СВ-культура внутрішніх комунікацій), 2) стратегічне управління СВ (СВ-стратегія, СВ-програми, партнерські відносини зі стейкхолдерами, PR-СВ, соціальна звітність), 3) трудові практики (розвиток

персоналу, система стимулювання та мотивації роботи, морального заохочення і покарання, оздоровлення працівників та членів їх сімей, залучення та підтримка молоді, дитячі, спортивні та оздоровчі програми тощо).

Зовнішні інституційні форми соціальної відповідальності – це економічна, соціальна та екологічна політика, що впливає на суспільство, партнерів, місцеве співтовариство на території діяльності компанії тощо. До них в першу чергу можна віднести: інституалізація питань соціальної відповідальності та комунікації з СВ, просування доброї справи, добродійний маркетинг, корпоративний соціальний маркетинг, корпоративна філантропія, розвиток і підтримка громад, благодійність і філантропія, волонтерська діяльність на користь громади, соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу, захист прав людини, захист прав споживачів, захист навколишнього середовища [11].

Відповідно до наведеного розподілення об'єктивно необхідний механізм впровадження соціально відповідальних практик у діяльність окремих організацій доцільно, на нашу думку, втілювати у таких площинах:

- соціально відповідальна поведінка по відношенню до власного персоналу;
- соціально відповідальна поведінка по відношенню до стейкхолдерів;
- соціально відповідальна поведінка в оточуючому природньому, соціально-економічному, політичному та інституційному середовищах;
- формування соціально відповідальної поведінки у кадрового складу.

З огляду на мету даного дослідження нами буде розглянуто дві теми з окреслених, а саме: соціально відповідальні відносини між керівництвом і персоналом та формування соціально відповідальних професійних кадрових компетенцій.

Для реалізації соціально відповідальних трудових практик українським організаціям, на нашу думку, варто застосовувати відомі основні міжнародні стандарти, що детально регламентують суспільні відносини у системі «роботодавець – найманий працівник», – це, передусім: Глобальний договір (ГД) ООН (Global Compact) [8], SA 8000 (Social Accountability International's) [10] та ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності» [9].

Глобальна угода, яка розроблена Організацією Об'єднаних Націй, – ГД ООН [8], – проголошує десять принципів, що формують інституційні форми соціальної відповідальності в області прав людини, зайнятості, навколишнього середовища і боротьби з корупцією. Організації, які є підписантами (членами) ГД ООН, зобов'язуються дотримуватися принципів ГД у своїй діяльності, мають щорічно готувати Звіт про прогрес щодо реалізації принципів Глобального договору (СОР-Communication on Progress), демонструючи: яким чином організація виконує принципи ГД ООН та які у неї плани на майбутнє. Чотири з десятих принципів ГД ООН регламентують трудові відносини [8]:

1. Принцип 3: Ділові кола повинні підтримувати свободу об'єднання та реальне визнання права на укладення колективних договорів

2. Принцип 4: Ділові кола повинні виступати за ліквідацію всіх форм примусової та обов'язкової праці
3. Принцип 5: Ділові кола повинні виступати за повне викорінення дитячої праці
4. Принцип 6: Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері праці та зайнятості

Стандарт SA 8000 (Social Accountability International's) [10], що запропонований Агентством з акредитації Ради з економічних пріоритетів (СЕРАА – Council on Economic Priorities Accreditation Agency) Міжнародної організації праці (МОП), заснований на нормах МОП, Декларації ООН про права людини та Конвенції ООН про права дитини. Стандарт визначає вимоги щодо соціальної відповідальності, які стосуються інтересів персоналу компанії, не зачіпаючи охорону навколишнього середовища та економію природних ресурсів, допомогу місцевому співтовариству або етичні норми ділової практики, а сертифікує впровадження соціальної відповідальності по дев'яти нормативам поведінки роботодавця виключно стосовно своїх працівників: 1) дитячої праці, 2) примусової праці, гігієни праці, 3) безпеки, 4) свободи асоціацій, 5) дискримінації, 6) дисциплінарної практики, 7) тривалості робочого часу, 8) оплати праці та 9) системи управління [10].

Значущою подією в стандартизації сталого розвитку та соціальної відповідальності стало опублікування 28 жовтня 2010 міжнародного стандарту ISO 26000:2010 «Керівництво з соціальної відповідальності» [9], розробка якого почалася ще в 2005 р. У розробці стандарту брало участь більше 400 експертів (у т.ч. 6 з України) і близько 200 спостерігачів, 40 міжнародних і регіональних організацій з широким охопленням, що залучені у різних аспектах соціальної відповідальності, з 94 країн-членів ISO. Експерти представляли шість різних груп зацікавлених сторін: споживачі, держави, промисловість, трудящі, неурядові організації (НУО), організації, які надають послуги, підтримку або ведуть дослідження у галузі соціальної відповідальності [9].

Міжнародний стандарт ISO:26000 представляє керівництво за принципами, які лежать в основі соціальної відповідальності, основним темам і проблемам, що стосуються соціальної відповідальності, і способам інтеграції соціальної відповідальної поведінки у стратегії, системи, практики і процеси організації.

ISO:26000 допомагає організаціям об'єднати у своїй соціально відповідальній практиці використання ряду інших міжнародних стандартів: Декларацію ООН про права людини, конвенції МОП, принципи ГД ООН, Кіотський протокол, Рекомендації Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та інші важливі документи. Стандарт сумісний з GRI, системами управління якістю (EFQM і ISO:9001, 9004), природокористуванням (ISO:14001), охороною праці та техніки безпеки (OHSAS:18001) та іншими системами, застосовуваними в рамках діяльності з соціальної відповідальності та сталого розвитку.

ISO 26000 акцентує три типи взаємовідносин між суб'єктами соціальної відповідальності (між організацією і суспільством, між організацією та її зацікавленими сторонами, між зацікавленими сторонами і суспільством) і націлює на дотримання семи принципів сучасної соціальної відповідальності: підзвітність, прозорість, етична поведінка, повага інтересів зацікавлених сторін, дотримання верховенства закону, дотримання міжнародних норм поведінки, дотримання прав людини. Також у стандарті зазначені і докладно виписані основні теми соціальної відповідальності, яких також сім: організаційне управління, сумлінні ділові практики, права людини, навколишнє середовище, трудові практики, участь у житті співтовариств і їх розвиток, проблеми, пов'язані зі споживачами.

Кожна сфера (тема) соціальної відповідальності в ISO 26000:2010 розбита на види розв'язуваних проблем. Стосовно відносин в системі «роботодавець – найманий працівник» цільовими є теми прав людини та трудових практик.

Тема «Права людини» регламентує соціально відповідальні дії керівництва організацій за восьми напрямками [проблемами]: 1) належна передбачливість, 2) ситуації, пов'язані з ризиком для прав людини, 3) уникнення співучасті, 4) задоволення скарг, 5) дискримінація та вразливі групи, 6) цивільні і політичні права, 7) економічні, соціальні та культурні права, 8) основні права у сфері праці [9].

За ISO 26000 «трудові практики організації об'єднують в собі всі політики і практики, що відносяться до роботи, яка виконується в рамках організації, самою організацією або від її імені, включаючи роботу, виконувану по субпідряду» [9].

Основними проблемами трудових практик у сфері вирішення соціальних проблем і забезпечення відповідальної зайнятості є: наймання та трудові відносини, умови праці та соціальний захист, соціальний діалог, охорона праці на робочому місці, розвиток людського потенціалу та навчання на робочому місці.

Трудові практики включають питання: найму та посадове підвищення працюючих; дисциплінарні процедури та процедури розгляду спорів; переміщення персоналу на інші місця; припинення трудових відносин; навчання та підвищення навичок; охорону праці, безпеку на робочому місці і гігієну праці; будь-які політики або практики, що впливають на умови праці, зокрема, робочий час та оплату праці; визнання організацій працюючих та їх представництва; участь як персоналу, так і організацій-наймачів у колективних переговорах, соціальному діалозі та тристоронніх консультаціях.

За період 2012-2013 рр за дослідженнями провідних НДО у сфері КСВ в Україні, – РА «ГВардия» [1] та Центр «Розвиток КСВ в Україні» [7], – з'явилися певні позитивні зрушення з КСВ вітчизняних компаній. У 2012 р. 41 українська компанія позиціонувала себе як соціально відповідальна. З них 92% направляють соціальні інвестиції на розвиток персоналу; 89,5 % – на охорону праці та здоров'я персоналу; 86,8 % – на благодійність; 68% –

використовують нефінансову звітність; 59% – здійснюють соціальні інвестиції. Тобто практики соціальної відповідальності по відношенню до власного персоналу мають найбільшу питому вагу. При чому більше двох третин українських бізнес-лідерів вважає, що заходи з соціальної відповідальності впливають на можливості підприємства знайти і утримати кращих працівників, сформувати позитивний імідж і репутацію, створити переваги перед конкурентами [3].

У межах суспільства соціальна відповідальність окремої організації сприймається перш за все за рахунок впровадження вищенаведених зовнішніх інституційних форм. Керівники українських компаній, які впроваджують практики КСВ, відзначають, що заходи з соціальної відповідальності принесли справжню користь для суспільства і регіону, вплинули на поліпшення ставлення працівників до компанії, покращили її репутацію та економічні показники. Сьогодні соціальна відповідальність для суб'єкта господарювання – реальна можливість підвищити конкурентоспроможність та стійкість, що відбувається за рахунок переваг використання соціально-відповідальних технологій, а саме: покращення корпоративного іміджу і зміцнення репутації, формування позитивного сприйняття бренду, покращення якості продукції та послуг, залучення нових клієнтів і збільшення кількості споживачів, захоплення нових ніш на ринку і збільшенням обсягів збуту, зростання обсягів продажу і рентабельності, значний рівень продуктивності праці та збереження кадрів, вищий рівень задоволеності і моральне стимулювання працівників, налагодження зв'язків з регуляторними органами, постачальниками та неприбутковими організаціями, формування доброго ставлення налагодження міцних партнерських стосунків з громадами, можливість реального соціального впливу на вирішення соціально-економічних питань, захист навколишнього природного середовища і ресурсозбереження, економічний та соціальний ефект синергії від корпоративних відповідальних ініціатив та багато інших. У глобальному середовищі соціально відповідальна поведінка є фактором зміцнення репутації країни, збільшення інвестиційної привабливості регіонів і національних економік, збереження соціальної і політичної стабільності у суспільстві та т.і. [3, 11].

Тому першочерговим, але новим для України, є впровадження організаційної (та корпоративної) соціальної відповідальності, підбір професійних менеджерів і формування соціально відповідальної поведінки у персоналу.

Сьогодні провідні компанії прагнуть організовано реалізовувати свою соціальну відповідальність, доручаючи займатися нею окремим фахівцям – менеджерам з корпоративної соціальної відповідальності. При цьому у них, як правило, немає спеціальної освіти. У минулому вони найчастіше маркетингологи, менеджери з продажу, керівники бізнес-проектів, бізнес-аналітики, PR-менеджери, працівники некомерційних і державних організацій, і навіть психологи, технологи, фінансисти і юристи. Досвід і знання вони отримують в основному з практики та кейсів західних компаній,

на спеціалізованих семінарах, круглих столах, конференціях, з програм MBA.

Сучасний етап інституціоналізації соціальної відповідальності в Україні [5] охарактеризувався тим, що для магістрів менеджменту, економіки і підприємництва введена соціально-гуманітарна навчальна дисципліна «Соціальна відповідальність». Програма курсу включає формування у студентів фундаментальних знань теорії і практики, а також професійних компетенцій за такими напрямками соціальної відповідальності: сталий розвиток та сучасні технології КСВ; соціальна відповідальність людини, держави і суспільства; організаційно-економічне забезпечення управління КСВ; ставлення роботодавців з працівниками на принципах соціальної відповідальності; відносини бізнесу з зовнішніми стейкхолдерами; екологічна відповідальність; соціальне партнерство; моніторинг та оцінка ефективності КСВ. Безсумнівно можна розраховувати на те, що навчання економістів та менеджерів за даною програмою виховає молодих фахівців, що приймають соціально відповідальні рішення, сформує глибинне розуміння місця і ролі соціальної відповідальності у бізнесі та суспільстві і навчить використовувати організаційні можливості у справі управління нею. Але потрібні спеціалісти, які займаються соціальною активністю компанії професійно.

Звичайно ключова професійна компетенція менеджера з соціальної відповідальності – це глибоке знання теорії та творче перетворення накопиченого світового досвіду соціальної відповідальності (табл. 1).

Експерти однією з базових професійних компетенцій менеджера з КСВ вважають власне менеджерські, – управлінські, особливо лідерські, – навички. До останніх належить все, що пов'язано у широкому сенсі з постановкою завдання і з подальшим забезпеченням її реалізації: керівництво, делегування, аналіз і контроль, мотивація, управління проектами і командою. У цей блок компетенцій входить цілепокладання: ефективний розподіл ресурсів, планування і прогнозування, операційний менеджмент, формування програми соціальної відповідальності відповідно з цілями організації [4].

Необхідно відзначити, що при виконанні типових функцій менеджера проектів, менеджер з соціальної відповідальності відрізняється від звичайного менеджера. Найважливіша специфіка профілю керуючого соціально орієнтованим проектом – наявність унікальних компетенцій бізнес-стратега. Сюди, насамперед, належать: системний підхід; навички як короткострокового, так і довгострокового планування; комплексної розуміння бізнесу, стратегії, фінансів і маркетингу; орієнтація на довгостроковий економічно, соціально та екологічно значущий результат; сприяння сталому розвитку бізнесу [4].

Діючи менеджери з КСВ однією зі своїх головних особистісних характеристик називають комунікативність. У своїй роботі менеджер з соціальної відповідальності взаємодіє з багатьма людьми: директором і персоналом, керівниками відділів, підлеглими, громадськими та державними

організаціями, представниками місцевих громад та ін. Тому якість комунікації всередині і поза компанією, результати численних переговорів, мотивування співробітників, ефективність підготовки та реалізації соціальних проектів на пряму залежать від особистісних навичок впливу і переконання, здатності до побудови партнерських, взаємовигідних і довірчих відносин зі стейкхолдерами.

Таблиця 1

Ключові професійні компетенції (функціональні обов'язки) менеджера з соціальної відповідальності (СВ) [12, с. 87]

Напрямки	Знання	Вміння
СВ-стратегія	концепція сталого розвитку; глобальні, регіональні та національні ініціативи з СВ; міжнародне, європейське та національне законодавство з СВ; світові та національні рейтинги з СВ	розробка, оновлення та дотримання політики компанії в галузі сталого розвитку; розробка СВ-стратегії; розробка технологій інтеграції СВ в бізнес-стратегію компанії; складання бюджету з КСВ; ефективність СВ-проектів; моніторинг КСВ
СВ -програми	моделі управління КСВ; впровадження практик СВ у сферу управління персоналом, зниження екологічного впливу, підвищення ефективності соціальних витрат, просування принципів СВ та етичних ділових практик; бізнес-практики боротьби з корупцією; принципи роботи з місцевими громадами	розробка соціальних програм з подальшою їх реалізацією; корпоративна благодійність; екологія та промислова безпека; залучення співробітників через корпоративне волонтерство; чесні операційні практики; відповідальні відносини з постачальниками; соціально-етичний маркетинг; програми розвитку персоналу / зниження дефіциту кадрів; здоров'я та безпека персоналу
Відносини зі стейкхолдерами	розробка карти стейкхолдерів; міжнародні політики і практики роботи зі стейкхолдерами	корпоративні політики та практики роботи зі стейкхолдерами; співробітництво та діалог зі стейкхолдерами (побудова конструктивних відносин в рамках СВ); розробка та реалізація проектів розвитку на місцевому та національному рівнях
PR соціальної відповідальності	підготовка інформації та висвітлення соціальної відповідальності; позиціонування СВ як конкурентної переваги; підвищення прозорості діяльності компанії	ведення комунікаційної програми з СВ; внутрішнє консультування співробітників; управління репутацією, координація соціальної активності підрозділів і каналів; взаємодія з національними та міжнародними профільними установами; СВ-комунікації через соціальні мережі
Соціальна звітність	міжнародні стандарти з СВ; стандарти та підготовка нефінансових звітів	ведення соціальної (нефінансової) звітності; підготовка і просування КСВ-звітів; складання інтегрованих звітів

Комунікативний талант дозволяє сфокусувати команду на довгострокових результатах сталого розвитку, організувати процес соціальної відповідальності та мобілізувати колектив на добровільні соціальні ініціативи. Причому на шляху формування мережі прихильників соціальної відповідальності, відповідальний менеджер повинен вміти яскраво і переконливо, – письмово та усно, – доносити суть і цінність СВ-програм у позитивному і конструктивному світлі [4].

Вищевикладені компетенції менеджера з КСВ (професійний управляючий, досвідчений бізнес-стратег і талановитий комунікатор) не дозволять знайти кращу практику в сфері соціальної відповідальності без творчого підходу до роботи. Креативність – найбільш важлива, складна і унікальна риса будь-якого менеджера, а у справі соціальної відповідальності організації особливо. По-перше, багато соціально відповідальних проектів впроваджуються вперше. По-друге, практика соціальної відповідальності часто має суттєві відмінності від теорії. Також відрізняються технології соціальної відповідальності у різних національних економіках та у галузевому розрізі. По-третє, менеджер з соціальної відповідальності повинен не тільки самостійно ставити і вирішувати завдання сталого розвитку, а й залучати на бік соціальної відповідальності всіх, часто протилежно думаючих, зацікавлених осіб, а також персонал власної організації [4, 12].

На нашу думку, «менеджер з соціальної відповідальності» (та/або менеджер з КСВ) – комплексна професія, яка вимагає не тільки широкого набору знань і компетенцій: уміння вибудовувати соціальний діалог і формувати соціальне партнерство, управляти персоналом і якістю продукту / товару, розбиратися в конкретному виробничому процесі, у питаннях нефінансової звітності і т. д., але й мати високі моральні якості і велике бажання «робити світ кращим», а також володіти творчими креативними здібностями (рис. 1).

І все ж вихідною характеристикою менеджера з соціальної відповідальності, нам видається, наявність відповідних особистісних властивостей. Менеджер з соціальної відповідальності повинен бути не лише цілісною інноваційною особистістю, що володіє високими моральними якостями, самомотивацією, стресостійкістю, а й мати громадянську зрілість, відчувати непереборне бажання приносити користь світу і суспільству.

Однією з базових причин наявного кризового становища сучасного світу, на наш погляд, є акцентування уваги на колективній соціальній відповідальності (корпорацій, громадськості, урядів та т.і.) на шкоду формування соціальної відповідальності кожної окремої особистості, адже саме людина є і головним продуктивним ресурсом, і ядром соціуму, і визначальним суб'єктом суспільних відносин, і кінцевою метою цивілізаційного розвитку.

У той же час справедливо вважається, що носіями соціальної відповідальності в організації повинні бути всі її співробітники без винятку – від робочого та інженера до бухгалтера і директора.

За переконанням А. М. Колота: «...поняття «відповідальність» є віддзеркаленням об'єктивних реалій, обумовлених біологічною, духовною, соціальною природою людини, а також досягнутого рівня соціальних відносин їх носіїв...» [6, с. 5].

Аналіз трактувань категорії «відповідальність» у філософії, соціології, психології, юриспруденції та економіці дозволив визначити соціальну відповідальність особистості як специфічну для зрілої та свідомої людини

форму саморегуляції та самодетермінації, що виражається в усвідомленні себе як причини своїх вчинків та у готовності суб'єкта відповідати за скоєні дії та їх наслідки, що є визначальною підставою для прийняття рішень та відображає об'єктивний, історично конкретний характер взаємовідносин між особою та іншими суб'єктами, колективами, суспільством.

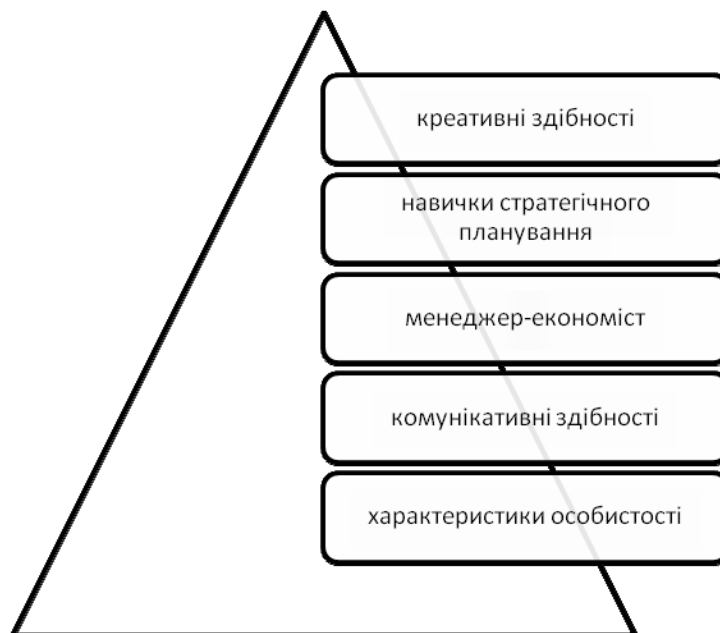


Рис. 1. Піраміда формування компетенцій менеджера з соціальної відповідальності

Соціальна відповідальність індивіда є синергетичним явищем і вміщує етичну, моральну, юридичну, професійну, матеріальну, моральну, політичну, екологічну, економічну відповідальність. Відповідати людина має перед собою, іншими суб'єктами, соціальною групою (домогосподарство, трудовий колектив), громадою, суспільством і майбутніми поколіннями.

Тому типологізація рівнів (видів, ступенів [3]) соціальної відповідальності особистості представляється наступною: індивідуального прояву (стосовно самої себе, інших людей, домогосподарства (родини); колективного прояву (стосовно соціальної групи, трудового колективу, місцевої громади, стейкхолдерів); національного значення (відповідальність перед суспільством) та глобальної ролі (відповідальність перед людством та майбутніми поколіннями).

Не можна погодитись з українськими науковцями О.Ф. Новіковою, М. Є. Дейч та О. В. Паньковою, що без змін у свідомості окремої людини і масового прагнення громадян змінити умови свого існування та систему суспільних відносин соціальна відповідальність не дістане свого розвитку [2].

Таким чином, в українській практиці міжнародні стандарти в галузі сталого розвитку та соціальної відповідальності, зокрема Global Compact, SA 8000, ISO 26000, досить корисні для керівників організацій, установ і підприємств у сфері сучасного менеджменту персоналу.

Успішний менеджер з соціальної відповідальності на основі внутрішнього прагнення приносити користь суспільству і наявності комунікаційних здібностей, через розвиток навичок комерційного менеджера і системного мислення бізнесмена, ефективно працює на зростання конкурентоздатності організації та творчо перетворює світ для досягнення сталого розвитку.

Як показало проведене дослідження трудові практики виходять за рамки взаємовідносин організації зі своїми безпосередніми працівниками або відповідальності, яку організація несе за контрольовані нею робочі місця. Соціально відповідальні дії кожної особистості – необхідна умова розбудови громадянського суспільства, розвитку громадянських прав і свобод, утвердження соціальної справедливості, досягнення сталого соціально-економічного розвитку.

Література:

1. Гвардия. 5-й рейтинг відкритості та системності українських компаній у сфері КСВ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://kontrakty.ua/>
2. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с.
3. Євтушенко В.А. Соціальна відповідальність як інструмент превентивного антикризового управління / В. А. Євтушенко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – 2013. – № 1 (4). – С. 40 – 46.
4. Євтушенко В.А. Піраміда компетентності менеджера по корпоративній соціальній відповідальності / В. А. Євтушенко. // Матеріали VI МНПФ «Інноваційне розвиток російської економіки» – М. : Моск. гос. ун-т економіки, статистики і інформатики, 2013. – 470 с. – С. 114 – 117.
5. Євтушенко В.А. Етапи інституціоналізації соціальної відповідальності в трансформаційній економіці України / В.А. Євтушенко // Інноваційна економіка: перспективи розвитку і совершенствовання. –Курск: ЮЗГУ. – № 1. – 2013. – С. 72 – 81.
6. Колот А. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади. // Україна: аспекти праці. – №3. – 2011. – С. 3 – 12.
7. Центр «Розвитку КСВ в Україні» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.csr-ukraine.org/>
8. Global Compact [E-resource] – Access regime: www.unglobalcompact.org
9. ISO 26000:2010 – Guidance on social responsibility [E-resource] – Access regime: www.iso.org
10. SA 8000 – Social Accountability International's [E-resource] – Access regime: <http://sa-intl.org/>
11. Yevtushenko V.A. Institutional forms of socially responsible interaction of the company with external stakeholders in Ukraine // European Science and Technology, Munich, Germany. – Vol. I. – 2013. – P. 762 – 765.
12. Yevtushenko V.A. Manager of corporate social responsibility: institutionalization and professional competence // International journal of experimental education. – 2014. – № 4. – P. 84 – 93.

4.4. НАСЛІДКИ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НАСЕЛЕННЯ НА ВІДТВОРЕННЯ І РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

Михальченко Г.Г.

доктор економічних наук, доцент,
професор кафедри економіки підприємств та менеджменту,
*Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут
Української інженерно-педагогічної академії*

Соціально-економічний розвиток суспільства повинен формуватися не тільки за рахунок зростання матеріального багатства, а і передбачати створення достатніх умов для розвитку людського капіталу, бо саме він складає основу національного багатства розвинених країн і створює передумови для економічного зростання.

Людський капітал є необхідним фактором глобального переосмислення стратегічної мети розвитку будь-якої країни, саме він є узагальнюючою, найбільш глибокою базисною характеристикою результатів соціально-економічного розвитку. Основне завдання розвитку людського капіталу полягає в створенні умов, що забезпечують можливість людини жити довгим, здоровим та творчим життям. На жаль, досягнення цього завдання в нашому суспільстві залишається другорядним через пріоритетність накопичення грошового багатства та інших матеріальних цінностей.

В умовах соціально-економічної кризи негативні демографічні тенденції значно загострилися і негативно вплинули на всі складові відтворення і розвитку людського капіталу населення України. Якщо, починаючи з 2005 року кількість народжених постійно зростала, то з 2010 року вона знову почала зменшуватися. Запас демографічної «міцності» вже майже вичерпано: на зміну чисельним когортам покоління 80-х йде значно менше за чисельністю покоління, народжене в кризові 90-ті. За роки незалежності чисельність населення держави скоротилась на 12,5% (з 52 до 45 млн. осіб), а особливо стрімке зменшення кількості населення починається з 1995 року, що призводить до нестачі економічно-активного населення, збільшення кількості пенсіонерів, зменшення кількості народжених дітей (рис.1).

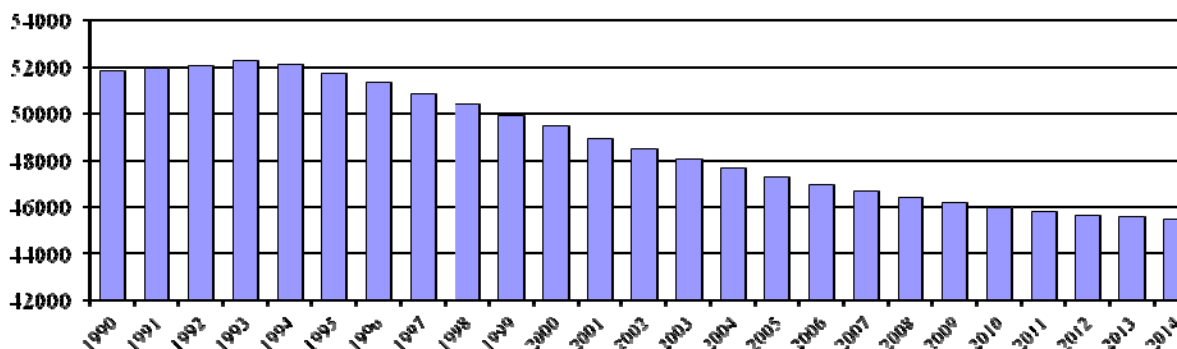


Рис. 1. Динаміка чисельності населення України за 1991-2014 рр., тис. осіб

Особливою гострою в цих умовах стає проблема міграційних процесів населення країни, основними причинами яких є зубожіння значної частини українців, неможливість забезпечити достатній рівень доходів, втрата впевненості у майбутньому своєї родини. Економічна і соціальна диференціація, масова малозабезпеченість та бідність, обмеження в отриманні достатнього рівня освіти та охорони здоров'я, призводять до руйнації людського капіталу та поширення феномену «соціального відторгнення» в українському суспільстві. В результаті чого кількість громадян, що шукають роботу за межами України, за різними статистичними та експертними оцінками становить від 5 до 9 мільйонів осіб.

Враховуючи прагнення України до побудови соціальної та правової держави, забезпечення людського розвитку на основі задоволення соціально-економічних потреб населення, вимог інтеграції до Євросоюзу, посилюється значення демографічного розвитку країни. В Стратегії демографічного розвитку на 2006-2015 рр. проаналізовано демографічну ситуацію в Україні та оцінено перспективи її розвитку, виокремлено негативні тенденції, що сформувалися впродовж двох останніх десятиріч. Було визначено, що досягнення цільових показників демографічного розвитку можливе лише за умови розробки та впровадження системи заходів державної демографічної політики [13].

Міграційна активність значною мірою обумовлена демографічними характеристиками населення. Найбільш активними є особи молодого віку, чоловіки, одинаки, бездітні. Активізація міжнародної мобільності населення України, що відбувається на тлі закономірного для епохи глобалізації наростання світових міграцій, вимагає нових підходів щодо регулювання міграційних процесів, надання їм організованого, безпечного та неконфліктного характеру. Основними напрямками політики держави у сфері міграції є регулювання імміграції (запобігання нелегальній міграції), сприянні репатріації осіб (у т.ч. тих, які були депортовані за національною ознакою), захисті прав та інтересів українців, працевлаштованих за кордоном, а також наданні захисту біженцям.

Формування міграційного права відбувається вже тривалий час, прийняті основні нормативно-правові акти. Основним з них є Конституція України. Згідно зі Статтею 26 Конституції України, іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, - за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України. Іноземцям та особам без громадянства може бути надано притулок у порядку, встановленому законом. Відповідно до Статті 33 кожному, хто на законних підставах перебуває на території України, гарантується свобода пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишити територію України та в будь-який час повертатися в Україну, за винятком обмежень, які встановлюються законом [7].

Але не дивлячись на численну кількість законодавчих актів [4, 5, 7, 9], міграційні процеси населення України залишаються недостатньо врегульованими та не відповідають сучасним викликам соціально-економічного та демографічного розвитку країни. Так, наприклад, майже нерегульовані договірні відносини щодо пенсійного забезпечення наших громадян, які працюють за межами країни, але будуть отримувати пенсії в Україні.

Згідно з загальноприйнятою класифікацією міжнародної міграції ООН, визначається п'ять її основних різновидів: 1) іноземці, що приїжджають у країну для навчання, 2) мігранти, що приїжджають на роботу, 3) мігранти, що приїжджають для об'єднання або створення нових сімей, 4) мігранти, що приїжджають для постійного поселення, 5) іноземці, яких допускають у країну з гуманітарних міркувань (біженці, особи, що шукають притулку тощо) [14].

За різними оцінками сьогодні у світі нараховується близько 232 млн. осіб (понад 3,2 % населення землі.), які проживають за межами країн свого походження. Для порівняння у 1990 р. ця цифра складала 154,2 млн., що свідчить про тенденцію до збільшення кількості мігрантів у світі. З 2004 по 2007 рр. кількість іммігрантів, які прибували до України, з кожним роком збільшувалася, але після 2008 р. почала зменшуватися. Це було викликано наслідками фінансової кризи. У 2012 р. до України приїхала рекордна кількість мігрантів – 76361 чоловік. За підсумками 2013 року до України іммігрувало 54,1 тис. осіб, а офіційно виїхало за кордон в пошуках кращого життя в два рази менше – 22,2 тис. осіб. Зараз в Україні міграційні потоки представлені значною кількістю іммігрантів з країн Індії, Китаю, Арабських країн, Південної Америки, Ізраїлю, Туреччини. Причиною їх приїзду є, насамперед, здобуття дешевшої медичної освіти, мала територія їхніх країн, а також пошук кращого життя. Серед осіб, що в'їжджають в Україну переважають громадяни бідніших країн або найбідніших районів країн, близьких за рівнем розвитку.

В 2013 році Україна займає сьоме місце у Топ-10 країн в світі, а в Європі вона була найбільшою країною-постачальником робочої сили (рис. 1) [3]. На жаль, ця тенденція у 2014 році тільки поглибилась, що обумовлено об'єктивними та суб'єктивними факторами політичного та соціально-економічного розвитку країни.

Наші громадяни працюють і у західноєвропейських країнах, і в країнах – нових членах Євросоюзу, і в СНД, і в США.

Що стосується наших співвітчизників, то значна їх частина, виїжджаючи за кордон на роботу, роблять це нелегально або напівлегально. Це опосередковано підтверджується і даними Державної служби статистики, яка фіксує обсяги міжнародної міграції в Україні у 2002-2013 рр., констатує збільшення прибувших в Україну (табл. 1).

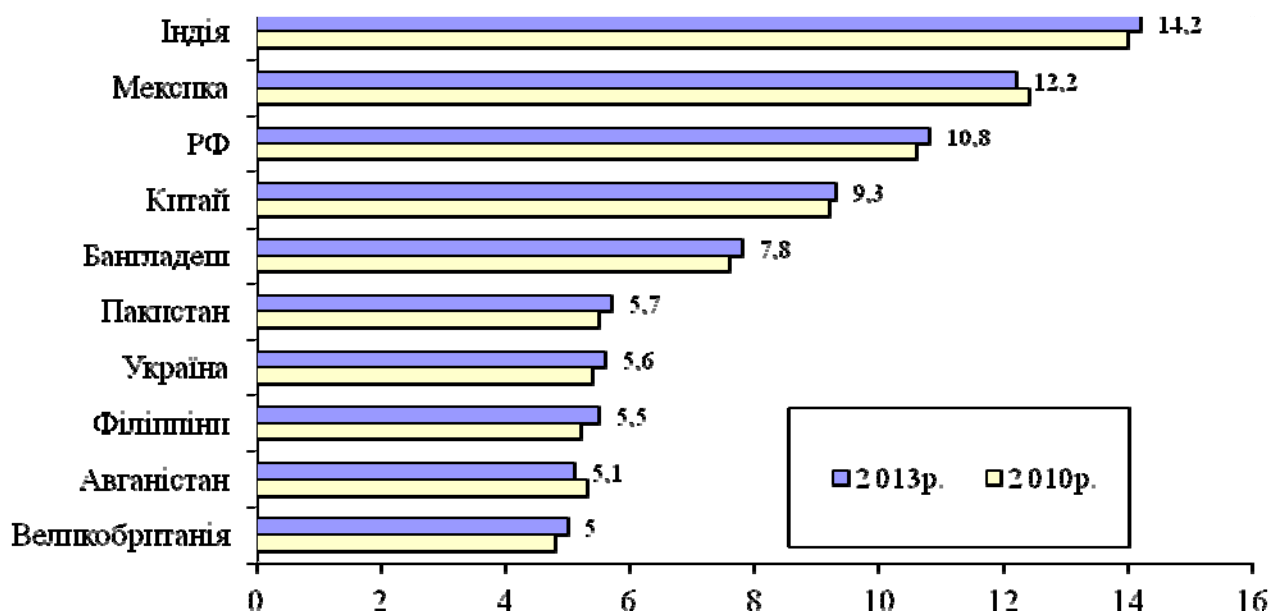


Рис. 2. Топ-10 країн-донорів міжнародних мігрантів, млн. осіб, 2010, 2013 рр.

Сьогодні обсяги міграції дослідити ще складніше, що обумовлено тим, що державна статистика міграції по суті є статистикою реєстрації за місцем проживання, а отже, якщо особа при виїзді за кордон не знялася з реєстрації в Україні, статистично як емігрант вона не буде зареєстрована.

Таблиця 1

Динаміка чисельності міжнародних мігрантів в Україні у 2002-2013 рр., осіб

Рік	Показник		
	Кількість прибувчих	Кількість вибувчих	Міграційний приріст (скорочення)
2002	42473	76264	-33791
2003	39489	63699	-24210
2004	38567	46182	-7615
2005	39580	34997	4583
2006	44227	29982	14245
2007	46507	29669	16838
2008	37323	22402	14921
2009	32917	19470	13447
2010	30810	14677	16133
2011	31684	14588	17096
2012	76361	14517	61844
2013	54100	22187	31913

* Розраховано за [12]

Другим поясненням суттєвої розбіжності у цифрах офіційної та неофіційної інформації є зростання кількості нелегальної міграції, збільшення кількості «тіньових» трудових поїздок та недосконалість офіційної інформаційної бази, державної статистичної системи обліку міграційних процесів, відсутністю комплексного механізму дослідження та постійного моніторингу цих процесів. Так, дані Світового банку щодо обсягів міжнародної міграції в Україні кардинально відрізняються від даних Державної служби статистики (табл. 2) та свідчать про те, що кількість

українців, які проживають за межами рідної країни має тенденцію до збільшення; обсяги ж імміграції зменшуються, починаючи з 1990-х рр.

Таблиця 2

Міжнародні міграційні процеси в Україні у 1960-2013 рр., осіб [2]

Рік	Показник	
	Обсяг імміграції	Обсяг еміграції
1960	4031769	6267828
1970	5438349	6362613
1980	6115984	6368129
1990	6905414	7178761
2000	5206456	5915970
2010	5190127	6216480
2013	5151378	6525145

Взагалі за оцінками ООН більше 80 % загальної міжнародної міграції припадає саме на трудову міграцію. Отже, реальний обсяг трудової еміграції з України на сьогодні становить близько 5-5,5 млн осіб, що зменшує кількість трудоактивного населення, яке переважно знаходиться в репродуктивному віці. Так, за даними Міжнародної організації з міграції гендерний розподіл українських трудових мігрантів має наступний вигляд: чоловіки – 65 % та жінки – 35 %. Кількість сільських жителів перевищує тих, хто приїхав із міста (відповідно 54 % проти 46 %). За віковими групами трудові мігранти розподіляються таким чином. Близько чверті – мігранти віком 40 - 49 років, п'яту частину становлять мігранти віком 30 - 34 роки, по 15 % припадає на групи віком 25 - 29, 35 - 39 та 50 - 59 років [6]. Отже вилучення цієї частини населення суттєво знижує відтворення і розвиток людського потенціалу країни.

Позитивним фактором для України як країни-експортера трудових ресурсів є, по-перше, зменшення напруги на внутрішньому ринку праці, тобто зниженні рівня безробіття. За підрахунками фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАНУ, у разі відсутності міграційних потоків трудових ресурсів рівень безробіття в Україні в 1,6 разів перевищував би фактичний рівень [11]. Крім того, за рахунок міграційних процесів відбувається економія держави на виплатах по безробіттю. Другим важливим позитивним фактором, який сприяє відтворенню та розвитку людського капіталу є збільшення доходів частини населення (10 % від загальної заробітної плати в економіці України складають перекази мігрантів). Аналіз, проведений Міжнародним валютним фондом по 101 країні світу, довів, що десятивідсоткове збільшення переказів у розрахунку на душу населення забезпечує зменшення бідності на 3,5 %. Варто вказати, що, на думку деяких дослідників, яка базується на основі економіко-математичного моделювання, без переказів економіка України могла б втратити 7,1 % свого потенціалу. Найбільше постраждали б галузі легкої та харчової промисловості, де падіння могло б досягти 17 і 14 %

відповідно. Споживання б скоротилося на 18%, а доходи домогосподарств – на 14–21 % [1].

Негативним наслідком трудової міграції з України є втрата висококваліфікованих кадрів, що має назву «відтік мізків» («відтік інтелекту»). Проблема полягає в тому, що, працюючи головним чином за рахунок витрат державного бюджету, освітня система здійснює підготовку фахівців, які створюватимуть додану вартість за межами України. На жаль, встановити реальні обсяги «відтоку інтелекту» неможливо. За офіційними даними Державної служби статистики за період 1996-2011 рр. Україну залишили більше 1140 кандидатів та докторів наук (табл. 3).

Таблиця 3

«Відтік інтелекту» з України у 1999-2012 рр.

Рік	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Кількість науковців	136	151	162	155	92	87	53	43	52	30	31	39	53	56

* Розраховано за [12]

На думку експертів ще у 90-рр Україна втратила 15-20 % свого інтелектуального потенціалу внаслідок еміграції та переходу фахівців на роботи, що не потребували професійної праці та фахових знань. Починаючи з 2009 р., обсяги «відтоку інтелекту» знову збільшуються. Еміграції науковців сприяє те, що розвинуті країни зацікавлені в «імпорті інтелекту». В країнах, які є технологічними лідерами (США, Німеччина), запроваджуються спеціальні послаблення в еміграційних правилах для залучення науковців. Таким чином, на сьогоднішній день Україна продовжує залишатися країною-донором висококваліфікованих фахівців та знижує якість свого людського капіталу.

Проте навіть за умови повернення усіх працівників-мігрантів суттєвими залишаються демографічні втрати, обумовлені порушенням родинних стосунків через тривалу відсутність одного з подружжя, відкладенням народження або відмовою від народження дітей, погіршенням відносин батьків і дітей, з погіршенням стану здоров'я, що спричинено працею за кордоном та поверненням з-за кордону за умови виходу з трудоактивного віку.

Соціальні наслідки являють собою цілу низку негативних явищ, які негативно впливають на відтворення і розвиток людського капіталу України. Це, перш за все, руйнування сімей, унаслідок чого часто залишаються бездоглядними діти і люди похилого віку; втрата здоров'я заробітчанами; втрата національної самосвідомості, набуття невластивого менталітету, чужих звичаїв; погіршення психологічного та фізичного стану мігрантів після повернення до рідної країни; поширення споживацьких настроїв серед дітей емігрантів, які втрачають мотивацію до навчання і роботи, вважаючи, що гроші, надіслані батьками з-за кордону, забезпечать майбутнє та подальше життя без значних зусиль тощо [10].

Таким чином, подальша демографічна ситуація в Україні викликає суттєве занепокоєння. Позитивні зміни, що відбулися у показниках

відтворення за останнє десятиріччя, не досягли тих значень, які надавали би можливість стверджувати про стійкі позитивні тенденції. Нерозуміння значення демографічного фактора, в тому числі щодо міграційної політики у національному та соціально-економічному відродженні Української держави залишається актуальним і сьогодні.

Основними проблемами неконтрольованого міграційного руху населення щодо відтворення та розвитку людського капіталу є:

суттєве зменшення населення, при цьому переважна частина тих, хто залишає країну, знаходиться в дітородному та трудоактивному віці, а це, в свою чергу, створює і подальші загрози скорочення населення;

посилення демографічних деформацій, які посилюють проблеми пенсійного забезпечення;

поглиблення соціальних проблем, пов'язаних з руйнуванням інституту родини, що в подальшому призведе і вже призводить до значної кількості проблем у формуванні особистості дітей і підлітків;

зниження престижності української освіти, що в свою чергу, призводить до збільшення відтоку молоді за кордон, і відповідно до «замкнутого кола» вище зазначених проблем;

погіршення якості людського капіталу країни, враховуючи значний відтік інтелектуальної та робочої еліти (науковці, освітяни, лікарі, IT - спеціалісти, інженери тощо).

Сукупність цих факторів посилює вплив демографічних чинників та обумовлює необхідність розробки і впровадження дієвих інструментів державного регулювання в цій сфері. Незважаючи на запроваджені реформи, численні стимулюючі заходи уряду, економічні інструменти демографічної політики, розроблену законодавчу та концептуальну базу демографічного розвитку, розглянуті вище проблеми загострюються і залишаються невирішеними. Можна стверджувати, що необхідність адекватної міграційної політики в державі обумовлена, з одного боку, потребою мінімізації викликаних міграцією ризиків, а, з іншого – потребою використання позитивного потенціалу міграційних процесів. Також слід зазначити, що спроможність уряду регулювати міграційні потоки належним чином є передумовою успішного міжнародного співробітництва, за відсутності якого управління міграційними процесами неможливе. Збільшення значущості міжнародної трудової міграції для України, а також ряд проблем у цій сфері визначають необхідність постійного оновлення Законів, а також нормативно-правових актів щодо регулювання міграційних процесів. Маючи значну територію та природні багатства, Україна потребує для свого розвитку достатньої кількості населення. Для нашого майбуття важливо: хто буде жити на цій землі? Це буде автотентичне населення, чи в результаті демографічної кризи, ця земля буде заселена іншими народами. Тому проведені дослідження свідчать, що проблеми відтворення та розвитку населення є надзвичайно важливими та актуальними для нашого суспільства. Існуючі теорія та практика не дозволяють дати повної та вичерпної відповіді щодо вирішення даного питання. Недооцінка впливу людського капіталу

щодо стабілізації соціально-економічної ситуації в країні є суттєвою причиною розриву в розвитку між Україною та іншими державами.

Література:

1. Atamanov A. Income and Distribution Effects of Migration and Remittances: Analysis Based on CGE Models for Selected CIS Countries. - CASE network reports N 86. - Warsaw, 2009. - P. 30.
2. Global Bilateral Migration [Electronic resource]: The World Bank. - Access mode: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://databank.worldbank.org/data/views/variableselection/selectvariables.aspx>.
3. Migration and Remittance Flows: Recent Trends and Outlook, 2013-2016 : [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-128899076>.
4. Закон України «Про закордонних Українців» № 4381-VI від 09.02.2012.: [Електрон. ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.
5. Закон України «Про імміграцію» від 07.06.2001 №2491-III зі змінами від 16.10.2012.: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2491-14>.
6. Звіт щодо методології організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи – Будапешт, 2013.– С. 98.
7. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. — №30. – С.141.
8. Концепція демографічного розвитку на 2005-2015 роки, схвалена розпорядженням КМУ (№ 724 від 08.10. 2004 р.): [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>.
9. Концепція державної міграційної політики України.: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/.
10. Кремень О.І. Міграційні процеси в Україні: особливості, причини та їх наслідки/ О. І. Кремень. // Економічний простір: зб. наук. праць. – № 76. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2013. – С. 17-27.
11. Малиновська О.А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування./ О.А. Малиновська. – К. : НІСД, 2011. – 40 с.
12. Офіційний сайт Державної служби статистики: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
13. Стратегія демографічного розвитку на 2006-2015 роки (Постанова № 879 від 24.06.06р.: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://database.ukrcensus.gov.ua/Pxweb2007/ukr/>.
14. Юдина Т.Н. Социология миграции: Учебное пособие для вузов. / Т.Н. Юдина. – М: Академический Проект, 2006. – 272 с.

4.5. ФІНАНСУВАННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНИХ ПРОЕКТІВ ЗА РАХУНОК ЕНЕРГОСЕРВІСНИХ КОМПАНІЙ

Скриль В.В.

к.е.н., доцент

Полтавський національний технічний університет імені Кондратюка

За теперішніх умов в Україні фінансування державою сфери енергозбереження може шляхом цільового виділення коштів з державного

бюджету та шляхом формування спеціальних фондів енергозбереження з використанням визначених законодавством механізмів наповнення цих коштів. Існування фонду енергозбереження у вигляді позабюджетного фонду, як було передбачено Законом України «Про енергозбереження», на сьогодні рішенням Верховної Ради визнано не доцільним, що є виправданим, оскільки збільшує податкове навантаження на суб'єктів господарювання. Зазначений закон було підготовлено у 1993-1994 році, тому закладені у ньому механізми стимулювання на сьогодні недієздатні.

Тому постала необхідність формування інших джерел фінансування енергозберігаючих проектів та формування спеціальних фондів енергозбереження як у рамках державного бюджету, так і на регіональному рівні, на окремих підприємствах.

В умовах обмеженості обігових коштів підприємств, неможливість залучення серйозних інвестицій у сферу енергозбереження для впровадження енергозберігаючої техніки та технологій є основною проблемою сьогодення в економіці України. Одночасно в Україні використовується успішний досвід західних країн у сфері енергозбереження, а саме використання ЕСКО-компаній.

Основна мета енергосервісних компаній - це управлінські, фінансові та конструкторські рішення, що дозволяють істотно заощадити на енерговитратах для найрізноманітніших місць життя і роботи людини: житлових і торгових комплексів, офісів, заводів і фабрик, вокзалів і аеропортів, тощо [1].

Вперше ЕСКО була створена у Франції більше ста років тому. Ідея полягала в об'єднанні систем опалення кількох багатоквартирних житлових будинків. Технічне та управлінське об'єднання систем призвело до значного зниження загальної вартості опалювальних послуг. Цю ідею швидко перейняли і взялися розвивати підприємливі американці.

Наступний сплеск інтересу до ЕСКО припав на 70-ті роки двадцятого століття, коли питання енергозбереження стало найважливішим для Західної Європи через скорочення видобутку і продажу нафти арабськими країнами. А на початку ХХІ століття ЕСКО отримали бурхливий розвиток в Східній Європі, включаючи пострадянські республіки [1].

Перший практичний досвід діяльності ЕСКО в Україні є УкрЕСКО (Українська Енергозберігаюча Сервісна Компанія), яка на практиці впроваджує у життя популярний в промислово розвинутих країнах механізм енергозбереження на основі перформанс-контракту та повернення коштів у результаті економічного ефекту, що досягається у замовника проекту, свідчить, що в Україні, попри недосконалість законодавчої бази щодо залучення іноземних інвестицій, є значний ринок для розгортання діяльності енергозберігаючих сервісних компаній. Діяльність УкрЕСКО – свого роду український варіант ЕСКО-компанії.

Енергосервісна компанія - це суб'єкт господарювання, що здійснює енергозберігаючі заходи повністю чи частково за рахунок власних, позикових або залучених коштів та забезпечує гарантоване досягнення

економії паливно-енергетичних ресурсів і води впродовж терміну реалізації енергозберігаючих заходів [2].

Енергосервісні компанії (ЕСКО) можуть надавати широкий спектр енергетичних послуг, зокрема розробляти і впроваджувати енергозберігаючі та енергоефективні проекти, електро- та тепло генерації, а також встановлювати різне енергетичне обладнання. Такі послуги енергосервісні компанії можуть надавати власним коштом або шляхом залучення коштів третіх сторін. Досить часто компанії замовники оплачують послуги енергосервісних компаній за рахунок заощадження енергії, проте можливі і інші джерела фінансування [2].

Фінансування енергозберігаючих заходів в Україні за допомогою енергосервісних компаній є не досить популярним методом, за допомогою якого підприємства можуть зекономити свої кошти та енергоресурси, впровадивши енергетично ефективний проект.

Енергосервісні компанії, які вже довгий час функціонують на ринку України і мають міжнародний досвід, проводять енергоаудит, мають можливість залучати кошти іноземних інвесторів, використовувати технології своїх компаньйонів закордоном і що найважливіше замовляти іноземне обладнання, яке користується більшим попитом на нашому ринку, тому що має якісніший продукт і дає гарантії на свою продукцію.

Завдяки програмам технічної допомоги Україні зі сторони Європейського Союзу, а саме програмі USAD, наприкінці 1990-року в країні з'явилося більше 10 ЕСКО, що являли собою невеликі інженерні фірми з річним оборотом не більше 200 тис.долл.США. Але вони мали значні труднощі в зв'язку з недосконалістю законодавчої бази, недовірою замовників, складнощами інвестиційного забезпечення таких проектів. Як вже зазначалось вище у 1998 році було засновано УкрЕСКО – державна енергосервісна компанія, метою створення якої було реалізація Кредитного Договору між Україною та Європейським банком реконструкції та розвитку. Завдяки цьому Кредитному Договору УкрЕСКО отримало під гарантії держави кредит у розмірі 20 млн.долл.США, який було реалізовано на протязі 6 років. Так, до середини 2000-х років завдяки стабілізації економічної ситуації в країні кількість ЕСКО збільшилось до 30-40 компаній. Завдяки цьому прийшли капіталоемні середньострокові проекти. Але з 2008 року в зв'язку з підвищенням ціни на природній газ попит на послуги ЕСКО значно збільшився тому кількість компаній зросла до 70-80. Однак почавшийся фінансовий кризи сприяв банкрутству більшості компаній, і до 2010 року на ринку України функціонувало вже не більше 20 ЕСКО. В період 2011-2013 рр. знову відбулося розширення кількості компаній, що було обумовлено введенням «зеленого» тарифу. За цей час відбулися зміни масштабах і сфері використання енергозберігаючих проектів, що реалізуються ЕСКО. Так у 2000-них роках це було проекти, що мали незначний термін окупності, потім середньоокупні і на сьогодні це проекти довгострокові великомасштабні проекти, що здійснюються не лише в

промисловості, але і у комунальному господарстві, бюджетному секторі. Динаміко розвитку ЕСКО України наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка розвитку ЕСКО в Україні в 1991-2014 рр. [3]

Період	Кількість діючих на ринку ЕСКО	Характер енегозберігаючих проєктів, що реалізуються	Сфера впровадження проєктів
1991-1999	не більше 10	короткострокові маловитратні	промисловість
2000-2005	30-40	короткострокові мало витратні середньострокові капіталоемні	промисловість та енергетика
2006-2008	70-80	середньо- та довгострокові капіталоемні	промисловість (металургія, гірничодобувна, харчова, хімічна), будівництво, господарський сектор
2009-2010	не більше 20	короткострокові мало витратні заморожування середньо- та довгострокових капіталоемні	промисловість (металургія, гірничодобувна, харчова, хімічна), будівництво, господарський сектор
2011-2014	біля 120	середньо- та довгострокові капіталоемні	промисловість та енергетика (в т.ч. поновлювальна), комунальне господарство, бюджетний сектор

Станом на 2015 рік, в Україні, функціонує більше десяти найбільших енергосервісних компаній з досвідом роботи на вітчизняному і міжнародному ринку (рис.1).



Рис. 1. Основні енергосервісні компанії України

В основі ідеї енергосервісних компаній лежить свята святих капіталізму: рішення, які дозволяють клієнту заощадити енергію (а отже, і гроші), вигідні не тільки клієнта, але і тієї компанії, яка надає йому можливість економії. Досягається це дуже просто. Будь-яка ЕСКО є комерційною установою. Надаючи клієнтам можливість економії енергії та грошей - вона бере за це плату у вигляді частини зекономлених грошей. Ключовою нюанс полягає в тому, що ЕСКО бере лише частину від

зкономленого. Таким чином, обидві сторони опиняються у вигаши. До того ж, виграє все суспільство, завдяки загальному (в масштабах міста або країни) зменшення енергоспоживання і поліпшення екологічної ситуації [1].

Взаємна вигода стимулює взаємну зацікавленість, а значить - прогрес. Саме тому різні форми ЕСКО на практиці продемонстрували позитивну стратегію енергозбереження в багатьох країнах світу. Актуальність цієї стратегії особливо зростає в часи подорожчання енергоносіїв, які іноді перетворюються в політичну зброю. Зайве говорити, що не тільки Україна, але й Європа сьогодні переживає саме такі часи.

Загальна схема роботи ЕСКО досить проста. Досягнувши домовленостей з власником будівлі або комплексу будівель, вони розробляють план заходів, необхідних для зменшення енергоспоживання. Це може стосуватися стратегії закупівлі і використання енергоносія, або зміни виду енергоносія, або певної перебудови систем опалення, або технологічних інновацій, таких як автоматичне вимкнення світла у порожньому приміщенні. Як правило, формується і пропонується комплекс заходів у різних сферах.

Звичайно, для розробки такого плану фахівцям ЕСКО необхідно всебічне дослідження технічної і фінансової сторони цієї системи опалення, освітлення та водопостачання, також потребує енерговитрат. І вже спираючись на ці дослідження клієнтові пропонують план з прогнозом потенційної економії коштів. Після в угоді фіксується, яку частину зекономлених коштів отримає ЕСКО, і як швидко окупляться кошти, вкладені в технічні перетворення. Сума може бути фіксованою або у вигляді процентів, строки, як правило, коливаються в межах від 5 до 20 років.

Також важливим є той факт, що енергосервісні компанії нерідко контролюють роботу оновленої системи, надаючи клієнту дані про одержаної економії енергії та коштів. Якщо економія виходить менше, ніж передбачалося проектом, можуть бути розроблені нові пропозиції. Загальна схема роботи енергосервісної компанії наведено на рисунку 2.

На сьогоднішній день в Європі існують різні типи ЕСКО, і деякі з цих типів фахівці не вважають «справжніми». До прикладу, в Німеччині на початку двохтисячних років почався розвиток подібних варіантів на муніципальній основі. Роль ЕСКО в цих моделях виконували відповідні департаменти місцевих адміністрацій, які залучали до справи кошти місцевих бюджетів. Такі «муніципальні ЕСКО» могли менше дбати про чистого прибутку. Завдяки цьому вони розширювали ринок, на який пізніше могли заходити і «класичні» комерційно-орієнтовані компанії. Така модель швидко отримала визнання у постсоціалістичних країнах Центральної та Східної Європи, і, очевидно, могла б послужити в українських реаліях [1].

Незважаючи на збільшення попиту на послуги ЕСКО за останні роки, в цій сфері діяльності і досі існують суттєві невирішені проблеми правового, організаційно-економічного, фінансового характеру, що заважають розвитку даного сектору ринку.

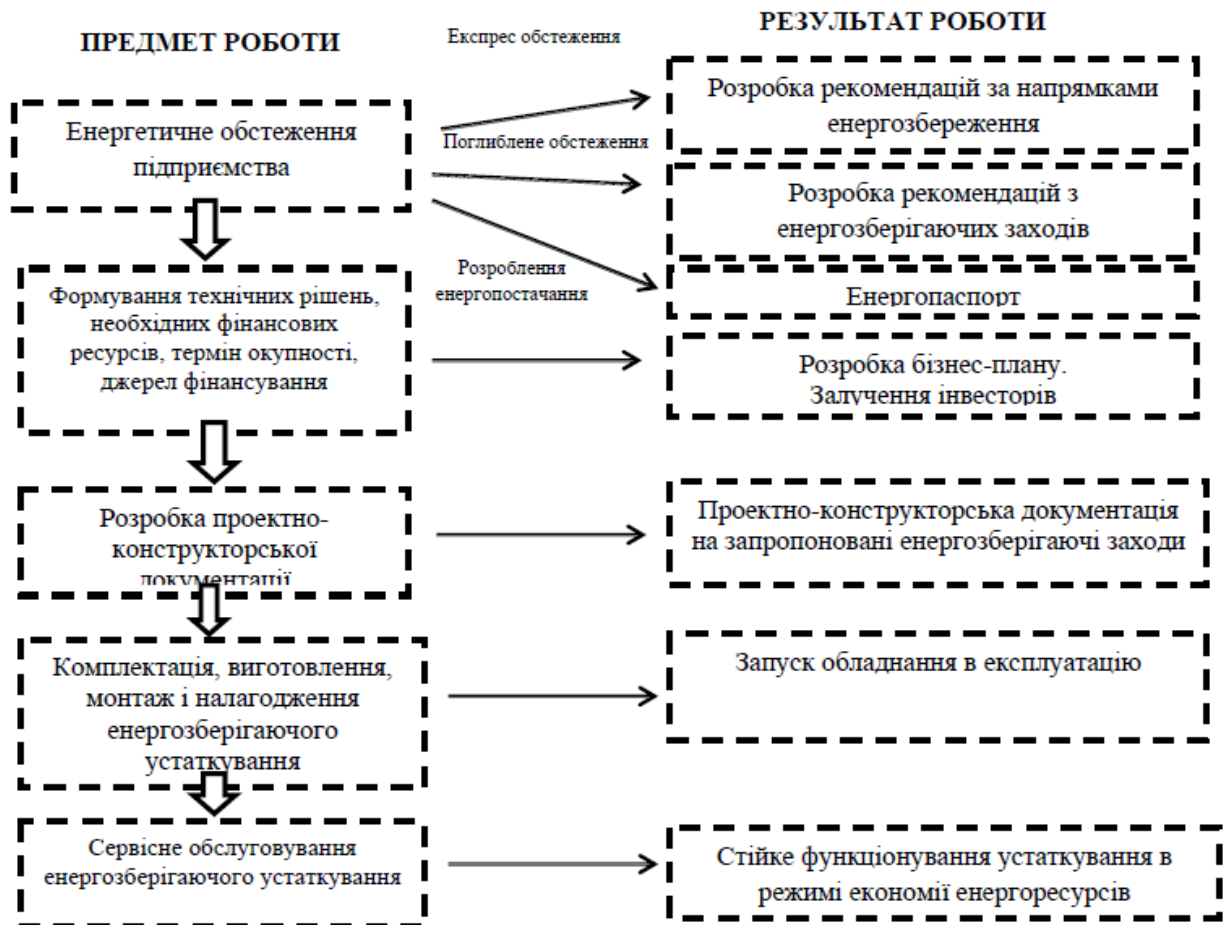


Рис. 2. Загальна схема роботи енергосервісної компанії

Неузгодженість та недосконалість діючого українського законодавства у питаннях функціонування ЕСКО обумовлює виникнення конфліктів і судових розглядів відносно механізмів реалізації енергозберігаючих проектів енергосервісними компаніями і виплат по ним, що часто залишаючи ЕСКО беззахисними перед свавіллям замовників.

Нестабільність економічної середовища та особливості господарювання суб'єктів бюджетного сектору, об'єднань власників багатоквартирного житла не дозволяють реалізувати високорентабельні капіталомісткі проекти, що характеризуються середнім та тривалим строком окупності.

На сьогодні найбільш перспективними з точки зору реалізації є проекти в промисловому секторі, окупність яких 2-3 роки. Ринок комерційної нерухомості та бюджетних організацій розглядаються ЕСКО як менш перспективні, тому строк окупності їх від 3 до 8 років. Найменш привабливими є об'єднання власників багатоквартирного житла – строк окупності їх більше 10 років. Відсутність широко використовуваних в розвинутих країнах фінансових схем реалізації енергозберігаючих проектів з використанням механізмів перформенс-контракту, контрактів гарантованої економії, контрактів довгострокового проектного сервісу та моніторингу ефективності проектів, страхування інвестиційних ризиків суттєво перешкоджає створенню достатньої фінансової бази для впровадження таких проектів.

Отже, у енергосервісних договорах найбільшу складність викликає організація фінансування. Енергосервісні компанії (далі ЕСКО), які здійснюють енергосервіс очікують чіткого поділу дослідного і проектно-будівельного етапу. Наводячи, як приклад, західну практику «перфоманс-контрактів», деякі замовники справедливо вважають, що енергосервісна компанія за рахунок власних або позикових коштів повинна здійснювати всі необхідні дії і з досягнутої економії отримувати оплату за свої роботи, а в разі надпланового прибутку і встановлену договором премію. Тобто, в пряму використовується теза, «якщо ти бачиш у нас економію, прийди, заощади та заробити собі». Однак, українські реалії містять деякі труднощі, пов'язані з наступним:

- відсутня культура ретельного обліку та статистики споживання ресурсів, ще на багатьох об'єктах не встановлені прилади обліку;
- інженерні мережі та системи, приміщення і об'єкти найчастіше функціонують з порушенням нормативів і стандартів (неосвітленість, відсутність вентиляції і кондиціонування, тощо); потенціал енергозбереження очевидний при нормативному функціонуванні об'єкта у базисному періоді, в іншому випадку, після приведення об'єкта до належного функціонування, викличе не економію, а зростання споживання енергоресурсів;
- у якості енергосервісних компаній, як правило, виступають підприємства малого і середнього бізнесу, власні оборотні кошти яких обмежені для такого довгострокового фінансування, а позикові ресурси банків і фінансових структур коштовні і важкодоступні;
- не врегульоване питання з передачею прав власності на обладнання, яке встановлюється.
- мабуть, багато підприємств, що працюють з держсектором, стикалися з досить жорстким ставленням - «або граєш за моїми правилами, або не граєш зовсім», як прийнято зараз говорити, в складній організаційно-правовій схемі енергозбереження закладена певна корупційна складова;
- в цілому, вітчизняний досвід енергозбереження в його загальносвітовому, а не природних монополій, розумінні, зводиться нині до 0;

Найбільш узагальнена схема фінансування ЕСКО В Україні наведено на рисунку 3.

З урахуванням розглянутих проблем розвитку енергосервісних послуг в Україні в даний час необхідна активна державна підтримка, а саме удосконалення законодавчої бази. Варто відмітити, що робочою групою з реформування ЖКГ Мінрегіону був розроблений ряд законопроектів, які дозволяють впровадити ЕСКО в нашій країні, однак вони досі знаходяться на погодженні в центральних органах виконавчої влади та протягом трьох місяців не виносяться на засідання Уряду. І на сьогодні Верховна Рада України прийняла в першому читанні два законопроекти про енергосервісні

компанії (ЕСКО) Закон України Про внесення змін до Закону України «Про енергозбереження» щодо правових засад реалізації енергосервісних договорів [4].

Якщо зазначений закон вступить в дію, то ми отримаємо певні очікувані результати, які можуть сприяти покращенню реалізації потенціалу енергозбереження у різних сферах господарської діяльності (табл.2).

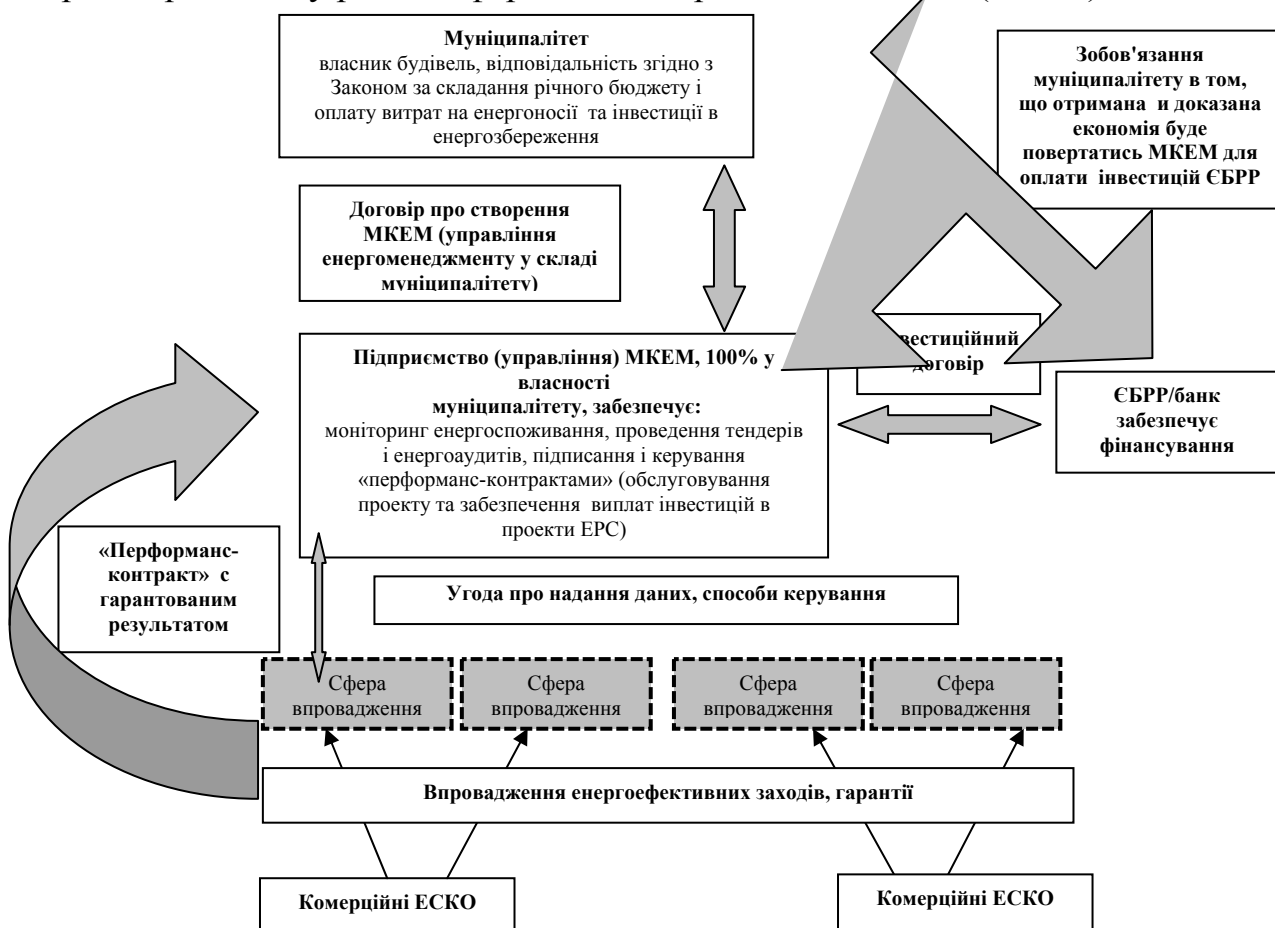


Рис. 3. Організаційна діаграма фінансування ЕСКО в Україні

Отже, основну діяльність з впровадження проектів енергозбереження через механізм «ЕСКО компаній» запропоновано зосередити на наступних напрямках:

1. Удосконалити нормативно-правову базу стосовно покращення правових засад, для застосування механізму фінансування «ЕСКО компаній», окрім розробленого законопроекту і в тому числі шляхом внесення змін до Цивільного та Бюджетного кодексів, чинного законодавства у сфері енергоефективності, а саме:

- доповнити Частину 3 Цивільного кодексу України щодо видів договорів новою главою, яка б містила чітке визначення договору енергосервісного підряду з гарантованим результатом, стисле описання такого договору, його цілі, функції та особливості (з урахуванням міжнародного стандарту EN 15900);

- доповнити Бюджетний кодекс положеннями щодо можливості надання державних та муніципальних гарантій на забезпечення кредиту, залученого під реалізацію договору енергосервісного підряду;

Таблиця 2

Визначення вигод та витрат, формування таблиці вигод/витрат [5]

	Вигоди	Витрати
Інтереси держави	Врегулювання на законодавчому рівні діяльності енергосервісних компаній в бюджетній сфері сприятиме зменшенню витрат на енергетичні ресурси бюджетних організацій, залученню інвестицій для проведення термомодернізації об'єктів соціальної інфраструктури, що дасть можливість створити умови для скорочення споживання енергоресурсів, сприятиме реалізації цілеспрямованої політики держави у сфері енергозбереження, спрямованої на зменшення енергетичної залежності України від імпортованих енергоносіїв.	Не потребує додаткових витрат з державного бюджету
Інтереси суб'єктів господарювання	Якісне врегулювання відносин у сфері впровадження енергосервісних договорів знизить юридичні та економічні ризики для учасників цих відносин	Потребує додаткових витрат часу для вивчення норм регуляторного акта та їх реалізації
Інтереси громадян	Створення належних умов для діяльності енергосервісних компаній та впровадження енергосервісних договорів можуть значно зменшити витрати на енергоресурси бюджетних організацій, таким чином скоротивши дефіцит коштів у бюджетному секторі, а також підвищити комфорт та якість бюджетних будівель	Потребує додаткових витрат часу для вивчення норм регуляторного акта та їх реалізації

- на основі Бюджетного кодексу України та Закону України «Про енергозбереження» розробити проект постанови Кабінету Міністрів України про характерні особливості використання договору енергосервісного підряду з гарантованим результатом у бюджетній сфері в Україні. Ця постанова повинна включати визначення основних цілей, функцій, особливостей договорів енергосервісного підряду та визначення прав органів місцевого самоврядування щодо укладення та виконання вищезазначених договорів;

- розробити інструкцію щодо застосування договору енергосервісного підряду з гарантованим результатом в рамках бюджетних інвестиційних програм у бюджетній сфері та відображення цих операцій у бухгалтерському обліку;

- розробити механізм використання інвестиційних бюджетних програм для договорів енергосервісного підряду.

2. Розробити типову модель фінансування енергосервісних контрактів в Україні.

3. Популяризувати досвід успішної реалізації проектів енергозбереження в Україні через механізм «ЕСКО компаній» серед регіонів, бюджетних установ, бізнес-структур та фінансових організацій, окремо – населення.

Література:

1. Чому Україні потрібні енергосервісні компанії [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://osbbua.org/news/chomu_ukran_potrbn_energoserpsn_kompan

2. Н. Рапцун. Рыночный анализ деятельности ЭСКО в Украине. - [Електронний ресурс] / Н.Рапцун – Режим доступу: http://esco-ecosys.narod.ru/2002_10/art04/htm.
3. Енергосервісні компанії на ринку ресурсозберігаючих товарів та послуг України [Електронний ресурс] / Режим доступу: [/http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/38704/1/Sotnik_Mazin_article%20APE.pdf](http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/38704/1/Sotnik_Mazin_article%20APE.pdf)
4. Закон України «Про альтернативні види палива», №1391-XIV від 14.01.2000 (Назва Закону в редакції Закону N 1391-VI (1391-17) від 21.05.2009.
5. ЕСКО-механізм спрямований на зменшення енергозалежності та переорієнтацією держресурсів з поточних витрат на капітальні інвестиції [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=247603128&cat_id=244277212

4.6. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ТА ОЦІНКИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Тендюк А.О.

к.е.н., доцент

Стрижеус Л.В.

к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

В ринкових умовах господарювання ефективність та якість менеджменту значною мірою визначають ринковий успіх підприємства. Погіршення загальноекономічної кон'юнктури, кризові тенденції економічного та соціального розвитку, загострення конкурентної боротьби, - це ті виклики, адекватні відповіді на які повинні давати українські менеджери. Поряд із цим, забезпечення високої якості управління підприємством передусім залежить від наявної організаційної структури управління та управлінського потенціалу менеджменту. Саме на цій основі формуються та реалізуються ґрунтовне стратегічне, тактичне та оперативне управління, вирішуються функціональні завдання, приймаються ефективні та своєчасні управлінські рішення. Саме цими факторами визначається реалізація технологій управління, формується якісний кадровий потенціал, забезпечується висока продуктивність роботи персоналу та конкурентоспроможність підприємства. Від якості та ефективності функціонування організаційної структури залежить стан та розвиток інших складових системи менеджменту підприємства.

Організаційна структура управління підприємством – це впорядкована сукупність органів управління діяльністю підприємства та взаємозв'язків між ними. Організаційна структура управління в системі менеджменту підлягає постійним змінам під впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, а також ситуацій та результатів виробничо-господарської діяльності підприємства.

Особливості дослідження організаційних структур управління висвітлені у роботах ряду науковців, зокрема: Андрушківа Б.В., Герасименко І.М., Кузьміна М.Є Мартиненка М.М., Осовської Г.В., Пронози П.В. Поряд із цим, єдиної методики оцінки організаційної структури управління, яка б дозволяла

комплексно оцінити якість та ефективність її функціонування, на сьогоднішній день вітчизняною наукою не сформовано. Існуючі методичні розробки з аналізу і оцінки організаційної структури підприємства далеко не повною мірою задовольняють потреби аналітиків. Оцінка ефективності, проводиться на основі показників, що характеризують лише окремі підсистеми управління або тільки його результати.

У науковій літературі ефективність організаційних структур управління пропонують оцінювати за наступними критеріями [3, с. 143-145]:

1. Рівень надійності (працездатності) організаційної структури управління, що характеризується : мірою раціональності і структуризації ціле системи на елементи на підставі групування завдань для визначення видів робіт, групування видів робіт і розподілі управлінських функцій, що забезпечується дотриманням принципів актуалізації і зосередження функцій; мірою раціональності структури взаємовідносин між елементами, яка забезпечується дотриманням принципу сумісності як умови їх взаємозв'язку і взаємодії;

2. Рівень використання ринкових можливостей, що характеризується здатністю господарської системи через свою організаційну структуру реалізувати комплекс цілей і завдань функціонування і розвитку організації у зовнішньому середовищі;

3. Рівень використання внутрішніх можливостей, що характеризується здатністю організаційних структур управління досягти поставлених цілей при мінімальних і необхідних витратах, що і забезпечує механізм управління.

Аналіз методичних підходів до оцінки ефективності організаційної структури управління підприємством, дозволяє виділити ряд принципово різних точок зору з цього питання.

М.М. Мартиненко оцінку організаційної структури управління пропонує здійснювати на основі використання матричних та табличних методів, зокрема складання лінійних карт компетентності, матриць функціонального розподілу повноважень, тощо [1].

Ряд науковців [4; 5; 6; 7; 8; 9; 11] для аналізу організаційної структури управління пропонують використовувати систему кількісних показників. Варто зауважити, що при цьому одні науковці зосереджують увагу на показниках що характеризують структуризацію цілей, функцій, та задач управління, інші – на показниках економічної ефективності організаційної структури управління, треті – пропонують поєднувати зазначені напрямки оцінки.

Зокрема, Герасименко І.М. пропонує ефективність організаційних структур управління розраховувати як функцію від таких параметрів:

- а) ступінь раціональності структуризації системи управління;
- б) ступінь раціональності розподілу завдань, прав і відповідальності між різними структурними ланками;
- в) ступінь раціональності кадрового потенціалу;

г) ступінь економічної ефективності апарату управління [9].

Синтез існуючих наукових підходів до оцінки організаційних структур управління підприємством дає можливість сформулювати наступні критерії оцінки її ефективності, представлені на рис. 1:

1. Відповідність організаційної структури управління місії, цілям та завданням організації (цільова відповідність).

2. Досягнення раціональності розподілу повноважень, завдань та відповідальності (структурна відповідність).

3. Забезпечення відповідності процесу функціонування системи управління запланованим результатам діяльності організації (функціональна відповідність).

4. Відповідність кадрового та управлінського потенціалу операційним потребам підприємства (кадрова відповідність).

5. Досягнення максимального результату при мінімальних витратах (ресурсна відповідність).



Рис. 1. Критерії оцінки ефективності організаційної структури управління підприємством*

** розроблено авторами*

На основні запропонованих критеріїв, методика аналізу та оцінки організаційних структур управління, на наш погляд повинна включати етапи, представлені на рис. 2.

На першому етапі здійснюється обґрунтування цілей та завдань аналізу організаційної структури управління. На даному етапі потрібно враховувати, що потреба оцінки організаційної структури управління виникає при необхідності її удосконалення або перебудови внаслідок зміни факторів зовнішнього або внутрішнього середовища, при виникненні принципово нових, нетипових для підприємства умов (зміна напрямку, видів діяльності, або поява нових функціональних напрямків, вихід на нові ринки, реалізація інноваційних проектів), реорганізація та реструктуризація підприємства, підвищення ефективності її функціонування.

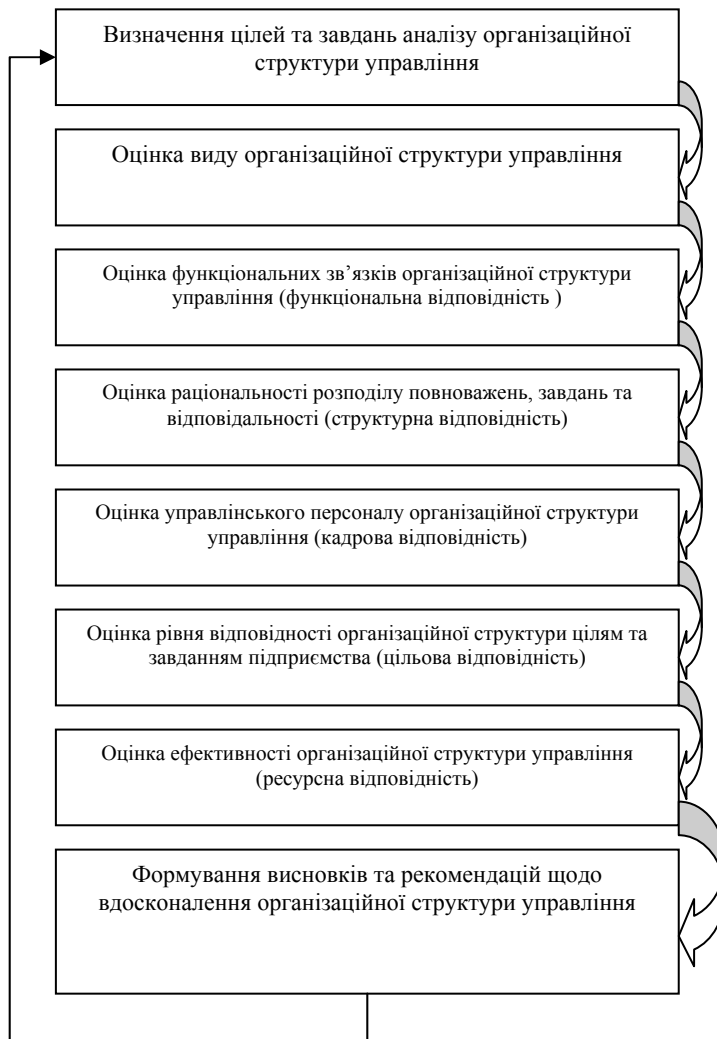


Рис. 1. Методика аналізу та оцінки організаційної структури управління підприємством*

** розроблено авторами*

Саме причини, які обумовили необхідність проведення оцінки організаційної структури управління, формують цілі аналізу, якими можуть бути:

- удосконалення організаційної структури;
- реорганізація організаційної структури;
- підвищення ефективності функціонування організаційної структури.

На другому етапі визначається вид організаційної структури за особливістю підпорядкування (лінійна, функціональна, матрична), за ступенем гнучкості (бюрократична, адаптивна), рівнем централізації (централізована, децентралізована). Для аналізу виду організаційної структури доцільно використати наступні показники, наведені у табл. 1. Показники цієї групи відображають взаємозв'язки між рівнями управління, здатність організаційної структури управління до трансформації, можливість її адаптації до змінних умов внутрішнього та зовнішнього середовища.

На наступному етапі проводиться оцінка функціональних взаємозв'язків в системі управління. Показники, які дають змогу провести

оцінку функціональної відповідності організаційної структури управління узагальнено у табл. 2.

Таблиця 1

Показники оцінки виду організаційної структури управління

Показник	Методика розрахунку
Коефіцієнт централізації управління:	$K_{ц} = \frac{C_m}{C_m + C_M}$ <p>де $K_{ц}$ – коефіцієнт централізації управління; C_m – кількість працівників топ-менеджменту (вищий рівень управління); C_M – кількість працівників міدل-менеджменту (середній рівень).</p>
Коефіцієнт гнучкості організаційної структури управління	$K_{гнч.у2} = \frac{\sum_{i=1}^n \chi_{уп.і.с}}{\sum_{i=1}^n \chi_{уп.і.с} / \chi_{уп.і.с}}$ <p>де $\chi_{уп.і.с}$, $\chi_{уп.і.с}$ – чисельність управлінського персоналу i-го підрозділу, що можуть виконувати не тільки безпосередні функції, а й суміжні; $\chi_{уп.і.с}$ – загальна чисельність управлінського персоналу i-го підрозділу; n – кількість підрозділів організаційної структури.</p>
Коефіцієнт децентралізації	$K_{дец.у3} = \chi_{уп.і} / \chi_{уп.іі}$ <p>де $\chi_{уп.і}$ – чисельність управлінців первинних ланок; $\chi_{уп.іі}$ – чисельність управлінців вищої ланки управління.</p>
Коефіцієнт оперативності управління:	$K_{оп.у} = \frac{\sum_{i=1}^n D \cdot x \cdot \partial \cdot x \cdot P}{\sum_{i=1}^n D \cdot x \cdot P}$ <p>де $K_{оп.у}$ – коефіцієнт оперативності управління; D – встановлений термін виконання відповідних документів; ∂ – питома вага документів певного виду; P – відставання від прийнятого терміну виконання документів; n – кількість видів документів.</p>

Оцінка функціональних взаємозв'язків організаційної структури управління спрямована на визначення особливостей реалізації функцій управління за певного типу взаємозв'язків між суб'єктами управління з відповідним розподілом повноважень та відповідальності.

Таблиця 2

Показники оцінки функціональних взаємозв'язків організаційної структури управління

Показник	Методика розрахунку
Коефіцієнт актуалізації функцій управління:	$K_{а.ф} = C_{о.д} / C_{ф}$ <p>де $C_{о.д}$ – кількість основних і додаткових функцій, обумовлена деревом цілей системи; $C_{ф}$ – кількість фактично виконуваних функцій;</p>
Коефіцієнт концентрації функцій управління:	$K_{к.ф} = C_{осн} / C_{ф}$ <p>де $C_{осн}$ – кількість основних функцій управління; $C_{ф}$ – загальна фактична кількість функцій управління.</p>
Коефіцієнт дублювання функцій в системі управління	$K_{ф.е.у1} = F_{дубл} / F$ <p>$F_{дубл}$ – кількість дубльованих функцій в системі управління; F – загальна кількість функцій СУ;</p>
Коефіцієнт регламентації функцій	$K_{ф.е.у2} = F_{регл} / (F + F_{н.р} \times F_{в.р})$ <p>$F_{регл}$ – кількість регламентованих функцій в СУ; $F_{н.р}$ – загальна кількість функцій на нижньому рівні декомпозиції; $F_{в.р}$ – середня кількість функцій перед нижнім рівнем декомпозиції.</p>

Показник	Методика розрахунку
Коефіцієнт поєднання функцій	$K_{ф.е.у3} = F_{сум} / F$, $F_{сум}$ - кількість функцій в системі управління, що суміщаються.
Коефіцієнт накопичення організаційною структурою дисфункцій:	$K_{н.о.} = \sum (C_{x.ф.} / C_{ф.ф.}) n$, де $C_{x.ф.}$ - кількість характерних для ланки управління функцій; $C_{ф.ф.}$ - кількість фактично виконуваних ланкою управління функцій; n - кількість ланок управління.
Коефіцієнт якості виконання управлінських функцій:	$K_{y} = 1 - \frac{\sum_{s=1}^n t_{в.ч.с}}{\sum_{j=1}^m \phi_j}$ де $\sum_{s=1}^n t_{в.ч.с}$ - загальна сума втрат робочого часу працівниками підрозділу, яким керує менеджер, за певний період, викликаних несвоєчасним або/та неякісним виконанням менеджером і-тої функції, год/період; ϕ_j - загальний дійсний фонд робочого часу j-го працівника підрозділу за той самий період; n - кількість функцій управління; m - кількість працівників підрозділу.
Коефіцієнт інновацій організаційної структури	$K_{ф.е.у4} = F_{ін} / F$, $F_{ін}$ - кількість нових функцій в системі управління.
Коефіцієнт повноти охоплення функцій	$K_{ф.е.у5} = F_{вид} / F$, $F_{вид}$ - кількість виділених функцій в системі управління.

Вона дозволяє оцінити повноту реалізації функцій управління в межах конкретних ланок та рівнів управління, виявити можливі дублювання функціональних обов'язків, необхідність виконання нових управлінських функцій. Наступний етап оцінки організаційної структури управління передбачає дослідження структурної відповідності системи управління, показники для визначення якої узагальнено у табл. 3.

Таблиця 3

Показники оцінки структурної відповідності системи управління

Показник	Методика розрахунку
Коефіцієнт ланковості:	$K_{л} = \frac{C_{л.ф.}}{C_{л.оп.}}$ де $K_{л}$ - коефіцієнт ланковості; $C_{л.ф.}$ - фактична кількість ланок на даному підприємстві; $C_{л.оп.}$ - оптимальна кількість ланок на підприємстві, яке обране за базовий варіант.
Коефіцієнт керованості:	$K_{к} = \frac{H_{к}}{\Phi_{к}}$, де $K_{к}$ - коефіцієнт керованості; $H_{к}$ - середня норма керованості для управлінців відповідного рівня (для керівників вищої ланки 6-8 чоловік, в окремих випадках 10-12, для керівників нижчої ланки - 20-25 чол.); $\Phi_{к}$ - фактичний рівень керованості на підприємстві.
Коефіцієнт раціональності структури управління	$K_{стр.у1} = \frac{\Psi_{уп.ф.}}{\Psi_{уп.н.}}$ де $\Psi_{уп.ф.}$ - фактична чисельність управлінців; $\Psi_{уп.н.}$ - нормативна чисельність управлінців.
Коефіцієнт охоплення повноважень з певної функції менеджменту	$K_0 = \frac{P_{ф.}}{P_{н.}}$, де $P_{ф.}$ - фактичний перелік повноважень, які реалізуються в мережі даної функції; $P_{н.}$ - перелік повноважень, необхідних для здійснення ефективного управління

Показник	Методика розрахунку
Коефіцієнт дублювання управлінських робіт (K_δ) у межах конкретної функції управління	$K_\delta = \frac{T_\delta}{T_\Sigma}$, де T_δ – трудомісткість управлінських робіт, які дублюються; T_Σ – загальна трудомісткість управлінських робіт у мережі конкретної функції.
Коефіцієнт концентрації управлінських робіт у мережі даної функції менеджменту (K_κ)	$K_\kappa = \frac{T_\phi}{T_\Sigma}$, де T_ϕ – обсяг управлінських робіт даної функції, які виконуються у відповідному підрозділі; T_Σ – загальна трудомісткість управлінських робіт, у мережі даної функції.
Коефіцієнт оперативності управління:	$K_{o.y.} = \frac{\sum_{i=1}^n D \cdot x \cdot \partial \cdot x \cdot P}{\sum_{i=1}^n D \cdot x \cdot P}$ де $K_{o.y.}$ – коефіцієнт оперативності управління; D – встановлений термін виконання відповідних документів; ∂ – питома вага документів певного виду; P – відставання від прийнятого терміну виконання документів; n – кількість видів документів.

Зазначена група показників включає коефіцієнти, які відображають особливості структурної побудови та взаємодії в межах системи управління підприємством: оптимальність складу ланок управління та раціональність їх співвідношень на кожному рівні управлінської ієрархії, особливості розподілу повноважень між суб'єктами управління. Вона дозволяє оцінити взаємозв'язки, які існують між ланками в межах одного рівня управління, визначити рівень спеціалізації окремих структурних підрозділів, деталізувати рівень структуризації управлінських задач.

Таблиця 4

Показники оцінки управлінського потенціалу підприємства

Показник	Методика розрахунку
Коефіцієнт підвищення кваліфікації керівників	$K_{o.n.y1} = \Sigma T_{m.n} / T_{np}$ де $\Sigma T_{m.n}$ – сума тривалості загальнотеоретичної підготовки, спеціального навчання за даною спеціальністю (фахом); T_{np} – тривалість практичного досвіду роботи за даною спеціальністю.
Коефіцієнт стабільності кадрів апарату управління	$K_{o.n.y2} = (Q_{yn.n.p} - Q_{yn.vib}) / Q_{yn.c.p.}$ де $Q_{yn.n.p}$ – чисельність управлінського персоналу на початок року; $Q_{yn.vib}$ – чисельність управлінського персоналу, що вибула протягом року; $Q_{yn.c.p.}$ – середньорічна чисельність управлінського персоналу.
Коефіцієнт співвідношення управлінського та виробничого персоналу	$K_{o.n.y3} = 1 - (Q_{yn} / Q_{вир})$, де $Q_{вир}$ – чисельність виробничого персоналу.
Коефіцієнт відповідності кваліфікації управлінського персоналу	$K_{o.n.y4} = K_{в.упр.ф} / K_{н.упр.н}$ де $K_{в.упр.ф}$, $K_{н.упр.н}$ – середньозважена кваліфікація управлінського персоналу фактична і нормативна відповідно.
Коефіцієнт кваліфікації:	$K_{кв} = \frac{Q_{кв}}{Q_\Sigma}$ де $Q_{кв}$ – чисельність працівників з вищою та середньою спеціальною освітою; Q_Σ – загальна чисельність працівників. Нормативне значення коефіцієнта повинне відповідати 1.

Інформаційну базу аналізу показників даного блоку складають положення про структурні підрозділи, посадові інструкції, штатний розклад підрозділів, накази і розпорядження керівників, результати опитування працівників.

Наступний етап аналізу включає оцінку показників, що характеризують ступінь відповідності управлінського та кадрового потенціалу операційним потребам підприємства. Систему показників для проведення такої оцінки узагальнено у табл. 4. Дана група показників дозволяє оцінити якість управлінських кадрів підприємства, визначити їх відповідність для досягнення цілей та вирішення завдань підприємства.

Після проведення оцінювання особливостей структурної побудови необхідно оцінити ефективність організаційної структури управління. Показники оцінки ефективності організаційної структури управління базують на знаходженні співвідношення отриманих результатів на одиницю понесених витрат. При цьому, результуючими показниками є отримані результати діяльності організації в цілому (обсяги виробництва та реалізації продукції у вартісному вираженні, балансовий і чистий прибуток), оскільки оцінювати ефективність організаційної структури управління слід за показниками ефективності діяльності системи в цілому, так як саме вона (структура) забезпечує отримання конкретного результату. Що стосується витрат, то в даному разі мова йде не лише про витрати на управління та утримання апарату управління, а загальні затрати управлінської праці, що затрачена на отримання такого результату (в тому числі чисельність управлінського персоналу). При цьому, до витрат на управління організацією доцільно віднести:

- поточні витрати на утримання апарату управління, в тому числі витрати на оплату праці, диференційовані за підрозділами та рівнями управління;

- витрати на підготовку і перепідготовку управлінських кадрів;

- витрати на формування, підтримку працездатності і ефективності функціонування самої організаційної структури управління, в тому числі оплата консалтингових послуг сторонньої організації, витрати на окремі заходи (збори різного роду комітетів, підтримання їх довгостроковій функціонування, фінансування роботи експертних рад або окремих експертів і т. п.);

- витрати на придбання (оренду) і ремонт різних матеріальних цінностей, необхідних для функціонування адміністративного апарату організації (приміщення, оргтехніка, меблі та ін.) та пов'язані з ними експлуатаційних витрати;

- витрати на витратні матеріали (папір, канцелярське приладдя та витратні матеріали);

- оплата електроенергії та ін.

Дана група показників (табл. 5) дає можливість оцінити економічну ефективність функціонування організаційної структури управління.

Оцінювання зазначених показників дає підстави для висновків щодо раціональності та ефективності організаційної структури управління підприємством та необхідності її удосконалення.

Таблиця 5

Показники оцінки ефективності організаційної структури управління

Показник	Методика розрахунку
Ефективність діяльності управлінського персоналу	$K_{\text{еф.дijал.}} = \Pi / \text{Ч}_{\text{уп.}}$, де Π – прибуток від звичайної діяльності.
Коефіцієнт рентабельності управління	$K_{\text{рент.у.}} = \Pi / B_{\text{уп.}}$, де $B_{\text{уп.}}$ – адміністративні витрати.
Продуктивність праці управлінського персоналу	$K_{\text{прод.пр.у.}} = V / \text{Ч}_{\text{уп.}}$, де V – обсяги виробництва продукції
Коефіцієнт ефективності витрат на управління	$K_{\text{еф.витр.}} = 1 - (B_{\text{уп.}} / B)$, де $B_{\text{уп.}}$ – витрати на оплату праці апарату управління B – загальні витрати
Коефіцієнт ефективності організаційної структури управління:	$K_{\text{еф.}} = \frac{P_{\kappa}}{B_y}$ де $K_{\text{еф.}}$ – коефіцієнт ефективності організаційної структури; P_{κ} – кінцевий результат (ефект), отриманий від функціонування організаційної структури управління; B_y – витрати на управління (фонд оплати праці працівників апарату управління, видатки на утримання офісу, на придбання та ремонт певних засобів, на приймання, аналіз та передачу управлінської інформації тощо).
Коефіцієнт ефективності управління:	$E_y = \frac{EK_y}{E_g} = \frac{\frac{B_y}{\Phi}}{\frac{V_{\text{ч.л.}}}{\text{Ч}_{\text{ПВП}}}} = \frac{B_y \times \text{Ч}_{\text{ПВП}}}{\Phi \times V_{\text{ч.л.}}}$ де E_y – коефіцієнт ефективності управління; EK_y – економічність управління; E_g – ефективність виробництва; B_y – витрати на управління; Φ – сукупна вартість основних та оборотних фондів; $V_{\text{ч.л.}}$ – умовно чиста продукція; $\text{Ч}_{\text{ПВП}}$ – чисельність промислово-виробничого персоналу.
Інтегрований показник організаційної структури:	$K_{\text{инт.}} = 1 - \frac{B_y \times \Pi_g}{\Phi_{o_1} \times \Phi_{o_2}}$ де $K_{\text{инт.}}$ – інтегрований показник організаційної структури; B_y – витрати на управління, що припадають на одного працюючого; Π_g – питома вага управлінських працівників у загальній чисельності працюючих; Φ_{o_1} – фондоозброєність (вартість основних і оборотних фондів, що припадає на одного працюючого); Φ_{o_2} – фондовіддача (умовно чиста продукція, що припадає одиницю основних та оборотних фондів).

За результатами проведеного аналізу за запропонованими блоками аналітичних показників, необхідно сформулювати пропозиції щодо удосконалення організаційної структури управління.

Таким чином, запропонований методичний підхід до оцінки організаційних структур управління передбачає виявлення функціональної, цільової, структурної, кадрової та ресурсної відповідності організаційної структури управління стратегічним та операційним потребам підприємства. Він дозволяє здійснити комплексний її аналіз, з використанням системи взаємодоповнюючих показників та критеріїв та має на меті забезпечення ефективності функціонування підприємства, на основі досягнення цілей, використання його потенціалу та забезпечення адекватних реакцій на виклики зовнішнього середовища, шляхом виявлення вузьких місць та недоліків у структурі системи управління та формування напрямків їх ліквідації. Крім того, запропонований підхід орієнтований на виявлення як операційної так і системної ефективності організаційної структури управління, що у поєднанні з табличними та графічними методами може скласти ґрунтовну аналітичну базу для удосконалення організаційної структури управління.

Література:

1. Мартиненко М.М. Основи менеджменту: підручник / М.М. Мартиненко. – К.: Каравелла, 2005. – 496 с.
2. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф.Хедоури; пер. с англ. – Москва: Издательство "Дело", 1997. - 704 с.
3. Асаул, А.Н. Формирование и оценка эффективности организационной структуры управления в компаниях инвестиционно-строительной сферы / А.Н. Асаул, Н.А. Асаул, А.В. Симонов; под ред. засл. строителя РФ, д-ра экон. наук, проф. А.Н.Асаула. –СПб.: ГАСУ. –2009. –258с.
4. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учебн. / Н.И. Кабушкин. – Минск.:ЗУ, 1996.
5. Осовська Г.В. Основи менеджменту: навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / Г.В. Осовська.– К.: „Кондор”, 2003. – 556 с.
6. Осовська Г.В., Копитова І.В. Основи менеджменту. Практикум: навчальний посібник / Г.В. Осовська, І.В. Копитова. – К.: Кондор, 2005. – 581 с.
7. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: підручник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К.: Академвидав, 2003. – 416 с.
8. Андрушків Б.М. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми: підручник для студентів та викладачів економічних спеціальностей вузів / Б.М. Андрушків, О.Є. Кузьмін. – 2-е видання, перероблене та доповнене.– Тернопіль:Лілея, 1997.– 292 с.
9. Герасименко І.М. Оцінка ефективності системи управління підприємства в контексті організаційного розвитку [Електронний ресурс] / І.М. Герасименко, Н.В. Горбатовська // Проблеми системного підходу в економіці. – 2011. – № 4. – Режим доступу до журн.: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2011_4/Gerasimenko_411.htm
10. Мельник М.В. Анализ и оценка систем управления на предприятиях / М.В. Мельник. –М.: Финансы и статистика, 1990. –136 с.
11. Проноза П.В. Оценка эффективности организационной структуры управления / П.В. Проноза, Ю.В. Вергелес // Коммунальное хозяйство городов: науч.-техн. сб. – К.: Техніка, 2007. –С. 94-100. (Сер.: Экономич. науки, вып. 71).
12. Дежкина И.П. Оценка эффективности организационных структур управления /И.П.Дежкина, Г.А.Поташева // Проблемы теории и практики управления. –2005. – № 8. –С. 80-85.

13. Управлінський аналіз: навч. посібник / За заг. ред. д.е.н., проф. З.В. Герасимчук // О.В. Бойко, Н.М. Василик, І.М. Вахович та ін. – Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2013. – 1002 с.

4.7. МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ Й ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА МІКРОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНІ

Тертична Л. І.

к.е.н., доцент

Національний університет харчових технологій

В умовах динамічного інноваційного виробництва економічне зростання, ефективність і конкурентоспроможність підприємства дедалі більше залежать від людського капіталу. Знання, кваліфікація, мотивація й інтелект працівників стають найважливішим чинником розвитку організації. Однією з необхідних умов ефективного використання цього фактора є правильне його оцінювання.

Реальна практика підприємницької діяльності свідчить, що, маючи різноманітні ресурси, керівництво вітчизняних підприємств і в доперебудовний, і в перехідний період здебільшого пріоритетного значення надавало фінансовим ресурсам, а далі вже іншим – матеріальним, інформаційним, людським. Незалежно від форм власності вітчизняних підприємств, в трансформаційний період саме прагнення до найпростіших і найшвидших способів зростання доходів керівництва стало головною метою функціонування більшості з них. Така орієнтація далі погіршила ситуацію з недооцінкою та, відповідно, неефективним використанням людського капіталу.

Саме поняття людський капітал, що давно вже стало основним для означення людських продуктивних сил у розвинутій ринковій економіці, нашим керівникам здебільшого по суті не зрозуміле, часто ще й досі вживається обережно, в лапках, а то й у критичному аспекті, тоді як категорія «трудова ресурси» все ще надійно прописана і в економічній теорії, і в мисленні керівників.

В результаті на багатьох великих і середніх підприємствах сформувалося і процвітає знеособлене бюрократичне ставлення до працівників, які розглядаються лише як дешевий і цілком достатній (часто надлишковий) ресурс, на якому можна й потрібно економити. Це ставлення посилюється ще й низьким рівнем життя більшості населення та трудонадлишковою кон'юнктурою ринку праці, коли досить бажаючих працювати за невисоку зарплату навіть у важких та шкідливих умовах. Дещо краща, ніж у середньому, ситуація у великих містах з динамічним ринком праці, на підприємствах з іноземними інвестиціями (оскільки вони здебільшого орієнтовані на західні стандарти управління персоналом) та у малому бізнесі (він здебільшого ведеться людьми, пов'язаними особистими

або родинними стосунками). Однак невелика загалом частка зайнятих на таких підприємствах слабо впливає на загальну ситуацію.

Недооцінка ролі людського капіталу, невміння правильно оцінити його ефективність типова для вітчизняних підприємств. Ринкове середовище навчає рахувати все, однак соціально-економічна оцінка людських продуктивних сил як основного активного чинника розвитку й забезпечення конкурентоспроможності компанії, що по суті і є оцінкою людського капіталу, і досі не входить в управлінський інструмент більшості керівників.

Розпочаті в 60-ті роки ХХ ст. лауреатами премії імені Нобеля з економіки Т. Шульцом (1979 р.) та Г. Беккером (1992 р.) дослідження проблем формування людського капіталу залишаються об'єктом активних наукових досліджень сучасних науковців. Значний внесок у дослідження актуальних аспектів формування й ефективного використання продуктивних здібностей людей зробили вітчизняні вчені: Грішнова О. А., Долішній М. І., Драган О. І., Качан Є. П., Колот А. М., Курило І. О., Лібанова Е. М., Семікіна М. В. та інші.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності оцінки ефективності людського капіталу на мікроекономічному рівні та побудова системи показників ефективності людського капіталу підприємства на основі узагальнення існуючих методологічних і методичних підходів.

З утвердженням в Україні ринкових відносин набули поширення різні методи оцінювання підприємств. За всієї їхньої різноманітності – від найпростіших, що ґрунтуються на оцінці лише балансових активів, до тих, що включають також і «гудвіл» (премію, яку готовий заплатити покупець компанії за її репутацію, досвід, торгову марку, ділові контакти і т. ін.) – оцінка людського капіталу в них або вкрай занижена, або (частіше) не врахована зовсім.

У розвинутих країнах також за останні десятиріччя виросла проблема оцінювання реальної вартості компаній. Реальна вартість дедалі більше відрізняється від традиційних балансових оцінок. Американські вчені Л. Едвінсон і М. Мелоун зазначають: «за останні 20 років суттєво зросла різниця між вартістю підприємств, зафіксованою у балансових звітах, і оцінкою цієї вартості з боку інвесторів. Середнє співвідношення між ринковою ціною і бухгалтерською вартістю американських корпорацій за період з 1973 р. до 1993 р. зросло від 0,82 до 1,692. За даними 1992 р., у балансовій звітності середньостатистичної американської компанії не відображалось біля 40% її ринкової вартості» [1, с. 5].

Подібна ситуація набуває все більшого розмаху: наприклад, у 1995 р. корпорація IBM викупила за 3,5 млрд. дол. Lotus Development Corporation (нині IBM Collaboration Solutions), балансові активи якої оцінювалися лише у 230 млн. дол. [2], а ринкова ціна Netscape Communications Corporation, яка розробляла програми для роботи в Інтернет, мала власних фондів на 17 млн. дол. і 50 співробітників, у 1998 р. була придбана холдингом AOL за 4,2 млрд. дол. [3]. В 2012 р. Microsoft заплатила AOL 1,1 млрд. дол. за пакет патентів (понад 800), що належали компанії Netscape [4]. Ці приклади свідчать, що

фактичною основою ринкового оцінювання компанії стають не матеріальні фонди, а можливість використовувати внутрішні ресурси, здатність до інновацій та активність поведінки з метою покращання конкурентних позицій. Ці можливості прямо й безпосередньо закладені в людському капіталі, і передусім у ньому.

Діюча на сьогодні система обліку активів вітчизняних підприємств не дає можливості розглядати персонал як об'єкт для інвестицій. Наприклад, придбання звичайного комп'ютера за 10000 гривень і навіть ремонт автомобіля розглядається як збільшення активів компанії на всю суму витрачених коштів, однак значно більші витрати на пошук, залучення й адаптацію висококваліфікованого спеціаліста розглядаються у звітності лише як одноразові витрати, що зменшують прибуток.

Активи компанії, що не підлягають традиційним оцінкам, але вирішальною мірою впливають на формування її конкурентоспроможності й, відповідно, ринкової ціни, ми розглядаємо як інтелектуальний капітал компанії. Основні його складові частини – людський капітал і структурний капітал. Кожен з них створюється людськими знаннями, здібностями й творчістю. Саме сукупність цих складових визначає приховані джерела конкурентоспроможності, а, отже, й цінності, що наділяє компанію нетрадиційно високою ринковою ціною.

У сучасній західній економічній літературі [1, с. 12] категорія «інтелектуальний капітал компанії» розуміється досить широко. До нього відносять:

- активи ринку, тобто нематеріальні активи компанії, що визначають її становище на ринку (марка, назва, канали дистрибуції, сприятливі для підприємства угоди, контракти тощо);
- активи інтелектуальної власності – інтелектуальна власність, що на законних правах, підтверджених відповідними документами, належить компанії (торгові і сервісні марки, патенти, авторські права і т. ін.);
- активи інфраструктури – інтелектуальні активи, що забезпечують функціонування підприємства (корпоративна культура, філософія управління, процеси управління, бізнес-процеси і т. ін.);
- людино-центровані активи – знання, здібності і вміння, які належать співробітникам підприємства та його партнерам, і використовуються компанією як власні інтелектуальні активи.

Виходячи із завдань нашого дослідження, до людського капіталу підприємства ми відносимо сукупну кваліфікацію, компетентність та інші продуктивні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці, трудової мотивації та розвитку персоналу, здатність працівників постійно створювати і нарощувати все більшу вартість, в тому числі і примножувати особистий потенціал. Людський капітал втілений у самих працівниках, він не може бути скопійований або відтворений у іншій організації, і навіть у цій організації але без цих співробітників.

Другою важливою складовою інтелектуального капіталу підприємства виступає структурний капітал, під яким ми розуміємо сукупність баз даних, торгових марок, організаційних структур, комп'ютерних програм, патентів та інших організаційних аспектів, які забезпечують продуктивну роботу персоналу. Елементи структурного капіталу певною мірою об'єктивні й відтворювані, їх можна купити, продати, скопіювати для іншого підприємства тощо.

І людський, і структурний капітали можуть багатократно примножити ефективність функціонування, конкурентоспроможність і ринкову ціну компанії, але людським капіталом, на відміну від структурного, підприємство не може розпоряджатися на свій розсуд. Іншими словами, найважливішим джерелом сили підприємства стає ресурс, яким воно не може володіти, що докорінно відрізняє сучасну ситуацію від звичної, яка складалася в індустріальному суспільстві. Інтелектуальний капітал можна вважати лише тимчасово залученими засобами, якими підприємство або не володіє (як, наприклад, людським капіталом), або не може скористатися без людей (як, наприклад, організаційна структура, культура корпорації, програмні продукти, тощо).

Таким чином, управління людським капіталом перетворюється не просто на основну, але й на найскладнішу складову управління підприємством. Всесвітньо відомий американський вчений в галузі економіки, управління та соціальної філософії Пітер Друкер акцентує увагу на тому, що сьогодні як у прибуткових, так і в неприбуткових організаціях «співробітниками потрібно керувати так, немов би вони добровольці, а не наймані працівники» [5, с. 48].

Ефективне використання людського (а разом з ним і структурного) капіталу дедалі ускладнюється ще і тому, що на сучасному ринку праці (і ці тенденції вже відчутні і на динамічних ринках праці великих міст в нашій країні) висококваліфіковані і високомотивовані спеціалісти сучасних професій мають широку свободу вибору своїх роботодавців. В контексті концепції управління людським капіталом підприємства саме правильний вибір, розвиток, оцінювання і використання можливостей співробітників перетворює їхні людські якості у вагомі фінансові показники компанії.

Проаналізуємо витратні методи оцінювання людського потенціалу підприємства в сучасних умовах:

1. *Метод розрахунку прямих витрат на персонал.* Це найпростіший спосіб. Він полягає у додаванні витрат підприємства (як прямих, так і непрямих) на залучення і найм, оплату праці, організацію праці, навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Перевага цього методу – його простота, недолік – неточна оцінка реального розміру людського потенціалу. Адже, з одного боку, підприємство використовує не лише ту частину людського потенціалу, що додана саме на цьому підприємстві, а, з іншого боку, певна частина наявного людського потенціалу може не використовуватися підприємством.

2. Метод конкурентного оцінювання вартості людського потенціалу.
Він ґрунтується на сумі оцінки витрат на персонал, які здійснює провідний конкурент, і потенційних збитків, яких може зазнати компанія у зв'язку з переходом працівника на інше підприємство. Ця сума складається з таких доданків: а) повних витрат на персонал, які здійснює провідний конкурент; б) індивідуальних премій кожному працівнику, які могла б заплатити конкуруюча фірма за його перехід (визначаються на основі експертних оцінок); в) додаткових витрат компанії, необхідних для еквівалентної заміни працівника у випадку його переходу (витрати на самостійний пошук і відбір, оплата послуг агенцій з добору персоналу тощо); г) економічних збитків, яких зазнає підприємство в період пошуку заміни (зменшення обсягів випуску або збуту продукції, погіршення її якості, витрати на навчання та адаптацію нового працівника тощо); д) збитків підприємства, пов'язаних із втратою унікальних інтелектуальних продуктів, навичок, корпоративних знань, які працівник забере з собою в конкуруючу компанію; е) можливих збитків від втрати частини ринку, посилення позицій конкурента і зростання його частки на ринку; є) збитків у результаті зменшення системних ефектів синергії (посилення результату за рахунок взаємовпливу) та емерджентності (появи якісно нових характеристик) членів групи, з якої пішов цінний працівник.

Навіть приблизна оцінка за методом конкурентного оцінювання вартості людського потенціалу показує, що реальна його вартість від трьох до сотень разів перевищує номінальну на більшості вітчизняних підприємств. Чим вища кваліфікація, мотивація, інтелект та інші продуктивні здібності людини, тим більший цей розрив, навіть коли висококваліфіковані працівники отримують конкурентоспроможну на національному ринку праці заробітну плату. Мінімальним цей розрив є для низькокваліфікованої праці, але й у такому випадку при переході працівника реальні втрати людського капіталу вищі, ніж ті, які дає проста його оцінка за першим методом, оскільки втрачаються досвід працівника і складна система його взаємодії з іншими співробітниками. Максимальним цей розрив є для «золотих комірців» – найкваліфікованіших працівників на ключових позиціях підприємства (у сфері управління, інформаційних систем, нових технологій, інноваційних інтелектуальних процесів і т. ін.).

Другий метод набагато складніший, але він дає набагато адекватнішу оцінку реальної вартості людського потенціалу підприємства. Досвід масової трудової еміграції з України показує, що багато висококваліфікованих працівників інтелектуальної сфери діяльності отримують за кордоном зарплату понад 100 000 дол. на рік, що в сотні разів перевищує їхні доходи в Україні [6, с. 195].

3. Метод оцінювання перспективної вартості людського потенціалу
ще складніший, оскільки на додачу до даних, отриманих методом конкурентного оцінювання, враховує ще й динаміку вартості людського капіталу в перспективі на термін його використання. Таке оцінювання передусім потрібне для підприємств, що займаються розробкою та

впровадженням великих і тривалих інноваційних проектів (наприклад, створенням великих високотехнологічних об'єктів), оскільки вартість і ціна людського капіталу різних співробітників змінюється нерівномірно: вона максимально зростає мірою нагромадження специфічних знань, досвіду і проміжних результатів роботи в проекті та наближення до отримання очікуваного кінцевого результату. В такий період перехід працівника з підприємства спричиняє велетенські, а то і непоправні як матеріальні, так і нематеріальні втрати.

Слід зазначити, що, хоча й існує методологія оцінювання окремих складових людського потенціалу та людського капіталу, конкретні питання вимірювання їх опрацьовані недостатньо повно, а самі оцінки зустрічаються рідко, і є дуже суперечливими. Це цілком зрозуміло: адже самої лише методології недостатньо, потрібні конкретні методики. Окрім того, що достовірний підрахунок вартісних значень – дуже складний і трудомісткий процес, далеко складнішою проблемою є збирання, обробка й оцінка вірогідності необхідної статистичної інформації, тим більш, що потрібних даних офіційна вітчизняна статистика просто не має. Наступна проблема полягає в тому, що з переходом України до системи національних рахунків багато які поточні показники стали несумісними з аналогічними показниками минулого, тому практично неможливо побудувати вірогідні динамічні ряди вартісних показників. Крім того, у трансформаційній економіці багато які показники втратили свій реальний зміст і не є показовими. Вірогіднішими з огляду на це є натуральні показники. Ще одна складність полягає в тому, що деякі активи людського капіталу не підлягають безпосередньому оцінюванню (наприклад, кількість і ціна людських здібностей, компетентність, мотивація та ін.). Тому доводиться вдаватися до різного роду опосередкованих методів оцінювання, використовувати не лише кількісні, а й якісні, а також непрямі показники.

Конкретні методики оцінювання людського капіталу вже розробляються службами управління людськими ресурсами найпереводіших великих компаній світу і стають їхнім важливим ноу-хау. Наприклад, шведська страхова компанія «Skandia» в 90-х роках ХХ ст. розробила систему оцінювання інтелектуального і людського капіталу саме заради того, щоб врахувати вартість цих дорогоцінних активів на біржах цінних паперів. Ця система дістала назву «Skandia Navigator», вона дає можливість не лише оцінити людський капітал, але й успішно керувати ним та відслідковувати, як інтелектуальний капітал створює фінансову цінність компанії [7]. Ця система багато років успішно застосовується в усіх філіалах компанії, вона сама стала одним з найважливіших елементів її інтелектуального капіталу.

Дослідження ефективності формування й використання людського капіталу підприємства потребують оцінювання не лише обсягу інвестицій в людський капітал (витрат на його формування), а й обсягу акумульованого колективом співробітників людського капіталу (розміру його активів). Для оцінки людського капіталу поки що не знайдено ні загальновизнаного методу, ні універсальних показників. Неможливість точно оцінити запаси

людського капіталу і віддачу від його використання стримує багатьох керівників від інвестування в людей. Разом з тим реально не можна керувати активом, який підприємство не вміє оцінити. Тому ми поставили завдання відшукати методи, які б дозволили це зробити з найбільшою можливою точністю. Ми також виходимо з того, що, хоча оцінки ефективності людського капіталу далеко не завжди точні, сам собою процес її вимірювання надзвичайно важливий, бо виявляє тенденції, вирішальні для конкурентоспроможності підприємства.

Людський капітал кожного конкретного працівника визначається сукупністю притаманних йому продуктивних якостей: як професійних, яких вимагають конкретні обов'язки на визначеній посаді, і як особистісних, яких потребує соціальне та виробниче оточення особистості загалом.

Людський капітал працівників на рівні підприємства ми розглядаємо в контексті конкретної посади або професії. Показники людського капіталу працівників можуть досить швидко змінюватися у часі, особливо на підприємстві, яке проводить орієнтовану на розвиток персоналу політику і здійснює активне інвестування в людей, тому отримані оцінки людського капіталу необхідно періодично повторювати.

Людський капітал працівника підприємства формується як інтегральний показник тих якостей і особливостей, за рахунок яких саме даний конкретний працівник приносить прибуток організації, і за рахунок яких організація набуває конкурентних переваг.

Організація, яка займається оцінкою ефективності людського капіталу працівників, повинна сформувати чітку шкалу критеріїв, які висуваються до кожного працівника на відповідній посаді. Наприклад, можна скористатися класичним поділом працівників на керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників і деталізувати вимоги в межах кожної з категорій за професіями. Ці критерії доцільно подати у вигляді окремого розділу посадової інструкції. Після цього необхідно визначити продуктивні характеристики конкретного працівника і оцінити їх за визначеними критеріями. Зазначимо, що точної і об'єктивної оцінки усіх характеристик працівника досягнути практично неможливо. Це пов'язано з неможливістю чітко зафіксувати і чисельно виміряти характеристики, що мають вирішальне значення для оцінки ефективності людського капіталу працівника. Тому для деяких рис можна застосовувати приблизні оцінки, а коли навіть наближену оцінку дати неможливо, беруться найближчі до даної характеристики показники, які піддаються вимірюванню. У запропонованій нами методиці для визначення якісних характеристик людського капіталу працівників використана бальна оцінка окремих складових цих характеристик, із застосуванням ваг для надання більшої або меншої значущості окремим показникам.

При оцінці людського капіталу працівників підприємства ми враховували наступні продуктивні характеристики працівників.

1. *Кваліфікація працівника* – це сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та

виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності на визначеній посаді. Кваліфікація є дуже важливою, але далеко не єдиною складовою внутрішньої структури людського капіталу. Оцінюючи людський капітал працівника, слід також враховувати його кваліфікацію у суміжних сферах діяльності. Якщо кандидат має високий рівень кваліфікації з близького роду діяльності, то він зможе використовувати її і на даній роботі.

2. *Досвід роботи.* Найвищу цінність має досвід роботи працівника за цією ж посадою і в цьому ж виді діяльності і на цьому ж підприємстві (ідеальний варіант). Враховуючи стрімкість зміни організаційно-економічної ситуації в наш час, ми вважаємо, що за рахунок здобуття досвіду роботи найшвидше людський капітал зростає у перші 5-10 років роботи. Подальше наростання людського капіталу за рахунок цього чинника відбувається значно повільніше. Крім цього, слід враховувати також досвід роботи у суміжних сферах і загальний досвід роботи працівника.

3. *Освіта.* Для нагромадження людського капіталу важливе значення має як освіта працівника у тій сфері, що стосується даної посади (тобто наявність і рівень знань, необхідних на даній посаді), так і знання у інших, суміжних сферах діяльності та загальноосвітня підготовка працівника. При аналізі ефективності людського капіталу підприємства ми розрізняємо дві складові професійної підготовки працівників за місцем роботи: загальну освіту, яка сприяє підвищенню продуктивності праці однаковою мірою на багатьох підприємствах, і спеціальне навчання, яке сприяє підвищенню продуктивності праці лише на конкретному підприємстві.

4. *Здоров'я.* Ця характеристика також значною мірою впливає на формування і використання продуктивних якостей працівника, і сама є важливою складовою людського капіталу. Очевидно, що залежно від посади та роду діяльності, при оцінюванні людського капіталу слід звертати увагу на різні аспекти фізичного та психологічного здоров'я працівників. Це можуть бути як суто фізичні характеристики: загальна фізична сила, зір, слух, тощо, так і психологічні характеристики: стійкість до нервових навантажень, стресів тощо. Показники здоров'я можуть бути оцінені шляхом медичних оглядів та тестів.

5. *Продуктивність праці.* Очевидно, даний показник характеризує міру використання наявного людського капіталу. Попри загальне визнання важливості цього показника, поки що немає надійних методів оцінювання продуктивності інтелектуальної, творчої, інноваційної діяльності, яка, власне, є визначальною для конкурентоздатності підприємства. У нашій методиці для працівників організації оцінка продуктивності праці здійснюється наступним чином. Необхідно розділити типові завдання та задачі, що вирішуються працівниками, на групи однакової складності; оцінити середній час виконання завдань кожної групи; дати оцінку якості виконання задач. В залежності від посади, що аналізується, надається різна вага різним групам задач. Особлива увага звертається на те, що оцінювані групи задач мають бути однаковими для всіх працівників. Це дає можливість

отримати порівняльну оцінку продуктивності розумової праці працівника (P) за такою формулою:

$$P = \sum_{i=1}^n \frac{w_i q_i}{t_i}, \quad (1)$$

де n – кількість груп, однакова для всіх оцінюваних працівників;

$0 \leq w_i \leq 1$ – ваги для i -ї групи, що визначають важливість i -го типу задач на даній посаді;

t_i – середній час на виконання завдання i -ї групи;

q_i – оцінка якості виконання завдань за 10-бальною шкалою.

Отримані показники нормуються таким чином, щоб найменший позитивний показник становив мінімальний позитивний бал шкали (наприклад, відповідав 1 балу), а максимальний отриманий показник продуктивності становив максимальний бал шкали (наприклад, 10 балів).

б. Внесок даного працівника у результати діяльності підприємства.

Внесок працівника можна приблизно оцінити за часткою прибутку, що припадає на проекти, які виконувалися під його керівництвом або за його участю. Для оцінки внеску працівника у загальні результати діяльності (S) необхідно, по-перше, оцінити участь працівника у всіх проектах організації як частку (у відсотках), по-друге, визначити фінансові результати, отримані підприємством від кожного проекту. Така оцінка визначається для кожного працівника, для одного періоду часу. Потім показники для всіх працівників нормуються, так що найменший додатній показник складає у шкалі мінімальний позитивний бал, а найвищий відповідає максимальному значенню оцінки за шкалою. Від'ємним показникам, отриманим за рахунок збиткової діяльності підприємства, надається бал 0.

$$S = \sum_{i=1}^n f_i d_i, \quad (2)$$

де n – кількість проектів за минулий період;

f_i – фінансові результати i -го проекту;

d_i – частка працівника в i -му проекті (у частках одиниці).

Працівники, які володіють унікальним людським капіталом, нерідко здійснюють такий внесок у загальні результати роботи підприємства, який неможливо оцінити у вартісному вимірі (позитивний вплив на роботу команди, внутрішньофірмова передача знань, і багато іншого). Очевидно, що для оцінювання такого внеску можна скористатися лише експертним методом.

Перелічені вище характеристики активів людського капіталу є відносно об'єктивними, тобто вони досить чітко проявляються і можуть бути точно оцінені, принаймні за відносною шкалою.

Суттєве значення в людському капіталі працівника мають також і особистісні (суб'єктивні) характеристики, які визначаються не так явно. Крім того, наступна група показників має складніший характер зміни: якщо зміни

у досвіді роботи, кваліфікації, освіті, здоров'ї, продуктивності праці та участі у результатах діяльності можна простежити і спрогнозувати, то зміну особистісних характеристик з'ясувати значно важче. До групи особистісних показників людського капіталу відносяться:

7. *Риси характеру та інші особистісні характеристики*, що впливають на ефективність роботи, тобто є важливими активами людського капіталу.

7.1. *Відповідальність* визначається сумлінністю, надійністю, ретельністю, які необхідні для виконання виробничих завдань без шкоди для людей і матеріальних збитків, а також світоглядом, достатнім для того, щоб не допустити виникнення проблем та збоїв у виробничому процесі.

7.2. *Дисциплінованість* – це здатність працівника дотримуватися певного чітко визначеного порядку трудової поведінки, включаючи як дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, так і точне виконання всіх вимог технології за кожним виробничим процесом та вчасну і точну реалізацію виробничих завдань, виконання посадових обов'язків, правильну експлуатацію обладнання, дотримання правил охорони праці і техніки безпеки.

7.3. *Мобільність* як актив людського капіталу на рівні підприємства – це здатність і готовність працівника в разі необхідності змінити місце роботи і навіть освоїти нову для себе професію. Вона пов'язана з наявністю у працівників додаткових професій, мірою освоєння їх, належною базовою теоретичною підготовкою, мотивацією, спрямованою на зміну видів трудової діяльності.

7.4. *Мотивованість* – це здатність працівника реагувати на мотиватори, тобто на зовнішні фактори, що збуджують його до певного виду трудової поведінки для виконання завдань підприємства. Вмотивованість визначається структурою мотивів, мотиваторів й особистими характеристиками працівника.

7.5. *Інноваційність* – це готовність людини до інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, технологій і виробів, та до їх впровадження, що залежить від рівня освіти, способу життя, орієнтацій поведінки і культури. Вона передбачає розвиток наукової творчості в процесі праці, досягнення певних значимих результатів, постійного поновлення знань.

Звичайно, перелік особистісних характеристик, які прямо впливають на ефективність роботи працівників, далеко не вичерпується названими якостями. Залежно від типу діяльності працівника можна аналізувати також: цілеспрямованість та амбітність, урівноваженість і психологічну стабільність, оптимізм, увагу і зосередженість, ініціативність і творчість, аналітичні здібності, раціональність, системність і широту мислення, комунікабельність або стриманість, лідерські якості або здібності працівника як виконавця, поведінку у конфліктних ситуаціях і т. ін.

Перелік рис характеру, які аналізуються при оцінці людського капіталу працівників підприємства, створюється відповідно до конкретної посади і

мети дослідження. Риси характеру оцінюються шляхом однакових для всіх працівників тестів та співбесід.

7. *Здатність до навчання, розширення знань і підвищення кваліфікації.* Ці риси також необхідно оцінювати за категоріями персоналу, де вони мають різну вагу. На сучасних підприємствах ці риси мають вирішальний вплив на ефективність формування й використання людського капіталу. Ми виділяємо два компоненти цієї характеристики:

8.1. *Навчальна мотивація*, тобто бажання навчатися, підвищувати кваліфікацію і розширювати знання. Цей компонент є більш психологічним, він піддається регулюванню, може бути успішно змінений за допомогою відповідної мотиваційної політики підприємства та спеціальних тренінгів. Оцінку цього компоненту можна дати тільки порівняльну (бальну), після чого необхідно проранжувати оцінки для всіх оцінюваних працівників та знормувати оцінки у відповідності до мінімального позитивного та максимального балу шкали.

8.2. *Розумові та гностичні здібності особи* визначаються як здатність ефективно використовувати свій інтелект – суму загальних розумових функцій розуміння, мислення, навчання, спостереження, розв'язання проблем. Вони визначають ефективність процесів навчання, що виражається у часі засвоєння нових знань, стійкості отриманої нової інформації та навичок. Цей компонент залежить від більш глибоких факторів, і впливати на нього значно важче. Оцінка цього компоненту може бути здійснена тільки за умови наявності відповідних даних для всіх оцінюваних працівників. Ці дані мають бути уніфіковані і обчислені за однаковою методикою.

9. *Ставлення працівників до роботи у конкретній організації.* Позитивне ставлення працівника до роботи на даній посаді та в даній організації може суттєво підвищити ефективність його роботи. Це означає, що його людський капітал використовується краще порівняно з іншими працівниками даної організації, які мають нейтральне або негативне ставлення до роботи на даній посаді (у даній організації). Маючи надійні психологічні методики визначення цього ставлення, можна дати бальну оцінку цієї характеристики всім працівникам підприємства (негативне або нейтральне ставлення оцінюється 0 балів), після чого знормувати оцінки у відповідності до мінімального позитивного та максимального балу шкали. В цілях управління людським капіталом підприємства недостатньо лише визначити ставлення працівника до роботи в даній організації або на конкретній посаді, необхідно аналізувати також причини такого ставлення. За відсутності потрібних методик, деяким замінником даної характеристики є частота зміни роботи протягом кар'єри працівника і причини змін місця роботи (враховуючи тільки зміни місць роботи, що не були спричинені кар'єрним зростанням).

Для оцінки людського капіталу працівника підприємства слід додати всі показники, зваживши їх попередньо в залежності від важливості кожного з показників для посади, яка аналізується. Оцінювані групи показників мають бути однаковими для всіх працівників, однак ваги їх значень можуть бути

різними. Це дає можливість отримати порівняльну оцінку людського капіталу j -го працівника (H_j) за такою формулою:

$$H_j = \sum_{i=1}^n W_{ij} R_{ij}, \quad (3)$$

де n – кількість показників, однакова для всіх оцінюваних працівників;
 $0 \leq W_{ij} \leq 1$ – ваги для i -ї групи, що визначають важливість i -го показника на даній посаді;

R_{ij} – оцінка i -тої характеристики людського капіталу j -го працівника.

Для інтегральної оцінки людського капіталу всього підприємства або його певного підрозділу слід додати всі показники оцінок людського капіталу всіх працівників підприємства (підрозділу):

$$H = \sum_{j=1}^m H_j, \quad (4)$$

де H – інтегральна оцінка людського капіталу підприємства (підрозділу);

m – кількість працівників підприємства (підрозділу).

Витрати підприємства на формування людського капіталу ми визначаємо як суму заробітної плати та всіх інших складових компенсаційного пакета працівника, а також витрат, які несе організація у зв'язку з прийомом його на роботу, підготовкою (перепідготовкою), підвищенням кваліфікації тощо. Оплата праці і компенсації оцінюються в розрахунку на один і той самий період. Наприклад, якщо працівник отримує заробітну плату не за окладом, а на проектній основі, необхідно визначити середню оплату за умовний місяць роботи, щоб зробити коректним порівняння цих величин для різних працівників. Витрати, пов'язані з прийомом на роботу, оцінюються як одноразові витрати в момент прийому працівника на роботу. Витрати, пов'язані з навчанням, підготовкою та перепідготовкою персоналу, оцінюються за однаковим методом, в розрахунку на поточний місяць. Якщо ж виникає потреба оцінити і витрати, які будуть здійснені в наступні періоди часу, то їх необхідно приводити до одного періоду часу шляхом дисконтування, за ставку дисконтування приймається ставка за депозитом відповідного періоду у банку або ставка доходності за альтернативним об'єктом інвестицій.

Ефективність формування людського капіталу підприємства (підрозділу) ми визначаємо порівнянням результатів його формування (тобто обсягу сформованих активів людського капіталу H) та витрат на його формування (B) за формулою:

$$E\Phi = H / B \quad (5)$$

Ефективність використання людського капіталу підприємства (підрозділу) ми визначаємо порівнянням (діленням) результатів його функціонування (тобто результатів соціально-економічної діяльності людей, наприклад, прибутку (Π), на рівні цього підприємства (підрозділу) та обсягу задіяних активів людського капіталу (інтегральна оцінка людського капіталу H) за формулою:

$$EB = \Pi / H \quad (6)$$

Таблиця 1

Зведена схема розрахунку показників ефективності людського капіталу на мікроекономічному рівні

Показник		Складові	Метод розрахунку*	Приведення до уніфікованого вигляду	Джерело даних для розрахунків	
Характеристики активів людського капіталу	Об'єктивні характеристики	Кваліфікація	Кваліфікація за даною посадою	Бальна оцінка від 0 до 10	-	Оцінка кадрового менеджера/керівника
			Кваліфікація у суміжних сферах діяльності		-	
		Досвід роботи	Досвід роботи за даною посадою		-	
			Досвід роботи у суміжних сферах діяльності		-	
		Стаж роботи	Загальний стаж роботи	Термін, місяці	Нормування**	Анкетні дані
			Стаж роботи на даному підприємстві			
		Освіта	Освіта у даній сфері діяльності	Бальна оцінка від 0 до 10	-	Оцінка кадрового менеджера/керівника
			Освіта в інших сферах діяльності		-	
	Оцінка загальних знань і освіти		-			
	Здоров'я	Фізичне здоров'я	Бальна оцінка за результатами тестування	Нормування	Результати медичного огляду і психологічних тестів	
		Психологічне здоров'я		Нормування		
	Продуктивність праці	Оцінка продуктивності	Кількісна оцінка за формулою (1)	Нормування	Розрахунки кадрового менеджера/керівника	
	Внесок працівника у результати діяльності організації	Оцінка частки у фінансових результатах діяльності	Кількісна оцінка за формулою (2)	Нормування		
			Експертна оцінка внесків, що не піддаються вартісному вимірюванню	Бальна оцінка від 0 до 10	-	Оцінка кадрового менеджера/керівника
	Суб'єктивні характеристики	Характер	Оцінка комплексу психологічних якостей, необхідних для даної посади	Сума бальних оцінок від 0 до 10 для кожної риси	Нормування	Тестування/інтерв'ю, оцінка менеджера
		Здатність до навчання, розширення знань і підвищення кваліфікації	Бажання розширювати знання, вчитися і підвищувати кваліфікацію	Бальна оцінка від 0 до 10 або порівняльна оцінка для декількох працівників («більше-менше»)	Нормування (при необхідності)	Оцінка кадрового менеджера/керівника
Ефективність навчання, підвищення кваліфікації						
Ставлення до роботи у даній організації		Оцінка психологічного ставлення до роботи у організації	Кількість змін місць роботи, поділена на стаж роботи	Нормування	Анкетні дані	
	Частота зміни місць роботи					
Оцінка активів людського капіталу працівника		Сума всіх вищезазначених характеристик цієї таблиці для кожного окремого працівника	Кількісна оцінка за формулою (3)	-	Попередні дані цієї таблиці	
Інтегральна оцінка активів людського капіталу підприємства (підрозділу)		Сума оцінок активів людського капіталу всіх працівників підприємства (підрозділу)	Кількісна оцінка за формулою (4)	-	Попередні дані цієї таблиці	

Характеристики витрат підприємства на формування людського капіталу	Витрати на персонал	Заробітна плата	Розмір ЗП на даній посаді, приведений до 1 місяця, грн.	Приведення до одного періоду часу (шляхом дисконтування)	Оцінка кадрового менеджера/керівника
		Витрати, пов'язані з прийомом працівника на роботу	Обсяг одноразових витрат, грн.		
		Витрати, пов'язані з навчанням, адаптацією, перекваліфікацією, підвищенням кваліфікації	Обсяг витрат, грн.		
Характеристики результатів використання людського капіталу	Доход підприємства	Доход підприємства за звітний місяць	Сума вартості реалізованої продукції, робіт і послуг	грн.	Фінансова звітність
	Прибуток підприємства	Чистий прибуток підприємства за звітний місяць	Доход підприємства мінус витрати виробництва	грн.	
Ефективність формування людського капіталу підприємства (ЕФ)		Сума активів людського капіталу підприємства (Н)	Кількісна оцінка за формулою : ЕФ = Н / В	-	Попередні дані цієї таблиці
		Витрати підприємства на формування людського капіталу (В)			
Ефективність використання людського капіталу підприємства (ЕВ)		Доходи (прибуток) підприємства від використання людського капіталу (П)	Кількісна оцінка за формулою: ЕВ = П / Н	-	Попередні дані цієї таблиці
		Сума активів людського капіталу підприємства (Н)			
Ефективність людського капіталу підприємства (ЕК)		Доходи (прибуток) підприємства від використання людського капіталу (П)	Кількісна оцінка за формулою: ЕК = П / В	-	Попередні дані цієї таблиці
		Витрати підприємства на формування людського капіталу (В)			

*Кожній складовій окремого показника надаються ваги. Ваги також надаються окремим показникам, що складають інтегральну оцінку.

**Приведення отриманих для різних працівників показників до шкали 0-10 балів

Можна застосовувати різні модифікації наведеної вище формули, наприклад, за результати брати обсяг виробленої продукції (наданих послуг), частку ринку, рейтинг підприємства порівняно з конкурентами та інші показники залежно від мети дослідження та цілей підприємства.

Економічну ефективність людського капіталу підприємства (підрозділу) ми визначаємо порівнянням (діленням) результатів його функціонування (тобто результатів соціально-економічної діяльності людей, наприклад, прибутку (П), на рівні цього підприємства (підрозділу) та витрат на його формування (В) за формулою [8, с. 87]:

$$ЕК = П / В \quad (7)$$

Зведену схему розрахунку показників ефективності людського капіталу на мікроекономічному рівні наведено в табл. 1.

В результаті таких розрахунків можна отримати числові оцінки ефективності формування і використання людського капіталу підприємства (підрозділу), а також загальної ефективності людського капіталу.

В разі проведення розрахунків для групи підприємств або для окремих підрозділів визначимо рейтинг кожного з них відносно всіх інших в групі (регіоні, галузі, сегменті ринку тощо). Ці розрахунки доцільно також проводити в динаміці, за кілька (багато) періодів, що дозволить виявити тенденції і резерви, зробити важливі висновки щодо підвищення соціально-економічної ефективності людського капіталу.

Таким чином, розглянуті показники, як комплексні оцінки багатьох продуктивних характеристик і аспектів діяльності персоналу, можна використовувати у якості критерію оцінки роботи по управлінню персоналом і використовувати для розробки стратегії управління персоналом, а також подальшого удосконалення структури та організації діяльності підприємств в цілому. Динаміка зміни оцінок ефективності використання людського капіталу підрозділів і підприємств дозволяють виявити особливості діяльності персоналу і зробити виважені висновки щодо подальшого підвищення ефективності управління персоналом впродовж наступного періоду.

Література:

1. Edvinsson L., Malone M. S. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinsson, M. S. Malone. – New York : Harper Business, 1997. – 240 p.
2. Lotus Development Corporation History [Electronic resource] – Mode of access: <<http://www.fundinguniverse.com/company-histories/lotus-development-corporation-history>>. – Last access: 2015. – Title from the screen.
3. История компании Netscape Communications [Электронный ресурс] – Режим доступа: <<http://whoyougle.ru/texts/netscape-history>>. – Название с экрана.
4. Microsoft buys Netscape Web patents from AOL to attack Google [Electronic resource] – Mode of access: <<http://www.zdnet.com/article/microsoft-buys-netscape-web-patents-from-aol-to-attack-google>>. – Last access: 2015. – Title from the screen.
5. Drucker on Asia: a dialogue between Peter Drucker and Isao Nakauchi / Peter F. Drucker, Isao Nakauchi. – Oxford, Newton, MA : Butterworth-Heinemann, 1997. – 192 p.
6. Тимошенко К. В. Аналіз методик оцінки людського капіталу на підприємстві / К. В. Тимошенко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 44. – С. 192-197.
7. Strategic Knowledge Measurement. A sample from the Skandia AFS case study : Report [Electronic resource] – Mode of access: <<http://www.business-intelligence.co.uk/>>. – Last access: 2015. – Title from the screen.
8. Чентуков Ю. І., Тертична Л. І. Оцінка ефективності людського капіталу ВАТ «ММК ім. Ілліча» [Текст] / Ю. І. Чентуков , Л. І. Тертична // Вісник Прикарпатського університету. Сер. Економіка. – 2007. – Вип. IV. – С. 84-88.

5. SOCIO-ECONOMIC MECHANISMS FOR INNOVATIVE ECONOMIC DEVELOPMENT

5.1. INNOVATIVE APPROACHES IN FIRM FINANCIAL MANAGEMENT

Saksonova Svetlana

Dr. sc. oec, Associate professor
University of Latvia (Riga, Latvia)

Savina Svetlana

Dr. sc. administr, Docent
Higher School of Social Technologies (Riga, Latvia)

Introduction

The role of innovation as a key factor for competitive success and increasing the value of the firm has been constantly rising as the world economy and business get more globalized and interconnected.

A process of innovation consists of preparing and implementing innovative changes and includes interrelated phases, comprising a singly, complex whole. The result of this process (a systemic approach to innovative changes) is an implemented and utilized change in business operations or decision-making – an innovation. It is in this context that this paper places a notion of innovation in financial management of the firm.

A systemic approach stimulates the management of the firm to maintain a necessary equilibrium between the requirements of e.g. particular departments and the firm as a whole. A systemic approach to management allows firm managers to perform their functions, such as forecasting, planning, organization, management, and control more efficiently. It also helps to remove causes of making inefficient decisions.

A systemic approach to management creates potential for growth in the value of the firm. This paper argues that only balanced firm development – a certain relationship between profits, assets and their growth rates – can be evidence of effective management of the firm that is the ability to manage firm value.

The essence of firm financial management is that it has to be aimed at increasing the market value of the firm and its shares. In other words all actions by the firm, analytical methods and management tools have to be directed towards a one single goal – to help the company increase its value, making the managerial decision-making process grounded in key considerations of firm value. Financial management of the firm is based on its economic relationships to the external business environment, market processes, counterparties, potential investors, as well as business owners.

Innovative financial management of the firm, based on a systemic approach and comprehensive utilization of modern financial instruments and technologies, is the most potent tool capable of increasing firm value in the short-term as well as the long-term.

This research is a continuation of research that was begun in 2010, and continued until 2012 focusing on large Latvian firms. It extends the analysis of changes in value of large Latvian firms until 2014 (inclusive). The aim of this paper is to show that financial management of the firm, when viewed as a system, is actually an innovative approach to firm management. In practice firm management is almost never conducted with a systemic approach in mind, and drawbacks in financial management processes lead to the inability of the firms to ensure a sustainable increase in value, although turnover and asset size of the firm may be rising.

This problem is relevant for firms in all countries. The main objectives of this research are: (i) to show the significant link between firm value and the stability of its operations, (ii) to analyse dynamics of value of the largest Latvian firms, (iii) to determine the drivers of these dynamics and, finally, (iv) to establish the main problems slowing the growth of firm value, which are related to the drawbacks in financial management, and to provide suggestions for solving these problems.

Despite the growth in assets and net turnover, Latvian firms (businesses) differ considerably in the dynamics of their value. However, any type of business (whether producing goods, providing services, trading, etc.) aims at maximizing profits, retaining or increasing market share, long-term development, and increasing its value. (*Saksonova, 2004*). Business strategies in virtually all firms contain such concepts as „value based approach to business management”, „value management”, „value drivers”, and „increase in value added for firm value enhancement”. All of these concepts have one common goal – determining and further increasing firm value. Therefore, firm value management should be the key function of the financial management.

In many large firms the ability of shareholders to affect firm value has decreased, while that of firm management has grown; however, this research shows that management is not always effective. In such circumstances routine analysis and management of firm value are essential to give shareholders an opportunity to be aware of the efficiency of the invested capital. Previous research has considered a wide variety of determinants of firm value, including in particular, the role of management, for example management ownership of shares (*Lins, 2003*), ownership structure and corporate governance (*Lemmon and Lins, 2003, Villalonga and Amit, 2006*). This research sheds light on some of the reasons behind the link between firm management and value and provides recommendations for management in increasing firm value.

In the developed markets of Europe, USA, and Japan firm value analysis and management have already become a customary process, while in European transition economies these processes have been applied only in the past twenty years. Still financial management problems to be solved with a view to increase firm value are common for all firms regardless of the sector or country they are located in.

It is clear that assessing firm value is a time-consuming and subjective process. Analysts and financial specialists can use various approaches, methods,

and tools to obtain different valuations of one and the same firm, even in cases when firm value is determined for internal purposes of development and analysis, rather than sales purposes (*Chen K.C., Jassim A., 2013*). There are several reasons for this:

- Modern firms (companies) are complicated structures combining various assets – from real property to goodwill, and different types of assets have their own specific features;
- Companies operate in a rapidly changing environment; therefore, when making strategic decisions they have to consider various external and internal factors (see Section 3). They also often have to act under uncertainty with regards to resource investments and future results (*Hasan et al, 2011*);
- When assessing financial stability of a firm, one has to evaluate both all of the assets (real property, equipment and machines, inventory, financial investments, intangible assets) and performance - current and future income, development prospects, and competitive environment, as well as to compare the firm considered with other similar firms.

1. Firm Value as an Indicator of Successful Firm Management and Key Approaches to the Assessment of Firm Value

Market economy is characterised by changes; therefore, time is an important factor affecting all market processes, including assessments of firm or business value. Shareholders and managers have to know that firm value is influenced by the growth in living standards, changing technologies, and ageing of the society. As a result it is also influenced by changes in the supply and demand (*Baysden, 2013*). The value of future cash flows is completely different from current earnings. Firm value changes in time due to the influence of various factors; therefore, its value is determined at a specific point in time based upon firm's situation at that point. In several months it can be completely different. Therefore, routine assessment, reassessment, and analysis of firm value is necessary in market economies.

Accordingly, valuing a firm is a focused, organized process of considering factors influencing it at a point in time and under particular market conditions and determining their impact in monetary terms. Valuing a firm includes an in-depth analysis of financial, organizational, and technological aspects of its activities, as well as its future prospects.

Professional financial analysts always focus on a specific goal when valuing firms. Precisely and correctly formulated goals allow correctly valuing firms by choosing the most appropriate method of valuation for a specific goal. Internal goals of firm valuation are usually to provide information on the effectiveness of firm activities for investment decisions, concluding transactions, etc.

Firm's own specialists are not the only persons performing firm valuation, because not only internal stakeholders, such as owners or management, are interested in firm value. There are also external parties, such as lending institutions, insurance companies, investors, government institutions, etc.

Firm valuation services should now become routine, as other professional services, considering that information on firm value is necessary to a wide range of stakeholders (*Sanginario, 2013*).

There are various approaches to firm valuation:

- Valuing a firm by focusing increasingly on the value of its property (the aggregate of tangible and intangible assets). This approach is based upon the principle of not paying more for the firm than the cost of its assets. It can be used to assess the value of the firm, when it is sold or purchased, to get a loan, or for the purposes of liquidation. In case of liquidation it will help to determine how much money creditors or owners will be able to get after the firm is liquidated. Very often such assessments are ordered by banks before granting loans;
- Valuing a firm by evaluating current and future income. This approach is based upon expectations of shareholders and investors, who determine and analyse current firm value by assessing the amount of prospective income of the firm rather than the value of assets owned by it. This approach is preferable for internal purposes, e.g., for the development of new strategies or assessment of performance and analysis of firm development. In this approach the essential factor determining the value of an object is income. The higher is the income generated by the object, the higher is its market value, other factors being equal. However, it is also important to consider the period in which potential income can be earned and the level and type of risks associated with this process, as well as the quality of financial management. The importance of future cash flows has been established also indirectly, for example, Fama and French (1998) infer that dividends and debt contain information about expected net cash flows (profitability) and therefore affect firm value.
- Valuing a firm using a comparative approach based upon the principle of substitution, when firm value cannot differ markedly from the value of another firm with equivalent utility. This approach can be used for both types of firm valuation purposes – both to sell the firm or to make decisions on the development of the firm.

The above approaches are not mutually exclusive in their application, indeed they are complementary, i.e., it is preferable to use methods from different approaches simultaneously to determine the value of the firm. Furthermore, each approach is based upon specific features of the firm, that in one way or another influence its value.

Firm valuation for different purposes is associated with many problems, the most typical of them being:

- limited or unreliable information;
- valuation is based upon many assumptions about the future, which are inherently uncertain;
- limited experience of firm valuation;
- the need for a detailed analysis and consideration of many additional

risks;

Ultimately, the quality of firm valuation is determined by the experience and qualifications of observers performing it.

2. Financial Management as an Innovative Approach to Increasing the Value of a Firm

The rapid development of modern market economies, increasing intra-European and international economic ties, and escalating competition raise the importance of efficient financial management for key decision-makers at the firm. This, in turn, allows shareholders to achieve their strategic goal – increasing firm value. On the other hand, the analysis of changes in firm value suggests the need for improvement of financial management tools and approaches. The range of methods and approaches can be quite extensive, which is also demonstrated by different definitions of financial management, as there is no unified, generally accepted opinion on the essence of financial management in scientific literature.

Instead several definitions and descriptions of financial management have been proposed:

- financial management is an integral part of overall firm management processes (*Amoako et al, 2013*);
- financial management is associated with attracting financial resources and their efficient utilization for the achievement of the firm's objectives (*Maheswari, 2010*);
- financial management is an operational activity in business that helps to regulate acquisition of assets necessary for an efficient firm operation and effective use of these assets (*Massie, 1986*);
- financial management is a process of putting the available funds to the best advantage from the long term point of view of business objectives (*Brealey, 2008*);
- financial management is an application of general managerial principles to the area of financial decision-making (*Howard and Upton, 1953*).

All of the above definitions have in common the acknowledgement that financial resources represent the source of economic benefit of a firm; however, neither of these definitions mentions business goals and strategies.

There is no consensus in the literature on the role of financial management of firms in the market and investment economics. The emerging role of the financial management is associated with the formation of a special industry of financial services (*Lazonick, 2010*) and the necessity of managing firm's value (*Stanciu, 2013*). Fama points out that the market value of firm's stock serves as a measure of its ability to generate future cash flow (*Fama, 1970*). From this point of view the main mission of firm financial management is to increase its current market value (*Лытнев, 2005*). The need to implement firm's strategy gives rise to the need for the analysis of characteristics and structure of the financial management system, analysis of investment and financing models (*Кравцова, 2009*), using the elements of strategic and operative financial management, the so-called short-run financial management (*Gentry, 1988*) or the long-term financial

management approach (*Hill & Sartoris, 1995*). Firm management can also take specific decisions affecting firm value, for example, transitioning to services, which can increase firm value, if managed appropriately (*Fang, et.al.2008*) or diversifying source of financing (see e.g. *Rupeika-Apoga, 2014, Saksonova, 2014*).

Researchers belonging to different schools have a shared vision of the role of modern financial management and its main goal expressed in the enhancement of market value of the firm (*Atrill, 2002, Brigham & Ehrhardt, 2013*), therefore, the basic concept of financial management is firm value management and prevention of problems in financial management of the firm. The goal of the financial management is to ensure well-being of owners or to increase market value of the firm or value generated by the organization, as well as sustainable development and long-term solvency of the firm (*Brigham, & Ehrhardt, 2013, Atrill, 2002*). In addition, in the absence of externalities and monopoly, social welfare is maximized when each firm in an economy maximizes its total market value (*Jensen, 2001*). According to all of the authors, problems in the financial management obviously have a negative effect on its value. Therefore, the main concept of financial management is the management of firm value.

Implementation of this basic principle of financial management involves considering of external and internal factors influencing firm performance.

An important factor influencing the result of financial management is risk. The notion of „risk” means volatility and uncertainty associated with market conditions, macroeconomic processes etc. It is a generally accepted fact that uncertainty is related to the lack of knowledge and incomplete information. If it is possible to assign probabilities to initial variables, the possible range of results can be determined. This range of results is, to a certain extent, a measure of risk (*French, Gabrielli, 2004*). In other words, it is the probability that income gained from investing in the firm being evaluated will be higher or lower than expected. In assessing firm value it is important to keep in mind that there are different types of risks and that no investments or transactions in the conditions of market economy can be completely without risk (*Грязнова et al, 2003*).

Two risk categories influencing firm value can be distinguished in any firm: systemic and non-systemic risks. While systemic risk, by definition, is outside the control of firm owners, as it depends on market situation, non-systemic risk, by definition, is within the control of owners, as it is not influenced by market factors. Some risks, such as market risk, are systemic in essence, while others, e.g. risks associated with inventory management, are non-systemic risks. However, many risks can have the features of both systemic and non-systemic risks. These mixed risks can significantly affect firm value. However, there are still discussions about what risks should be considered not manageable and what risks could be reduced with the help of certain measures, and how these risks should be assessed and prevented (*Sanginario, 2013*).

3. The Analysis of Firm Value Dynamics of the Largest Latvian Firms

In order to discover problems in ensuring increase in firm value, in this research the authors study the changes in firm value of the largest Latvian firms

during the period from 1998 until 2014. This research uses the approach to firm valuation that is based upon current and future income. This approach provides for the use of the method of discounted cash flow (henceforth referred to as DCF). DCF method is widely used in practice and reviewed in scientific literature in the sphere of capital investment planning and firm market value assessment.

This valuation method has the potential to be one of the most precise ones, as different rates can be used as a discount rate, including the weighted average cost of capital (hereinafter referred to as WACC). By choosing the discount rate equal to the price of firm equity, the analyst effectively assumes that the best alternative project is the ongoing economic activity of the firm. DCF analysis first has been conceptually offered by I. Fisher (*Fisher, 1930*) and John B. Williams (*Williams, 1938, 2012*). Further these methods were developed in the works by T. Copeland, T. Koller, J. Murrin, J. Hirshleifer and A. Damodaran. (*Copeland et al, 2000, Hirshleifer, 1958, 1970, Damodaran, 2012*).

The DCF method and the analysis of results is done in stages (*Gordon, 2013*). The forecast of cash flow includes identification of its duration and type, as well as the assessment of factors determining the cash flow. Accounting of the potential risk associated with this cash flow can be done using the following methods: risk-free equivalent method (*Robichek & Mayers, 1966*) or the method of risk-adjusted discount rate (*Houng-Yhi Chen, 1967*). Each of these methods has its own advantages and deficiencies; however, theoretically both methods should ensure obtaining similar results.

Though the DCF method is only a measuring tool, it allows to evaluate and compare firm market value at different time periods. The resulting firm value forms the basis for making financial decisions. In applying this method, the analyst has to take into consideration interest payments, cost of equity, debt-to-equity ratio, WACC, earnings before interest, taxes, depreciation and amortization. The above indicators essentially describe the system that is managed by the process of financial management. They represent the objects of financial management. Therefore, the decrease in the aggregate index of firm value calculated with the DCF method reflects the problems of financial management of the firm, as in this case the main goal of financial management is not achieved. In determining firm value, the current WACC of the firms is calculated. In the analysis the authors consider the firm value as net present value of free cash flow, selected discount rate is equal to the firm's WACC.

All analysed firms were multi-business firms that is they were engaged in various types of business activities. Changes in firm value are associated not only with financial indicators of operations (e.g., net turnover, total assets), but also with the effectiveness of financial management; therefore, changes in firm value are an important parameter that shows the effectiveness and quality of financial management.

Using the data of financial reports of the firms in the Latvian Register of Enterprises for the period from 1998 till 2014 the authors analysed firm value of the largest Latvian firms and calculated the standard deviation of firm value, net turnover, and total assets for ten largest Latvian firms.

In the calculations of firm value of the largest Latvian firms the authors used the method developed by A. Damodaran (*Damodaran, 2012*), which requires choosing a discount rate equal to the WACC. The authors used the risk-free rate - the interest rate of the Latvian five years Treasury bonds of the corresponding year - in calculating the WACC, following Damodaran (2012) as published in the official government sources. The country's risk premium has been calculated using Latvia's rating by the Moody's rating agency in the corresponding year (Republic of Latvia Treasury, 2014). Unlevered market beta has been used in compliance with the research by *Ernst & Young* for each firm according to the basic type of activity. Terminal value has been calculated according to J.R. Hitchner method (*Hitchner, 2011; Hitchner & Mard, 2011*).

The indicators characterizing the analysis of changes of firm value of the largest Latvian firms are summarized in Table 1 and 2.

Table 1

Average linear and standard deviations of the changes in the value of the largest Latvian firms (1998-2014)

(Authors' calculations on the basis of data of the Register of Enterprises of the Republic of Latvia)

Firms	Average linear deviations of firm value, Ls	Standard deviations of firm value, Ls
1.JSC Latvijas Kuģniecība (shipping company)	5 545 510	8 013 262
2.State JSC Latvijas Jūras administrācija (maritime registry)	115 250	176 961
3.JSC Rīgas siltums (heat supplier)	663 731	872 324
4.Lattelecom Ltd. (telecommunications)	3 039 775	3 472 332
5.JSC Latvijas Gāze (natural gas)	16 848 147	25 345 772
6.State JSC Latvijas gaisa satiksme (air traffic control)	430 230	611 744
7.State JSC Latvijas Pasts (postal services)	1 212 549	1 526 714
8.State JSC International Airport "Rīga"	38 716 519	53 319 234
9.JSC Latvenergo (electricity supplier)	7 174 380	10 094 987
10.State JSC Latvijas Dzelzceļš (a railway company)	5 545 510	8 013 262

The analysis of changes in firm value shows that, despite the increase in net turnover and total assets, firm value is rather volatile, as shown by high standard deviation (factor of volatility or variability). Based upon the summarized financial data of the firms trends of the changes in firm value were drawn up. In some cases these changes show negative trends, which suggests that firms are unable to ensure sustainable increase in their value. The results of calculations are presented graphically (see Figures 1 and 2). The figures show fluctuations of value, which indicate that strategies goal of any firm– increase in its value – is not achieved.

Even in cases when the trends of changes in firm value are positive, the angle of the trend curve is ten times less than the angle of the curves of changes in total assets and net turnover (which is evidenced by the values of the a parameter of the trend equation). This means that the rates of growth of total assets and net

turnover are tens of times higher than those of the firm value (see Table 2, Figures 3 and 4).

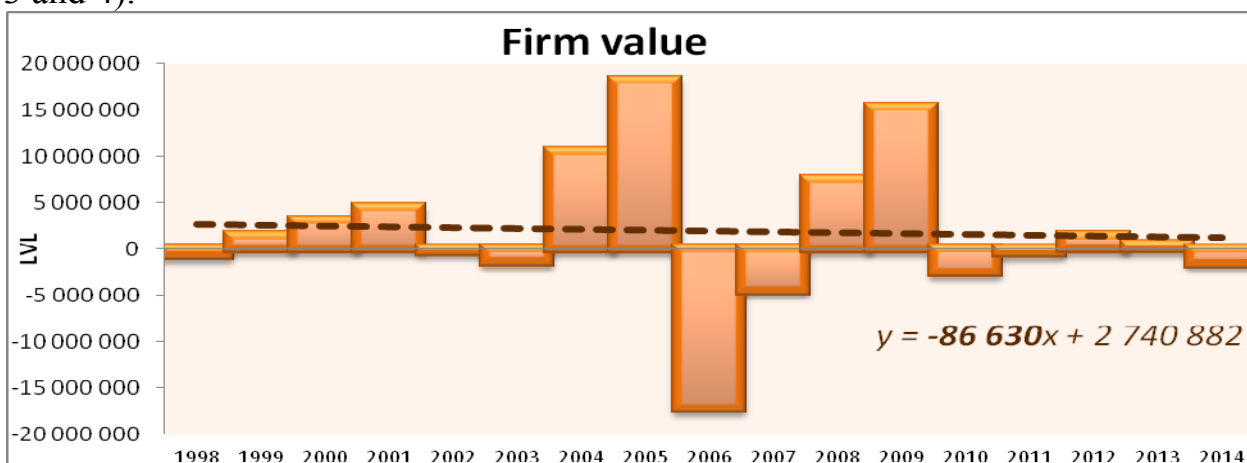


Figure 1. Changes and trends of JSC Latvijas Kuģniecība in 1998-2014
(Authors' calculations on the basis of data of the Register of Enterprises of the Republic of Latvia)

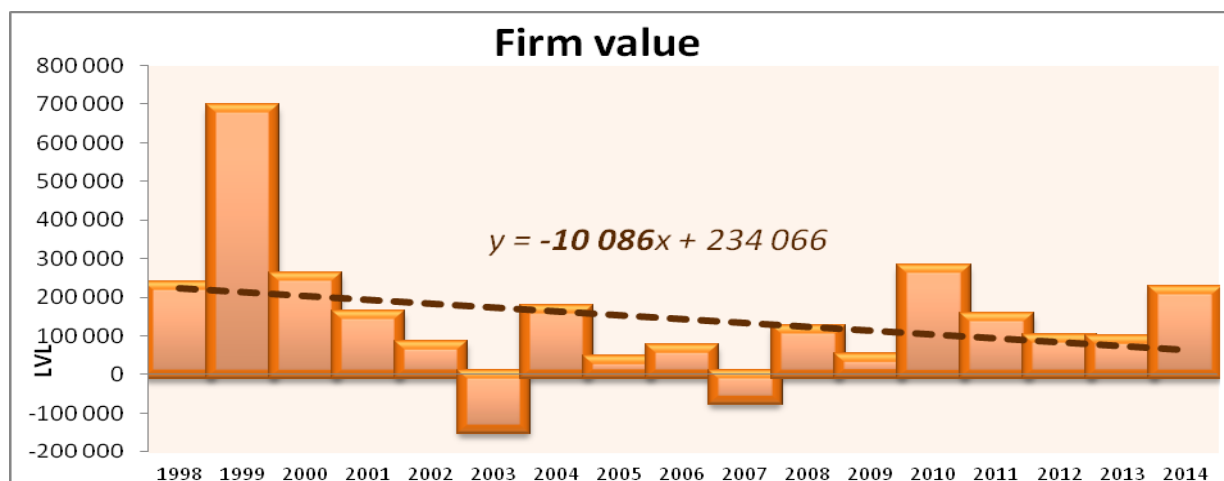


Figure 2. Changes and trends of State JSC Latvijas Jūras administrācija value in 1998-2014
(Authors' calculations on the basis of data of the Register of Enterprises of the Republic of Latvia)

Table 2

Parameter a of trend of firm value, total assets and net turnover of the changes in the value of the largest Latvian firms (1998-2014)

(Authors' calculations on the basis of data of the Register of Enterprises of the Republic of Latvia)

Firms	Parameter a of trend of firm value	Parameter a of trend of total assets	Parameter a of trend of net turnover
1.JSC Latvijas Kuģniecība (shipping company)	-86 630	8 726 267	3 395 156
2.State JSC Latvijas Jūras administrācija (maritime registry)	-10 086	-382 843	-119 162
3.JSC Rīgas siltums (heat supplier)	127 822	4 468 797	6 160 121
4.Lattelecom Ltd. (telecommunications)	127 027	3 497 535	499 088
5.JSC Latvijas Gāze (natural gas)	384 026	40 573 345	24 300 911
6.State JSC Latvijas gaisa satiksme (air traffic control)	789	756 327	613 301
7.State JSC Latvijas Pasts (postal services)	34 836	4 957 637	1 755 313

8.State JSC International Airport "Rīga"	834 090	159 682 850	38 630 094
9.JSC Latvenergo (electricity supplier)	1 219 111	30 427 583	16 869 595
10.State JSC Latvijas Dzelzceļš (a railway company)	-86 630	8 726 267	3 395 156

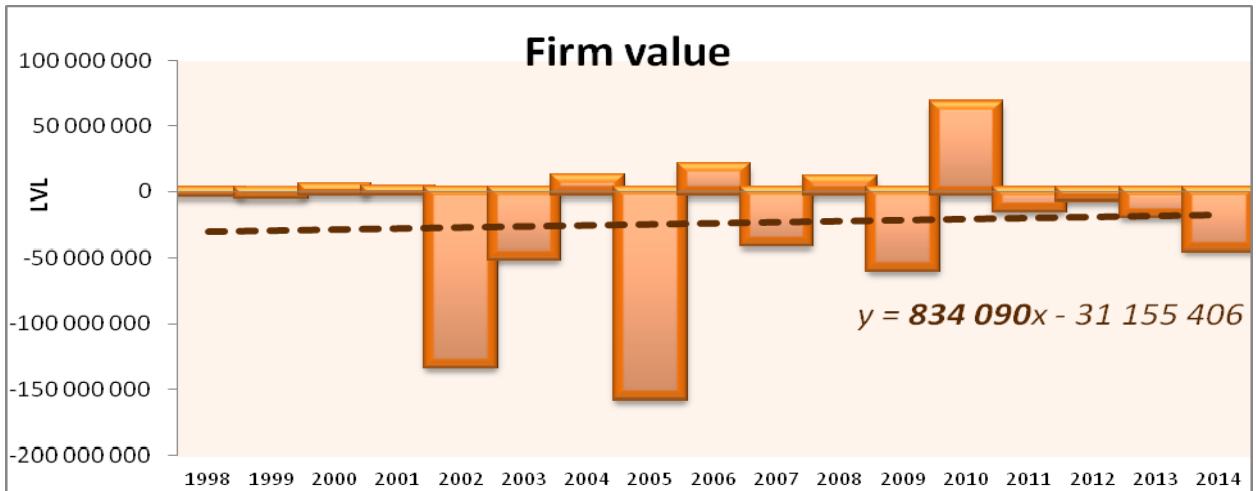


Figure 3. Changes and trends of JSC Latvenergo value in 1998-2014
(Authors' calculations on the basis of data of the Register of Enterprises of the Republic of Latvia)

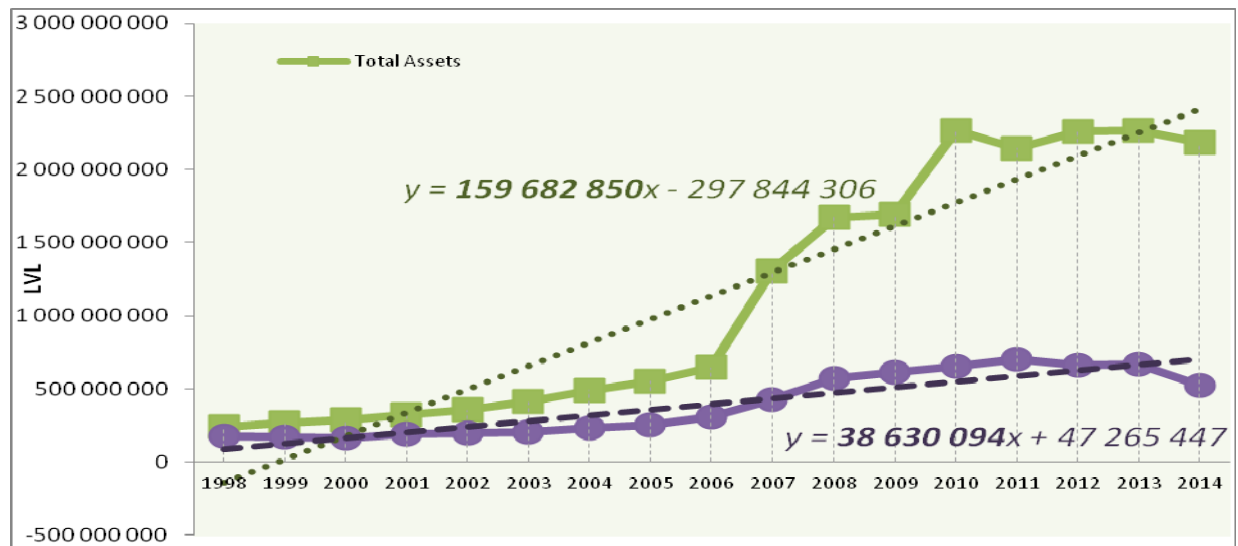


Figure 4. Changes and trends of JSC Latvenergo net turnover and total assets in 1998-2014
(Authors' calculations on the basis of data of the Register of Enterprises of the Republic of Latvia)

The fact that an increase in net turnover and total assets does not ensure appropriate increase in firm value reflects the problems in financial management of firm value. As the firm value and indicators included in its calculation represent the basic elements of the managed system, which are influenced by management in the process of financial management, it can be concluded that the decrease in firm value calculated with DCF method reflects problems in financial management.

It is worth noting that compared to the previous research when the last observation period was 2012, the trend in the value of some companies has changed from a downtrend to an uptrend. In other words, the slope of the firm value trend has changed its sign from negative to positive. The reason for these

changes is the increase in Latvia's credit rating by Moody's ratings agency and the corresponding decline in the risk-free rate. Other things being equal these indicators raise the value of the firm. However, the high values of standard deviation, volatile nature and the slope of curves of changes in firm value confirm that the problems in managing firm value still exist.

In order to perform a detailed analysis of the problems in financial management of a firm it is necessary to get access to confidential information of the specific firm. Financial management information is, of course, a commercial secret in the private sector; therefore, the authors, having summarized the financial information and the results of the analysis of financial management of state-owned firms, where more information is publicly available, which was available to external observers (Savina, 2014), have drawn conclusions and offered recommendations for the improvement of the financial management of the firms and provision of increase in firm value, which can be used by all firms.

4. SUGGESTIONS FOR INNOVATIVE APPROACHES IN FIRM FINANCIAL MANAGEMENT

This research argues that the decrease in firm value as show by the DCF method reflects the deficiencies and problems in financial management of the firms. The authors believe that there are the following main deficiencies in the financial management:

- Budget of the firms is constructed without consideration of strategic goals;
- There are contradictions between functional approach of firm management and business logic, as organizational structure of the firm based upon functional approach is focused on subordination hierarchy and does not pay due attention to the hierarchy regulating responsibility for the end result;
- The accounting system does not meet the requirements of budgeting and cost value estimation; data for the analysis are received with a delay;
- Insufficient, limited use of methods and tools of financial management;
- Fragmentary nature of activities aimed at the reduction of financial risks;
- Insufficient interaction of individual methods and tools of financial management;
- Intuitive approach dominates in making financial and investment decisions, which to a large extent is based upon the experience of firm management and not on the systemic approach;

The authors believe that these deficiencies are pervasive in the financial management of many firms; therefore, eliminating these deficiencies is an urgent issue in the management of any firm. In order to achieve this, this research suggests the following innovations to firm **managers and owners**:

- In the course of creation of a system of coherent financial indicators two levels of financial indicators should be formed:
 - Indicators of the strategic level characterising strategic objectives of activities of the firm;

- Indicators of the operational level characterizing the techniques of achievement of strategic objectives, necessary financial resources, and financial state of the firm.
- All relevant business processes and activities should be identified and classified.
- In the course of formation of financial structure and correction of organizational structure, coordination and approval of principles regulating functioning of the financial structure of the firm.
- In order to construct an activity-based budgeting system it is necessary to perform successively the following organizational activities:
 - Development or correction of the budget structure;
 - Adjustment of the budget process;
 - Coordination of an accounting policies with the budgeting system;
 - Formation of the budget committee.
- The existing tools of financial management should be applied in at the stage of verification and analysis of the results, namely:
 - Exploiting all opportunities for the activity-based costing model, including the analysis of customers and profitability of distribution channels;
 - Analysis of performance of business processes and centres of financial responsibility;
 - Monitoring budgetary deviations; specification of deviations by individual parts is a tool for the analysis and assessment of firm performance, informative base for making management decisions on the development of business activities and improvement of the production process;
 - Use of the financial and economic analysis of budget performance indices for the assessment of financial position of the firm;
 - Development of risk management system by making management decisions in accordance with the proposed algorithm: (a) identification of risk areas; (b) complete recording of possible risks; (c) risk assessment and analysis, including evaluation of probability of all risks, determination of the hazard level of each risk and ranking risks by hazard level; (d) determination of possible acceptable risk level; (e) elaboration of measures for the reduction of risk to such an extent that would allow avoidance of risk and reduce probability of risks materializing; (f) elaboration of measures for covering possible financial losses.
- Reengineering of business processes including the following stages:
 - Analysis of the business process;
 - Determination of business processes that require changes according to the previously established criteria;
 - Determination of the procedure of reengineering, including identification of the owner of business process, formation of a working group, analysis of current business process (functional essence and main issues), and

improvement, and adaptation of business processes or the creation of a brand new business process;

- Development of recommendations for the improvement, changing, radical adaptation of business processes or introduction of new business processes;
- Practical measures, performance control;
- Analysis of the results (verification of conformity of the results with the set tasks).

These innovative measures would improve the financial management of firms and ensure their sustainable development by achieving interconnection between all levels of financial management. This would ensure the achievement of strategic goals of the firm and a resulting increase in the firm value.

References:

1. Amoako K.O. et al, 2013. Cash Budgetan Imperative Element of Effective Financial Management. Canadian Social Science, Vol. 9, No. 5, pp. 188-191.
2. Atrill P., 2002. Financial Management for Non-specialists. 3rd ed. Financial Times/Prentice Hall, USA.
3. Baysden C., 2013. Q&A: Top Issues in Business Valuation. Journal of Accountancy, pp. 34-36.
4. Brealey R. 2008. Principles of Corporate Finance. 9th ed. McGraw- Education, USA.
5. Brigham F.E., Ehrhardt C.M., 2013. Financial management: Theory and Practice. 14th ed. South-Western College Pub., Mason, Ohio, USA.
6. Chen K.C., Jassim A., 2013. Pedagogical-Cum-Analytical Tool for Teaching Business Valuation. Journal of Financial Management and Analysis, 26(2):2013:69-83. Craig School of Business, California State University pp. 69-83.
7. Copeland T., Koller T., Murrin J., 2000. Valuation: Measuring and Managing the Value of Companies. 3rd ed. John Wiley & Sons, Inc., USA.
8. Damodaran A., 2012. Investment Valuation: Tools and Techniques for Determining the Value of Any Asset. 3rd ed. John Wiley & Sons, Inc., Published simultaneously in Canada.
9. Fama E.F., 1970. Efficient Capital markets: A Review of Theory and Empirical Work. Journ. Finance. May. pp. 383-417.
10. Fama, E. F., & French, K. R. (1998). Taxes, financing decisions, and firm value. The Journal of Finance, 53(3), 819-843.
11. Fisher I., 1930. The Theory of Interest. MacMillan & Co, New York, USA.
12. French N., Gabrielli L., 2004. The uncertainty of valuation. Journal of Property Investment & Finance, Vol. 22 Iss 6, pp. 484 – 500.
13. Gentry J., 1988. State of the Art of Short-Run Financial Management. Financial Management, N. 17, pp. 41-57.
14. Gordon M. J., 2013. The Investment, Financing, and Valuation of Corporation. Martino Fine Books, USA.
15. Hasan I., Kobeissi N., Wang H., 2011. Global Equity Offerings, Corporate Valuation, and Subsequent International Diversification. Strategic Management Journal. – U.S.A.: John Wiley & Sons, Ltd, pp. 787-796.
16. Hill N., Sartoris W., 1995. Short-Term Financial Management. 3rd ed. Prentice Hall, USA.
17. Hirshleifer J., 1958. On the Theory of Optimal Investment Decision. Journal of Political Economy, August. Vol. 66, No. 4, pp 329-352.
18. Hirshleifer J., 1970. Investment, Interest and Capital. Prentice Hall, USA.

19. Hitchner J.R., 2011. Financial Valuation: Applications and Models. 3rd ed. Wiley Finance. John Wiley & Sons, Inc., USA.
20. Hitchner J.R., Mard M.J., 2011. Financial Valuation Workbook: Step-by-Step Exercises and Tests to Help You Master Financial Valuation. 3rd ed. John Wiley & Sons, Inc., USA.
21. Houngh-Yhi Chen, 1967. Valuation under Uncertainty. Journal of Financial and Quantitative Analysis. Sept., pp 313-326.
22. Howard B., Upton M., 1953. Introduction to Business Finance. McGraw-Hill Inc., USA
23. Jensen, M. C. (2001). Value maximization, stakeholder theory, and the corporate objective function. Journal of applied corporate finance, 14(3), 8-21.
24. Lazonick W., 2010. Innovative Business Models and Varieties of Capitalism: Financialization of the U.S. Corporation. Business History Review. Winter, Vol. 84 Issue 4, pp 675-702.
25. Lemmon, M. L., & Lins, K. V. (2003). Ownership structure, corporate governance, and firm value: Evidence from the East Asian financial crisis. The journal of finance, 58(4), 1445-1468.
26. Lins, K. V. (2003). Equity ownership and firm value in emerging markets. Journal of financial and quantitative analysis, 38(01), 159-184.
27. Maheswari S.K., Maheswari S.N., 2010. Advanced Accountancy. Vikas Publishing House Pvt LTD. India.
28. Massie J., 1986. Essentials of Management. 4th ed. Prentice Hall India.
29. Republic of Latvia Treasury, 2014, Long-term foreign currency rating, Available online at: http://www.kase.gov.lv/uploaded_files/Reiting/Grafiks_majas_lapai_engliski.pdf
30. Robichek A.A., Mayers S.C., 1966. Conceptual Problems in the Use of Risk- Adjusted Discount Rates. Journal of Finance , Nr.4. Dec., pp 727-730.
31. Rupeika-Apoga R. (2014), Financing in SMEs: Case of the Baltic States, Procedia - Social and Behavioral Sciences 150 (2014), pp 116 – 125
32. Saksonova S., 2004. Uzņēmuma darbības plānošanas paņēmieni. Izglītības sōļi. Latvia, pp 5-10.
33. Saksonova S., 2014, Foreign Direct Investment Attraction in the Baltic States, journal Business: Theory and Practice, Volume 15, Issue2, pp 114-120.
34. Sanginario K.J., 2013. The Valuation Business: A Strategic Road Map for Success. A professional development journal for the consulting disciplines, pp. 20-28.
35. Savina S., 2014. Process-oriented financial management system for multi-business companies aimed at achieving strategic goals. RISEBA, Rīga, Latvia.
36. Stanciu L., 2013. Analysis on the Dynamics of Exogenous Financing by Leasing Companies in Romania in the 1998–2012 period. Buletin Stiintific. Jun, Vol. 18 Issue 1, pp.56-64.
37. Villalonga, B., & Amit, R. (2006). How do family ownership, control and management affect firm value?. Journal of financial Economics, 80(2), 385-417.
38. Williams J.B., 1938, 2012. The Theory of Investment Value. BN publishing, USA.
39. Грязнова А.Г., Федотова М.А., Эскиндаров М.А., Тазихина Т.В., Иванова Е.Н., Щербакова О.Н., 2003. Оценка стоимости предприятия (бизнеса). М.: «Интерреклама», 543 с.
40. Лытнев О., 2005. Финансовая цель бизнеса, задачи и базовые концепции финансового менеджмента. Калининград. http://pruss.narod.ru/Lec_Osn_Ogl.htm

5.2. УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК БАЗОВИЙ ВАЖІЛЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Азарова А. О.,

к.т.н., проф.

Житкевич О. В.,

аспірант

Вінницький національний технічний університет

В умовах впливу глобалізаційних процесів, внутрішньої політичної та соціальної криз на економіку України, управління конкурентоспроможністю підприємств (КП) стає домінуючим чинником забезпечення її інноваційного розвитку.

Проблема підвищення та визначення рівня конкурентоспроможності підприємства досліджується досить давно та широка. Варто виділити таких вітчизняних та закордонних дослідників як М. Портер, І. Ансофф, А. Челенков,

Х. Фасхієв, Г. Багієв, М. Ахматова, Є. Попов, О. Сумець, Л. Балабанова, І. Бланк, А. Войчак, А. Федорченко, Ю. Макогон, праці яких заслуговують на особливу увагу, оскільки описують та вивчають методи оцінювання рівня КП.

Незважаючи на масштабність досліджень, проведених у цьому напрямку, слід відзначити їх методологічну недосконалість та обмеженість. Існуючі методи та моделі оцінювання КП, на жаль, враховують занадто вузьку кількість чинників ідентифікації рівня конкурентоспроможності, для яких не описано механізми отримання кардинальних оцінок, вони є досить суб'єктивними та неточними, слабоформалізованими. Усі ці аспекти, безперечно, суттєво обмежують можливості їх ефективного застосування з метою подальшого управління КП.

Вищевикладені недоліки існуючих підходів до визначення рівня КП доводять необхідність розроблення авторами монографії уніфікованої системи управління процесом визначення рівня конкурентоспроможності на вітчизняних підприємствах із використанням засобів математичного та комп'ютерного моделювань.

Авторами було запропоновано використання засобів штучного інтелекту для побудови моделі оцінювання рівня КП, а саме, апарату нечіткої логіки (НЛ). Він уможлиблює отримання кардинальних оцінок для різноякісних параметрів впливу без потреби врахування усіх можливих комбінацій їх значень, приймати рішення природною для експерта мовою, що дозволяє суттєво мінімізувати часові та грошові витрати на таку процедуру.

Процес оцінювання конкурентоспроможності вимагає врахування всіх важливих чинників, встановлення чітко визначених та адекватних функціональних залежностей. Тому, основними умовами оцінювання рівня КП вітчизняних підприємств мають бути такі [1]:

- під час складання множини показників слід уникати їх дублювання; необхідно включати прямі показники конкурентоспроможності товару (якість і ціна) та показники зовнішнього аспекту діяльності підприємства у поєднанні з основними показниками його господарської діяльності, таким чином враховувати комплексний вплив чинників певного періоду;

- сучасний підхід до оцінювання рівня КП вимагає домінування нематеріальних цінностей, тому слід методи оцінювання рівня КП доповнити базою показників, що характеризують людські ресурси на підприємстві, його імідж та організаційну культуру;

- метод має бути достовірним, практичним, систематизованим, комплексним та автоматизованим і недорогим.

На основі аналізу закордонних та вітчизняних праць, визначено ключові чинники, які дозволяють оцінити рівень конкурентоспроможності підприємства. Це сприяло встановленню авторами монографії функціональної залежності між КП та факторами впливу на неї у вигляді відповідної математичної моделі, в якій множина показників ідентифікації рівня КП враховує такі основні аспекти діяльності, як виробничий, фінансовий, маркетинговий та кадровий потенціал підприємства; організаційну структуру підприємства з урахуванням діяльності всіх його служб і підрозділів та інформаційних потоків; характеристику товару або послуг підприємства та їх конкурентних переваг; управлінську діяльність та її склад; фактори зовнішнього впливу, зокрема, взаємозв'язки з суб'єктами ринку; динамічність розвитку підприємства.

Отже, математичну модель, що описує процедуру оцінювання рівня КП автори монографії пропонують такою [2–4].

$$\begin{aligned} \mathbf{X}' \xrightarrow{F} \mathbf{Q}, \quad \mathbf{X}' = (x'_k), \quad k = \overline{1, K}, \quad \mathbf{F} = F(g_i) = F(g_1, \dots, g_8), \\ g_1 = f(x_{11}, \dots, x_{13}), \quad g_2 = f(x_{21}, \dots, x_{24}), \quad g_3 = f(x_{31}, \dots, x_{34}), \\ g_4 = f(x_{41}, \dots, x_{44}), \quad g_5 = f(x_{51}, \dots, x_{55}), \quad g_6 = f(x_{61}, \dots, x_{65}), \\ g_7 = f(x_{71}, \dots, x_{75}), \quad g_8 = f(x_{81}, \dots, x_{84}); \\ \mathbf{Q} = (q_h), \quad h = \overline{1, 5}, \quad \mathbf{X} = F(\mathbf{X}'), \quad \mathbf{X} = (x_{ij}), \quad i = \overline{1, n}, \quad j = \overline{1, m}. \end{aligned} \quad (1)$$

Кожен із перелічених вище параметрів x_{ij} , $i = \overline{1, n}$, $j = \overline{1, m}$, у свою чергу, визначається на основі множини $\mathbf{X}' = (x'_k)$, $k = \overline{1, K}$, первинних вхідних показників:

$$x_{ij} = f(x'_m, \dots, x'_c), \quad m, c \in K, \quad (2)$$

де x'_m , x'_c – m -ий та c -ий первинні вхідні показники множини \mathbf{X}' для оцінювання x_i параметру впливу.

Таким чином, з урахуванням критеріїв повноти, мінімальності та дієвості автор роботи пропонує оцінювати такі підмножини параметрів для кожної із вищеописаних агрегуючих функцій g_i [2, 3]:

- для g_1 – коефіцієнти: x_{11} – рентабельності продажів, x_{12} – затовареності готовою продукцією, x_{13} – ефективності реклами та засобів стимулювання збуту;

**Оцінювальні показники для визначення рівня КП
на прикладі ТОВ «Надбужжя Плюс»**

Параметр	Назва параметра	Значення
<i>Функція ефективності організації збуту та просування товарів – g₁</i>		
x_{11}	Рентабельність продажів	33,4
x_{12}	Коефіцієнт затовареності готовою продукцією	0,83
x_{13}	Коефіцієнт ефективності реклами та засобів стимулювання збуту	0
<i>Функція ефективності виробничої діяльності підприємства – g₂</i>		
x_{21}	Відносний показник витрат на одиницю продукції	1,42
x_{22}	Відносний показник фондівдачі	0,87
x_{23}	Відносний показник рентабельності товару	84,3 %
x_{24}	Коефіцієнт завантаження виробничих потужностей	0,83
<i>Кадрова функція – g₃</i>		
x_{31}	Коефіцієнт плинності кадрів	0,07
x_{32}	Коефіцієнт постійності складу персоналу підприємства	0,97
x_{33}	Продуктивність праці	0,28
x_{34}	Показник прибутковості персоналу	71,07
<i>Функція конкурентоспроможності товару – g₄</i>		
x_{41}	Груповий показник конкурентоспроможності за економічними показниками	0,95
x_{42}	Частка поверненої продукції	0
x_{43}	Частка продукції вищої категорії якості	0,9
x_{44}	Частка нових клієнтів	НС
<i>Функція фінансового стану підприємства – g₅</i>		
x_{51}	Коефіцієнт автономії	0,91
x_{52}	Коефіцієнт платоспроможності	3,69
x_{53}	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,53
x_{54}	Коефіцієнт чистого прибутку	0,33
x_{55}	Коефіцієнт оборотності основних засобів	2,21
<i>Функція організаційної культури підприємства – g₆</i>		
x_{61}	Рівень організаційної структури	С
x_{62}	Наявність системи цілей підприємства та стратегій їх досягнення,	ВС
x_{63}	Ефективність інформаційної системи	НС
x_{64}	Рівень професійної підготовки	ВС
x_{65}	Показник іміджу керівника	ВС
<i>Функція зовнішнього середовища підприємства – g₇</i>		
x_{71}	Рівень репутації підприємства на ринку	ВС
x_{72}	Рівень суперництва серед конкуруючих продавців	С
x_{73}	Рівень конкуренції товарів-замінників	С
x_{74}	Рівень впливу постачальників	НС
x_{75}	Рівень впливу споживачів	С
<i>Функція управління – g₈</i>		
x_{81}	Ефективність управління	1312,7
x_{82}	Частка витрат на управління	0,19
x_{83}	Співвідношення кількості управлінських працівників до середньооблікової кількості працюючих	0,05
x_{84}	Економічна результативність управлінської діяльності	1,79

- для g_2 : x_{21} – відносний показник витрат на одиницю продукції, x_{22} – відносний показник фондівіддачі, x_{23} – відносний показник рентабельності товару, x_{24} – коефіцієнт завантаження виробничих потужностей);

- для g_3 : x_{31} – коефіцієнт плинності кадрів, x_{32} – коефіцієнт постійності складу персоналу підприємства, x_{33} – продуктивність праці, x_{34} – показник прибутковості персоналу;

- для g_4 : x_{41} – груповий показник конкурентоспроможності за економічними показниками, x_{42} – частка поверненої продукції, x_{43} – частка продукції вищої категорії, x_{44} – частка нової клієнтури;

- для g_5 : x_{51} – коефіцієнт автономії, x_{52} – коефіцієнт платоспроможності, x_{53} – коефіцієнт абсолютної ліквідності, x_{54} – коефіцієнт чистого прибутку;

- для g_6 : x_{61} – рівень організаційної культури, x_{62} – наявність системи цілей підприємства та стратегій їх досягнення, x_{63} – ефективність інформаційної системи, x_{64} – кваліфікаційний рівень персоналу, x_{65} – компетентність керівника;

- для g_7 : x_{71} – імідж підприємства, x_{72} – показник суперництва продавців, x_{73} – рівень конкуренції товарів-замінників, x_{74} – рівень впливу постачальників, x_{75} – рівень впливу споживачів;

- для g_8 : x_{81} – ефективність управління, x_{82} – частка витрат на управління, x_{83} – частка управлінських працівників, x_{84} – економічна результативність управлінської діяльності.

Проілюструємо складену авторами математичну модель та відповідний метод її формалізації на основі нечіткої логіки на прикладі оцінювання конкурентоспроможності підприємства ТОВ «Надбужжя Плюс».

На базі складених авторами монографії підходів [2, 3] було оцінено значення кожного із вхідних параметрів, що визначають рівень КП, причому оцінювання якісних параметрів ($x_{44}, x_{61}, x_{62}, x_{63}, x_{64}, x_{65}, x_{71}, x_{72}, x_{73}, x_{74}, x_{75}$) пропонується на основі математичного апарату нечіткої логіки за п'ятьма термами: Н – низький, НС – нижче середнього, С – середній, ВС – вище середнього, В – високий.

Значення кількісних і якісних вхідних параметрів зведемо до табл. 1.

Підставимо надані у таблиці оцінки кількісних показників до функції $\mu^T(x_{ij})$ належності значення параметра до кожного лінгвістичного терму $t = \overline{1, T}$, ($T = 5$), що описується так:

$$\mu^T(x_{ij}) = 1 - e^{-\left(\frac{a^T}{|b^T - x_{ij}|}\right)^c}, \quad (3)$$

де a, b, c – параметри функції належності, що отримані дослідним шляхом на основі експертної інформації.

Подамо такі оцінки у табл. 2.

Для отримання значень функцій належності $\mu^t(x_{ij})$ якісних параметрів до відповідних лінгвістичних термів $t = \overline{1, T}$ було запропоновано відповідний підхід, викладений у джерелі [3].

**Функції належності $\mu^T(x_{ij})$ значень кількісних параметрів до
відповідного лінгвістичного терму $t = \overline{1, T}$**

Показники	Значення функції $\mu^T(x_{ij})$		
	Низький	Середній	Високий
x_{11}	0,000002	0,00014	0,05
x_{12}	0,0000005	0,07	0,0009
x_{13}	0,0004	0,00032	0,0007
x_{21}	0,0002	0,01	0,002
x_{22}	0,00006	0,0008	0,99
x_{23}	0	0,000004	0,01
x_{24}	0,000005	0,0008	0,96
x_{31}	1	0,005	0,00004
x_{32}	0	0,00007	0,001
x_{33}	0,003	0,02	0,000008
x_{34}	0,0000001	0,0005	1
x_{41}	0,002	0,34	0,001
x_{42}	0,004	0,002	0,0002
x_{43}	0,0001	0,01	0,002
x_{51}	0	0,0005	0,004
x_{52}	0,000007	0,00007	0,95
x_{53}	0,0000003	0,0002	0,0001
x_{54}	0,0000001	0,00007	0,02
x_{55}	0	0,0003	0,16
x_{81}	0,01	0,006	0,00002
x_{82}	0,00006	1	0,0003
x_{83}	0,48	0,0003	0,00002
x_{84}	0,001	0,87	0,00003

На основі побудованих матриць знань [2, 3] було складено відповідні логічні рівняння, що описують зв'язок між низкою вхідних параметрів (x_{ij}) та функцією g_i та визначають належність функції $\mu^t(g_j)$ до t -го ($t = \overline{1,5}$) лінгвістичного терму.

Отже, належність $\mu^t(g_1)$ до високого рівня описується так:

$$\mu^B(g_1) = 0,05 \cdot 0,07 \cdot 0,0004 \vee 0,00014 \cdot 0,009 \cdot 0,0004 \vee 0,05 \cdot 0,0000005 \cdot 0,0004 = 0,0004 \vee 0,00014 \vee 0,0000005 = 0,0004;$$

- до середнього рівня:

$$\mu^c(g_1) = 0,00014 \cdot 0,07 \cdot 0,00032 \vee 0,05 \cdot 0,07 \cdot 0,00032 \vee 0,00014 \cdot 0,0000005 \cdot 0,00032 = 0,00014 \vee 0,00032 \vee 0,0000005 = 0,00032;$$

- до низького рівня:

$$\mu^H(g_1) = 0,000002 \cdot 0,0009 \cdot 0,0007 \vee 0,000002 \cdot 0,07 \cdot 0,0007 \vee 0,00014 \cdot 0,07 \cdot 0,0007 = 0,000002 \vee 0,000002 \vee 0,00014 = 0,00014.$$

Розрахуємо логічні рівняння, які описують зв'язок між параметрами ($x_{21} \dots x_{24}$) та функцією g_2 та визначимо належність функції $\mu^t(g_2)$ до t -го ($t = \overline{1,5}$) лінгвістичного терму:

- до високого рівня:

$$\mu^B(g_2) = 0,0002 \cdot 0,99 \cdot 0,01 \cdot 0,96 \vee 0,0002 \cdot 0,99 \cdot 0,01 \cdot 0,0008 \vee 0,0002 \cdot 0,0008 \cdot 0,01 \cdot 0,96 = \\ = 0,0002 \vee 0,0002 \vee 0,0002 = 0,0002;$$

- до середнього рівня:

$$\mu^C(g_2) = 0,01 \cdot 0,00006 \cdot 0,000004 \cdot 0,0008 \vee 0,01 \cdot 0,0008 \cdot 0,000004 \cdot 0,0008 \vee 0,01 \cdot 0,99 \cdot 0,000004 \cdot \\ \cdot 0,0008 = 0,000004 \vee 0,000004 \vee 0,000004 = 0,000004;$$

- до низького рівня:

$$\mu^H(g_2) = 0,002 \cdot 0,00006 \cdot 0 \cdot 0,000005 \vee 0,002 \cdot 0,0008 \cdot 0 \cdot 0,000005 \vee 0,002 \cdot 0,00006 \cdot 0 \cdot 0,0008 = \\ = 0 \vee 0 \vee 0 = 0.$$

Логічні рівняння, що описують зв'язок між параметрами $(x_{31} \dots x_{34})$ та функцією g_3 є такими:

- належність до високого рівня:

$$\mu^B(g_3) = 1 \cdot 0,001 \cdot 0,000008 \cdot 1 \vee 1 \cdot 0,00007 \cdot 0,000008 \cdot 1 \vee 1 \cdot 0,001 \cdot 0,000008 \cdot 0,0005 = 0,000008 \vee \\ \vee 0,000008 \vee 0,000008 = 0,000008;$$

- до середнього рівня рівняння:

$$\mu^C(g_3) = 0,005 \cdot 0,00007 \cdot 0,02 \cdot 0,0005 \vee 0,005 \cdot 0,00007 \cdot 0,02 \cdot 1 \vee 0,00004 \cdot 0,00007 \cdot 0,02 \cdot 0,0005 = \\ = 0,00007 \vee 0,00007 \vee 0,00004 = 0,00007;$$

- до низького рівня рівняння:

$$\mu^H(g_3) = 0,00004 \cdot 0 \cdot 0,003 \cdot 0,000001 \vee 0,00004 \cdot 0,00007 \cdot 0,003 \cdot 0,000001 \vee 0,00004 \cdot 0 \\ \cdot 0,003 \cdot 0,0005 = 0,000001 \vee 0,000001 \vee 0 = 0,000001.$$

Розрахуємо логічні рівняння, які описують зв'язок між параметрами $(x_{41} \dots x_{44})$ та функцією g_4 та визначимо належність функції $\mu^t(g_4)$ до t -го ($t = \overline{1,5}$) лінгвістичного терму.

Отже, належність $\mu^T(g_4)$ до високого рівня описується так:

$$\mu(g_4)^B = 0,001 \cdot 0,004 \cdot 0,002 \cdot 0,353 \vee 0,001 \cdot 0,004 \cdot 0,01 \cdot 0,428 \vee 0,001 \cdot 0,002 \cdot 0,002 \cdot 0,353 = \\ = 0,001 \vee 0,001 \vee 0,001 = 0,001;$$

- до середнього рівня:

$$\mu(g_4)^C = 0,34 \cdot 0,002 \cdot 0,01 \cdot 0,6 \vee 0,34 \cdot 0,002 \cdot 0,002 \cdot 0,428 \vee 0,34 \cdot 0,004 \cdot 0,01 \cdot 0,6 = \\ = 0,002 \vee 0,002 \vee 0,004 = 0,004;$$

- до низького рівня:

$$\mu(g_4)^H = 0,002 \cdot 0,0002 \cdot 0,0001 \cdot 0,823 \vee 0,002 \cdot 0,002 \cdot 0,0001 \cdot 0,823 \vee 0,34 \cdot 0,0002 \cdot 0,0001 \cdot 1 = \\ = 0,0001 \vee 0,0001 \vee 0,0001 = 0,0001.$$

Розрахуємо логічні рівняння, які описують зв'язок між параметрами $(x_{51} \dots x_{55})$ та функцією g_5 та визначимо належність функції $\mu^t(g_5)$ до t -го ($t = \overline{1,5}$) лінгвістичного терму.

Отже, належність $\mu^t(g_5)$ до високого рівня описується так:

$$\mu(g_5)^B = 0,004 \cdot 0,95 \cdot 0,001 \cdot 0,02 \cdot 0,16 \vee 0,005 \cdot 0,95 \cdot 0,001 \cdot 0,02 \cdot 0,003 \vee 0,004 \cdot 0,95 \cdot 0,0002 \cdot 0,02 \cdot \\ \cdot 0,016 = 0,0001 \vee 0,0001 \vee 0,0002 = 0,0002;$$

- до середнього рівня:

$$\mu(g_5)^C = 0,0005 \cdot 0,00007 \cdot 0,0002 \cdot 0,00007 \cdot 0,0003 \vee 0,004 \cdot 0,00007 \cdot 0,0001 \cdot 0,00007 \cdot 0,0003 \vee 0,004 \cdot 0,95 \cdot 0,0002 \cdot 0,00007 \cdot 0,0003 = 0,00007 \vee 0,00007 \vee 0,00007 = 0,00007;$$

- до низького рівня рівняння:

$$\mu(g_5)^H = 0 \cdot 0,000007 \cdot 0,0000003 \cdot 0,0000001 \cdot 0 \vee 0,0005 \cdot 0,000007 \cdot 0,0000003 \cdot 0,0000001 \cdot 0 \vee 0 \cdot 0,000007 \cdot 0,0002 \cdot 0,0000001 \cdot 0 = 0 \vee 0 \vee 0 = 0.$$

Розрахуємо логічні рівняння, які описують зв'язок між параметрами ($x_{61} \dots x_{65}$) та функцією g_6 та визначимо належність функції $\mu^t(g_6)$ до t -го ($t = \overline{1,5}$) лінгвістичного терму.

Отже, належність $\mu^t(g_6)$ до високого рівня описується так:

$$\mu(g_6)^B = 0,59 \cdot 0,823 \cdot 0,353 \cdot 0,823 \cdot 0,823 \vee 0,714 \cdot 0,823 \cdot 0,428 \cdot 0,823 \cdot 0,823 \vee 0,59 \cdot 0,823 \cdot 0,353 \cdot 1 \cdot 1 = 0,353 \vee 0,428 \vee 0,353 = 0,428;$$

- до вище середнього рівня:

$$\mu(g_6)^{BC} = 0,59 \cdot 1 \cdot 0,428 \cdot 1 \cdot 0,6 \vee 0,714 \cdot 1 \cdot 0,428 \cdot 1 \cdot 1 \vee 0,714 \cdot 0,823 \cdot 0,6 \cdot 1 \cdot 1 = 0,428 \vee 0,428 \vee 0,6 = 0,6;$$

- до середнього рівня:

$$\mu(g_6)^C = 1 \cdot 0,6 \cdot 0,6 \cdot 0,6 \cdot 0,6 \vee 0,714 \cdot 0,6 \cdot 0,823 \cdot 0,6 \cdot 0,428 \vee 0,714 \cdot 0,823 \cdot 0,6 \cdot 0,823 \cdot 0,6 = 0,6 \vee 0,6 \vee 0,6 = 0,6;$$

- до нижче середнього рівня:

$$\mu(g_6)^{HC} = 0,714 \cdot 0,428 \cdot 1 \cdot 0,428 \cdot 0,428 \vee 1 \cdot 0,428 \cdot 0,823 \cdot 0,428 \cdot 0,6 \vee 0,714 \cdot 1 \cdot 0,823 \cdot 0,428 \cdot 0,353 = 0,428 \vee 0,428 \vee 0,353 = 0,428;$$

- до низького рівня:

$$\mu(g_6)^H = 0,59 \cdot 0,353 \cdot 0,823 \cdot 0,353 \cdot 0,353 \vee 0,59 \cdot 0,353 \cdot 0,823 \cdot 0,6 \cdot 0,353 \vee 0,59 \cdot 0,353 \cdot 0,823 \cdot 0,353 \cdot 0,428 = 0,353 \vee 0,353 \vee 0,353 = 0,353.$$

Розрахуємо логічні рівняння, які описують зв'язок між параметрами ($x_{71} \dots x_{75}$) та функцією g_7 та визначимо належність функції $\mu^t(g_7)$ до t -го ($t = \overline{1,5}$) лінгвістичного терму.

Отже, належність $\mu^t(g_7)$ до високого рівня описується так:

$$\mu(g_7)^B = 0,823 \cdot 0,59 \cdot 0,59 \cdot 0,353 \cdot 0,59 \vee 0,823 \cdot 0,59 \cdot 0,714 \cdot 0,353 \cdot 0,714 \vee 0,823 \cdot 0,714 \cdot 0,59 \cdot 0,353 \cdot 0,59 = 0,353 \vee 0,353 \vee 0,353 = 0,353;$$

- до вище середнього рівня:

$$\mu(g_7)^{BC} = 1 \cdot 0,714 \cdot 0,714 \cdot 0,428 \cdot 0,714 \vee 1 \cdot 0,714 \cdot 1 \cdot 0,6 \cdot 0,59 \vee 0,823 \cdot 1 \cdot 0,714 \cdot 0,428 \cdot 0,59 = 0,428 \vee 0,59 \vee 0,428 = 0,59;$$

- до середнього рівня:

$$\mu(g_7)^C = 0,6 \cdot 1 \cdot 1 \cdot 0,6 \cdot 1 \vee 1 \cdot 0,714 \cdot 1 \cdot 1 \cdot 0,714 \vee 0,6 \cdot 1 \cdot 0,714 \cdot 0,428 \cdot 1 = 0,6 \vee 0,714 \vee 0,428 = 0,714;$$

- до нижче середнього рівня:

$$\mu(g_7)^{HC} = 0,428 \cdot 0,714 \cdot 0,714 \cdot 1 \cdot 0,714 \vee 0,428 \cdot 1 \cdot 0,714 \cdot 0,6 \cdot 0,714 \vee 0,428 \cdot 0,714 \cdot 1 \cdot 0,6 \cdot 1 = 0,428 \vee 0,428 \vee 0,428 = 0,428;$$

- до низького рівня:

$$\mu(g_7)^H = 0,353 \cdot 0,59 \cdot 0,59 \cdot 0,823 \cdot 0,59 \vee 0,428 \cdot 0,59 \cdot 0,59 \cdot 0,823 \cdot 0,59 \vee 0,353 \cdot 0,714 \cdot 0,59 \cdot 0,823 \cdot 0,714 = 0,353 \vee 0,428 \vee 0,353 = 0,428.$$

Розрахуємо логічні рівняння, які описують зв'язок між параметрами $(x_{81} \dots x_{84})$ та функцією g_8 та визначимо належність функції $\mu^t(g_8)$ до t -го ($t = \overline{1,5}$) лінгвістичного терму.

Отже, належність $\mu^t(g_8)$ до високого рівня описується так:

$$\mu(g_8)^B = 0,00002 \cdot 0,00006 \cdot 0,48 \cdot 0,00003 \vee 0,006 \cdot 0,00006 \cdot 0,48 \cdot 0,00003 \vee 0,00002 \cdot 0,00006 \cdot 0,0003 \cdot 0,00003 = 0,00002 \vee 0,00003 \vee 0,00002 = 0,00003;$$

- до середнього рівня:

$$\mu(g_8)^C = 0,006 \cdot 1 \cdot 0,003 \cdot 0,87 \vee 0,00002 \cdot 1 \cdot 0,00002 \cdot 0,87 \vee 0,006 \cdot 0,0003 \cdot 0,0003 \cdot 0,87 = 0,0003 \vee 0,0002 \vee 0,0003 = 0,0003;$$

- до низького рівня рівняння матиме вигляд:

$$\mu(g_8)^H = 0,01 \cdot 0,0003 \cdot 0,00002 \cdot 0,001 \vee 0,006 \cdot 0,00006 \cdot 0,48 \cdot 0,00003 \vee 0,00002 \cdot 0,00006 \cdot 0,0003 \cdot 0,00003 = 0,00002 \vee 0,00003 \vee 0,00002 = 0,00003.$$

Розглянемо логічні рівняння, які характеризують зв'язок між агрегуючими функціями g_i та множиною вихідних результуючих рішень $Q=(q_h)$, $h = \overline{1,5}$, де q_1 – високий рівень КП, q_2 – рівень КП вище середнього, q_3 – середній рівень КП, q_4 – рівень КП нижче середнього, q_5 – низький рівень КП.

Визначимо належність функції $\mu^{q_h}(g_1, \dots, g_8)$ до кожного результуючого рішення q_h :

- до високого рівня КП – q_1 :

$$\mu^{q_1}(g_1, \dots, g_8) = 0,0004 \cdot 0,0002 \cdot 0,000008 \cdot 0,001 \cdot 0,0002 \cdot 0,428 \cdot 0,353 \cdot 0,00003 \vee 0,00032 \cdot 0,0002 \cdot 0,000008 \cdot 0,001 \cdot 0,0002 \cdot 0,6 \cdot 0,59 \cdot 0,0003 \vee 0,0004 \cdot 0,0002 \cdot 0,000008 \cdot 0,001 \cdot 0,0002 \cdot 0,428 \cdot 0,353 \cdot 0,0003 = 0,000008 \vee 0,000008 \vee 0,000008 = 0,000008$$

- до КП вище середнього рівня – q_2 :

$$\mu^{q_2}(g_1, \dots, g_8) = 0,00032 \cdot 0,0002 \cdot 0,00007 \cdot 0,001 \cdot 0,0002 \cdot 0,6 \cdot 0,59 \cdot 0,00003 \vee 0,0004 \cdot 0,0002 \cdot 0,00007 \cdot 0,004 \cdot 0,0002 \cdot 0,428 \cdot 0,59 \cdot 0,00003 \vee 0,00032 \cdot 0,000004 \cdot 0,000008 \cdot 0,001 \cdot 0,00007 \cdot 0,6 \cdot 0,353 \cdot 0,0003 = 0,00003 \vee 0,00003 \vee 0,000004 = 0,00003$$

- до середнього рівня КП – q_3 :

$$\mu^{q_3}(g_1, \dots, g_8) = 0,00032 \cdot 0,00004 \cdot 0,00007 \cdot 0,004 \cdot 0,00007 \cdot 0,6 \cdot 0,714 \cdot 0,0003 \vee 0,0004 \cdot 0,000004 \cdot 0,000000 \cdot 0,004 \cdot 0,00007 \cdot 0,6 \cdot 0,714 \cdot 0,0003 \vee 0,00032 \cdot 0,000004 \cdot 0,00007 \cdot 0,004 \cdot 0,0002 \cdot 0,6 \cdot 0,428 \cdot 0,0003 = 0,000004 \vee 0,0000001 \vee 0,000004 = 0,000004$$

- до КП нижче середнього рівня – q_4 :

$$\mu^{q_4}(g_1, \dots, g_8) = 0,00014 \cdot 0,0002 \cdot 0,00007 \cdot 0,004 \cdot 0,00007 \cdot 0,6 \cdot 0,428 \cdot 0,0003 \vee 0,00032 \cdot 0 \cdot 0,00007 \cdot 0,004 \cdot 0,00007 \cdot 0,353 \cdot 0,428 \cdot 0,0003 \vee 0,00014 \cdot 0 \cdot 0,00007 \cdot 0,004 \cdot 0,00007 \cdot 0,6 \cdot 0,714 \cdot 0,0003 = 0,00007 \vee 0 \vee 0 = 0,00007,$$

- до низького рівня КП – q_5 :

$$\mu^{q_5}(g_1, \dots, g_8) = 0,00014 \cdot 0 \cdot 0,0000001 \cdot 0,0001 \cdot 0 \cdot 0,353 \cdot 0,428 \cdot 0,0003 \vee 0,00032 \cdot 0 \cdot 0,00007 \cdot 0,0001 \cdot 0 \cdot 0,353 \cdot 0,428 \cdot 0,0003 \vee 0,00014 \cdot 0,000004 \cdot 0,0000001 \cdot 0,0001 \cdot 0 \cdot 0,353 \cdot 0,714 \cdot 0,0003 = 0 \vee 0 \vee 0 = 0.$$

Врахуємо, що

$$\text{Отримаємо: } \mu^{g_h} = \max \left\{ \mu^{g_h} \right\} = \max \left\{ \mu^{g_1}, \dots, \mu^{g_8} \right\}$$

$$\mu^{g_h} = \max \left\{ \mu^{g_h} \right\} = \mu^{g_4}.$$

Т

Таблиця 3

Порівняльний аналіз рівнів конкурентоспроможності 20-ти підприємств, оцінених за авторським підходом та традиційними методами

Підприємство	Рівень КП, оцінений:		
	за авторським підходом (на основі НЛ)	за традиційними методами:	
		графічний метод	інтегральний показник
ТОВ «АГРІ ЛЕНД»	Вище середнього	Вище середнього	Вище середнього
ТОВ «КЛЕФФМАНН ГРУПП ЮКРЕЙН»	Вище середнього	Вище середнього	Вище середнього
ТОВ «РОСАН-ТРЕЙД»	Вище середнього	Вище середнього	Вище середнього
ТОВ «СИНГЕНТА»	Високий	Високий	Високий
ТОВ «АСТРА, АГРОБУДІВЕЛЬНИЙ АЛЬЯНС»	Низький	Низький	Низький
ПРАТ «АГРО-СОЮЗ»	Нижче середнього	Нижче середнього	Нижче середнього
ТОВ «ФАВОРИТ-АГРО»	Нижче середнього	Нижче середнього	Нижче середнього
ТОВ «АГРО ФРУТІКА БИШКІВ»	Середній	Середній	Середній
ТОВ «АГІДЕЛЬ»	Низький	Низький	Низький
ТОВ «ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ МЛИНОВИЙ КОМБІНАТ»	Середній	Середній	Середній
ТОВ «АГРАНА ФРУТ ЛУКА»	Нижче середнього	Нижче середнього	Нижче середнього
ТОВ «АГРО-РИТМ»	Вище середнього	Вище середнього	Вище середнього
ПРИВАТНО-ОРЕНДНЕ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКЕ ПІДПРИЄМСТВО «АГРО-СІВЕР»	Вище середнього	Вище середнього	Вище середнього
ТОВ «АГРО-МІО-БІП»	Середній	Середній	Середній
ТОВ «АГРО-ОВЕН»	Нижче середнього	Нижче середнього	Нижче середнього
ПРИВАТНО-ОРЕНДНЕ СП «АГРО-СІВЕР»	Середній	Середній	Середній
ТОВ «ТЕРРА»	Низький	Низький	Низький
ПАТ «МИРОНІВСЬКИЙ ХЛБОПРОДУКТ»	Високий	Високий	Високий
ПРАТ «РОКИТНІВСЬКИЙ СКЛЯНИЙ ЗАВОД»	Високий	Високий	Високий
ТОВ «НАБУЖЖЯ ПЛЮС»	Нижче середнього	Нижче середнього	Нижче середнього

Отже, рівень конкурентоспроможності на підприємстві ТОВ «Надбужжя плюс» є q_4 – нижче середнього.

Перевірку адекватності запропонованої авторами монографії математичної моделі оцінювання рівня КП пропонуємо здійснювати шляхом порівняння КП 20-ти підприємств, оціненого на основі запропонованого вище методу, з отриманими рішеннями за іншими загальноприйнятими методами, зокрема методом інтегрального показника та графічним.

Порівняльну характеристику результатів викладено у табл. 3.

Отже, рівень КП ТОВ «Набужжя» та інших підприємств згідно графічного методу та інтегрального показника співпадають з рівнем КП підприємств, що визначаються на базі математичного апарату методом НЛ, що вказує на адекватність запропонованої авторської моделі. Слід зауважити, що традиційні методи (графічний та розрахунковий) мають численні недоліки, зокрема, складність розрахунків та збору інформації, вузький спектр оцінювальних параметрів, відсутність чіткого механізму отримання кардинальних оцінок для якісних параметрів, необхідних для ідентифікації рівня КП. Ці підходи є недостатньо об'єктивними, оскільки використовують індивідуальні експертні оцінки без необхідної перевірки компетентності експертів або ж неузгоджені групові оцінки.

На відміну від них, запропоновані у монографії математична модель та метод оцінювання рівня КП на основі НЛ позбавлений вищеперерахованих недоліків та є легко автоматизованим, що забезпечує високий рівень точності оцінювання за умови мінімальних витрат на такий процес.

Література:

1. Житкевич О. В. Розроблення принципів побудови раціонального методу формалізації процесу оцінювання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств / А. О. Азарова, О. В. Житкевич // Інноваційна економіка. – №3. – 2013. – С.93-96.
2. Житкевич Е. В. Математическая и структурная модели оценки конкурентоспособности отечественных предприятий / А. О. Азарова, Е. А. Гола, Е. В. Житкевич // Экономика и предпринимательство. – №8. – 2013. – С. 283-286.
3. Житкевич О. В. Математический метод оценки количественных и качественных параметров идентификации уровня конкурентоспособности отечественных предприятий на основе нечеткой логики / А. О. Азарова, О. В. Житкевич // Экономика и предпринимательство. – №10(39). – 2013. – С. 324–327.
4. Житкевич О. В. Mathematic method of evaluation of enterprise competitiveness level by using artificial Hopfield neural network / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. В. Житкевич // Актуальні проблеми економіки. – №11. – 2013. – С. 149-154.

5.3. ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО БІЗНЕСУ

Братішко Ю. С.

кандидат фармацевтичних наук, доцент,

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

Як показує досвід функціонування провідних фармацевтичних компаній світу, сьогодні фармацевтичні підприємства (ФП) повинні усвідомити власну

роль в житті країни, прагнути до перетворення у високотехнологічні, екологічно небайдужі, соціально відповідальні установи, які здатні забезпечувати населення якісними, безпечними та доступними за ціною лікарськими засобами, необхідними для підвищення якості життя населення. Тільки за цих умов ФП є можливість йти шляхом сталого розвитку, враховуючи власні та суспільні потреби.

Зарубіжні провідні компанії значно випередили вітчизняні в реалізації концепції соціальної відповідальності та сталого розвитку, соціальної політики та екологізації виробництва, визначивши ці аспекти як першочергові в порівнянні з економічною ефективністю діяльності. Здійснюючи інвестування в соціальний капітал та екологічну сфери, зарубіжні компанії поширюють свою діяльність на глобальному рівні. Вони використовують ресурсо- і енергозберігаючі технології, втілюють в життя довгострокові соціальні проекти, і, як результат, отримують додаткові економічні вигоди у вигляді наданих державою пільг, лояльності споживачів, встановлення партнерських відносин з клієнтами.

Так, нами проаналізовані дані досліджень міжнародного наукового Інституту репутації [15] (Country RepTrak від Reputation Institute Global CSR RepTrak 100), який щорічно проводить оцінку рівня репутації, сталого розвитку та соціальної відповідальності країн. Цей науковий інститут з головним представництвом у Нью-Йорку має дослідні бази в 34 країнах світу, включаючи Україну і Росію.

Дослідження оцінює 50 країн світу на основі народної довіри, захоплення, пошани і прихильності до них. Ці чотири елементи потім розбиті на 16 категорій, які включають в себе: якість життя; бізнес-середовище; товари і послуги, а також природну красу країни. Ці та інші показники використовуються для визначення рейтингу країни з високим рівнем розвитку та соціальної відповідальності (табл. 1).

Таблиця 1

ТОП-10 соціально відповідальних країн світу, з найвищим рейтингом репутації та розвитку¹

Країна	Рейтинг 2013		Рейтинг 2012		Рейтинг 2011	
	Рей-тинг	Кількість балів	Рей-тинг	Кількість балів	Рей-тинг	Кількість балів
Канада	1	76.6	1	77.8	1	74.76
Швеція	2	76.5	3	75.6	2	74.66
Швейцарія	3	76.3	4	74.8	4	74.16
Австралія	4	76.1	2	75.2	3	74.25
Норвегія	5	74.1	5	73.9	6	73.09
Данія	6	73.3	8	71.7	7	71.93
Нова Зеландія	7	72.5	6	72.9	5	73.12
Фінляндія	8	71.8	7	72.0	8	70.51
Нідерланди	9	70.6	10	69.5	10	68.69
Австрія	10	70.6	9	70.5	9	69.43

¹Результати дослідження Country RepTrak om Reputation Institute Global CSR RepTrak 100

За результатами дослідження у 2013 році найбільш розвиненою і соціально відповідальною країною третій рік поспіль визнана Канада. Вона є абсолютним лідером за критеріями ефективності уряду, розвитку економіки і

привабливістю навколишнього середовища. За Канадою йдуть Австралія, Швейцарія, Швеція. Ці країни відомі своєю стабільністю, сильною демократією, високим ВВП та розвинутою соціальною інфраструктурою. Україна у 2013 та 2012 роках займала у рейтингу 42 місце з 50, хоча у 2011 – мала 40 позицію. У період з 2009 року Україна підняла свій рейтинг на 10 пунктів.

Аналіз даних сталого соціально-економічного розвитку країн Східної Європи, заснований на дослідження, проведених World Data Center for Geoinformatics and Sustainable Development [13] (табл. 2), дав можливість виявити, що не дивлячись на зростання індексу розвитку, Україна відстає від своїх сусідів, що акцентує увагу на необхідності впровадження сучасних механізмів управління розвитком як на макро- так і на мікрорівні економіки.

Таблиця 2

Оцінка індексу сталого розвитку країн Східної Європи²

Країна	Індекс сталого розвитку									Рейтинг (серед приведених країн)
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Україна	0,485	0,668	1,808	1,913	1,894	1,866	1,836	1,836	1,883	8
Росія	0,515	0,693	2,142	2,220	2,202	2,093	2,096	2,096	1,990	7
Польща	0,559	0,728	1,949	2,191	2,248	2,235	2,282	2,282	2,476	3
Румунія	0,519	0,519	1,941	1,950	1,960	2,091	2,149	2,149	2,082	6
Словаччина	0,601	0,755	2,324	2,447	2,395	2,408	2,396	2,396	2,495	2
Угорщина	0,601	0,749	2,240	2,331	2,324	2,327	2,350	2,350	2,400	4
Болгарія	0,549	0,696	2,112	2,150	2,162	2,129	2,101	2,101	2,222	5
Чехія	0,602	0,795	2,206	2,333	2,305	2,425	2,425	2,425	2,573	1

²Результати дослідження World Data Center for Geoinformatics and Sustainable Development

З метою визначення світових лідерів в галузі сталого розвитку та соціальної відповідальності бізнесу, нами проаналізовані результати досліджень Інституту репутації, в якому брали участь 55 тисяч респондентів. Десятка компаній-лідерів протягом 2010-2013 рр. наведена в табл. 3.

Жодна фармацевтична компанія світу в ТОП-10 не ввійшла. Єдина в даному рейтингу фармацевтична компанія Bayer зайняла 50-е місце, витративши в 2013 році близько 60 млн. дол., та втіливши в життя більше 300 соціальних проектів у 150 країнах світу (згідно з даними офіційного сайту компанії Bayer www.bayer.ua) [14]. На відміну від них, більшість українських ФП у внутрішньофірмовому менеджменті акцентують увагу на економічному боці бізнес-процесів, і не приділяють достатньо уваги соціальному розвитку. А такий односторонній підхід до управління суперечить концепції соціальної відповідальності та сталого розвитку. В Україні проблемам управління соціально-відповідальною діяльністю та сталим соціально-економічним розвитком підприємств присвячені наукові дослідження Афанасьєва Н.В., Воронкової А.Е., Герасимчука В.Г., Кизима М.О., Новікової О.Ф., Раєвневої О.В., Ушакової Н.М. та інших вчених. У фармації проблеми оцінки та управління сталим соціально-економічним розвитком розглядались у роботах

Котвицької А.А., Книша Є.Г., Мнушко З.М., Немченко А.С., Посилкіної О.В., Толочка В.М. та інших вчених.

Таблиця 3

ТОП-10 соціально відповідальних компаній світу, з найвищим рейтингом репутації та розвитку³

Рейтинг компанії	Компанія				
	2014	2013	2012	2011	2010
1	The Walt Disney Company + Google	Microsoft	Microsoft	Google	Google
2		The Walt Disney Company	Google	Apple Inc.	Vodafone Group plc
3	BMW AG + Rolex	Google	The Walt Disney Company	The Walt Disney Company	Microsoft
4		BMW AG	BMW AG	Microsoft	Apple Inc.
5	SONY	Daimler	Apple Inc.	Daimler	BMW AG
6	Canon	SONY	Daimler	SONY	SONY
7	Apple Inc.	Intel Corporation	Volkswagen	LEGO	IKEA
8	Daimler	Volkswagen	SONY	BMW AG	Volkswagen
9	LEGO	Apple Inc.	Colgate-Palmolive	Volkswagen	United Parcel Service, Inc.
10	Samsung + Microsoft	Nestle	LEGO	Intel Corporation	Intel Corporation

³Результати дослідження *Global CSR RepTrak™ 100 Reputation Institute*

Але, незважаючи на значний науковий потенціал, в теорії розвитку питання соціальної відповідальності та сталого розвитку ФП залишаються недостатньо вивченими, що робить актуальним подальшу розробку даної проблематики.

Концепція соціальної відповідальності фармацевтичного бізнесу (СВФБ) – це система поглядів на розуміння сутності, принципів, методів, підходів до формування та управління системою соціальної відповідальності ФП.

СВФБ – це здатність суб'єктів фармацевтичної галузі брати на себе зобов'язання фінансового, економічного, соціального і екологічного характеру за наслідки їхньої діяльності перед державою, суспільством, навколишнім співтовариством, персоналом, бізнес-партнерами та іншими зацікавленими сторонами, яка реалізується через етичну поведінку з урахуванням інтересів і очікувань всіх стейкхолдерів при дотриманні чинного законодавства і міжнародних стандартів на принципах добровільності і взаємної вигоди [3]. СВФБ передбачає: забезпечення населення якісними, ефективними, безпечними та доступними за ціною лікарськими засобами; створення умов для розвитку професійної відповідальності працівників фармацевтичної галузі відповідно до вимог соціальних норм; забезпечення умов екологічно чистого виробництва і сприяння поліпшенню екологічної ситуації в місцях присутності виробничих потужностей; участь у регіональних соціальних програмах розвитку територій і реалізацію власних соціальних проектів.

СВФБ базується на принципах дотримання чинного законодавства, врахуванні вимог міжнародних стандартів якості і передбачає значну міру добровільності в реалізації соціальних заходів. Саме добровільний характер

реалізації соціальних заходів обумовлює існуюче розмаїття підходів до формування системи СВФБ. Головною метою формування системи СВФБ є задоволення потреб (як внутрішніх, так і зовнішніх по відношенню до ФП) людини як працівника, як споживача продукції, як особистості, яка співіснує з ФП в одному екологічному просторі. Завданням формування системи СВФБ є розробка стратегії та рекомендацій розв'язання суперечностей, які виникають між продуктивними силами та виробничими відносинами, а саме: сприяння активізації дії не тільки економічних факторів виробництва, а й соціальних, таких як компетентність, професіоналізм персоналу, позитивний імідж; ефективне управління відтворенням людського капіталу; розвиток цінності нової корпоративної культури ФП; сприяння кооперації інтелектуальної праці, розвиток самоменеджменту діяльності творчої людини; посилення СВФБ та створення на ФП клімату соціального партнерства. Для розвитку системи СВФБ та забезпечення стратегічних конкурентних переваг перед західними компаніями, які діють на фармацевтичному ринку України, необхідним є розробка алгоритму її формування [1; 3].

Формування системи СВФБ – це сукупність взаємопов'язаних підходів, методів, чинників, принципів, інструментарію, регулювання та відповідного забезпечення процесу створення ефективної системи соціальної відповідальності суб'єктів фармацевтичної галузі з метою реалізації їхньої місії щодо забезпечення населення якісними, безпечними, терапевтично дієвими та доступними за ціною лікарськими засобами з урахуванням інтересів всіх зацікавлених сторін.

Суб'єктами формування системи СВФБ є керівництво ФП, уповноважена особа та фахівці із управління розвитком підприємства. Об'єктом формування СВФБ є соціально-відповідальна діяльність ФП.

Алгоритм формування системи СВФБ можна представити як процес, який включає декілька етапів (рис. 1).

Першим важливим етапом формування системи СВФБ є створення комплексу її регулювання, який включає міжнародний, національний, галузевий та ринковий рівень.

На міжнародному рівні регулювання системи СВФБ здійснюється міжнародними стандартами, до яких можна віднести концепцію TQM, комплекс міжнародних стандартів серії ISO 9000, ISO 14000, ISO 26000, настанову GRI, Глобальний договір ООН, стандарти OHSAS 18000 та SA 8000, настанови SEDEX, IMPAC 10000 та ін.; на національному – чинним законодавством, наприклад, Стратегією інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів; на галузевому – комплексом належних практик GxP, Стратегією розвитку фармацевтичної промисловості, галузевої угодою, наказами МОЗ України та ін.; на ринковому рівні регулювання системи СВФБ здійснюється зміною кон'юнктури, зрушеннями у нозологіях, появою нових захворювань, зміною платоспроможності населення та ін.

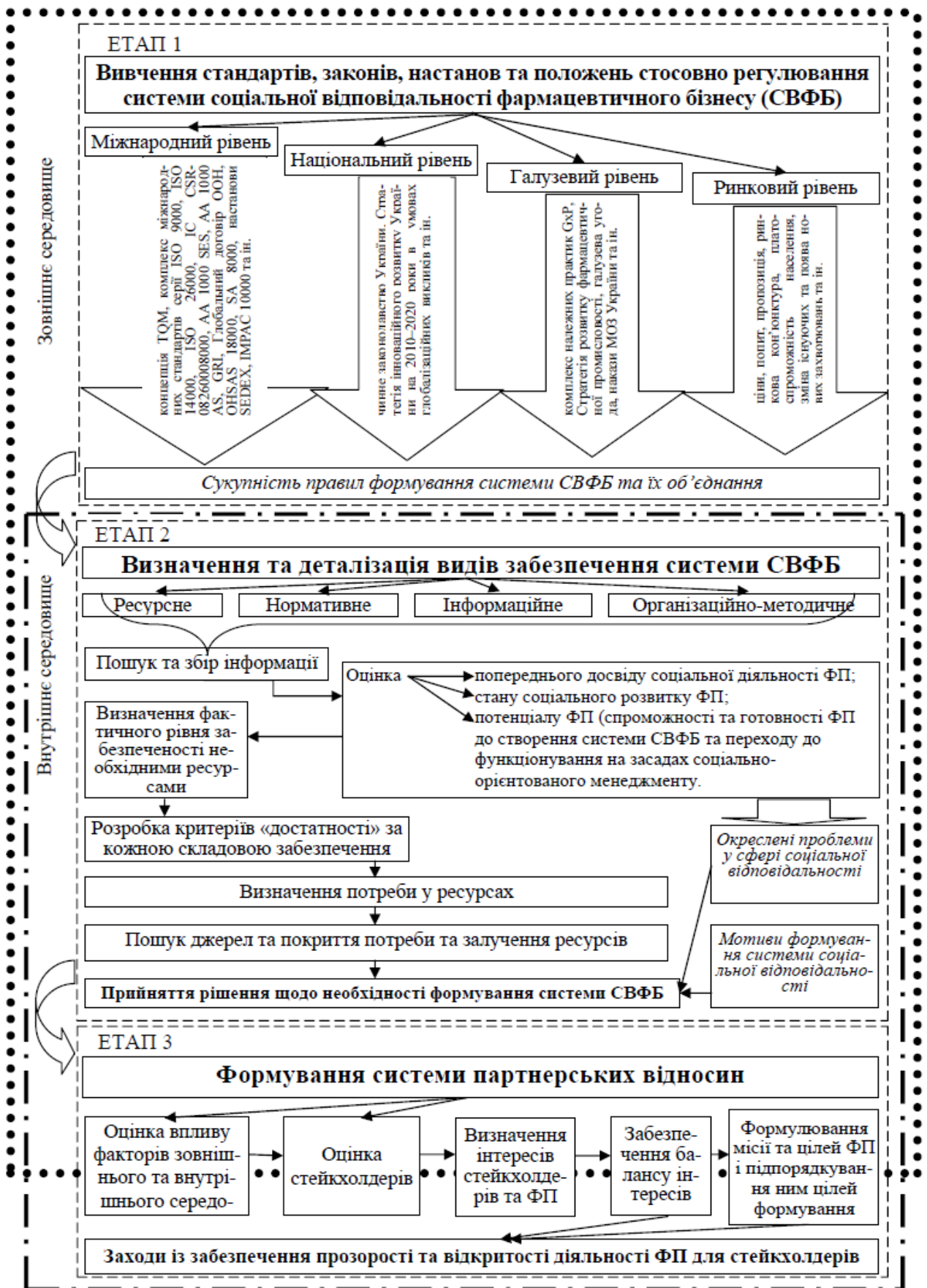


Рис. 1. Алгоритм формування системи СВФБ (початок)

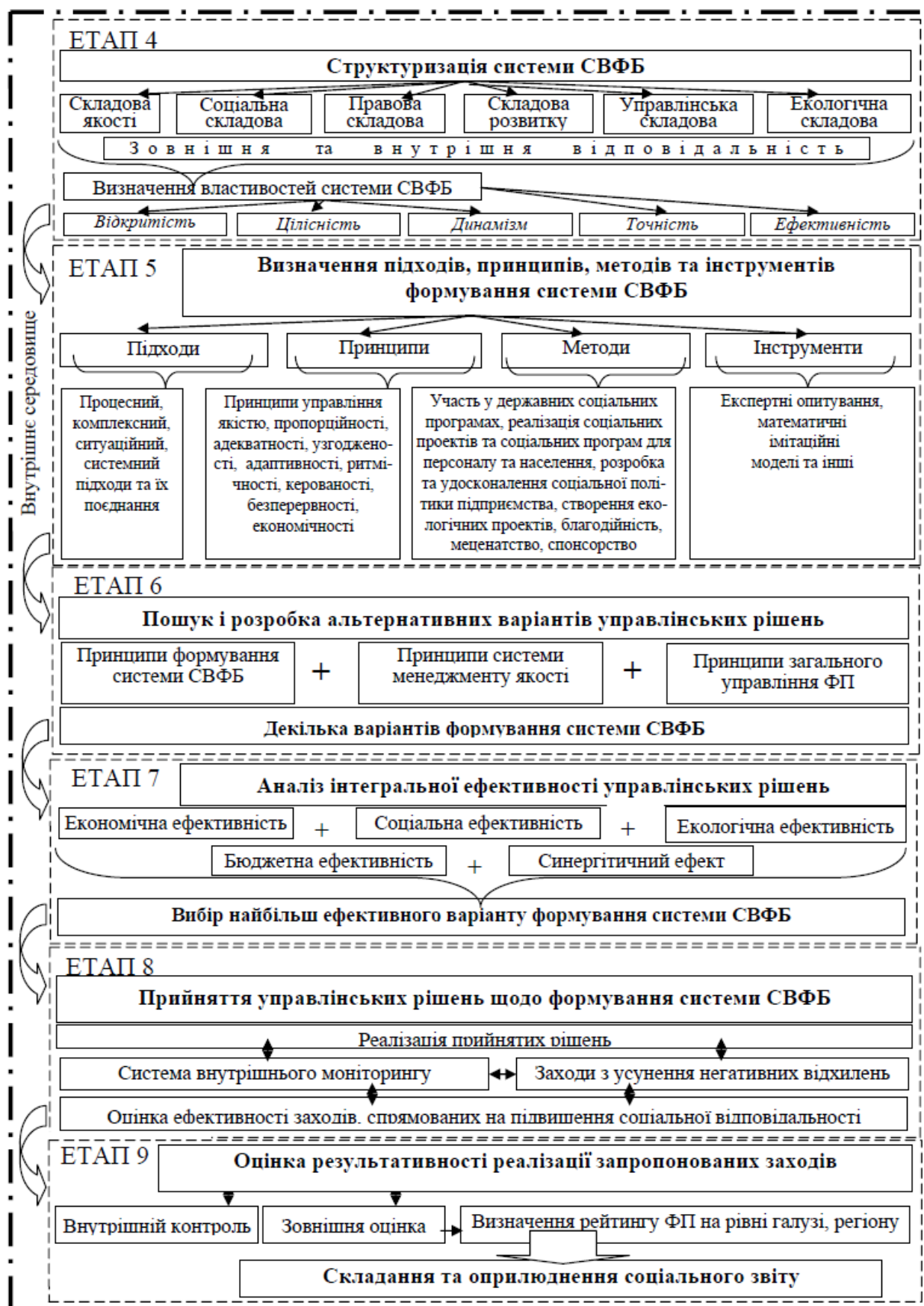


Рис. 1. Алгоритм формування системи СВФБ (закінчення)⁴

⁴ Власна розробка

Другий етап формування системи СВФБ полягає у створенні комплексу із забезпечення соціально-відповідальної діяльності, що включає ресурсну, нормативну, інформаційну та організаційно-методичну складові. Наявність необхідного забезпечення в достатньому обсязі у визначений період є основою успішного формування системи СВФБ з огляду на існування об'єктивних обмежень. Рівень забезпеченості процесу формування системи СВФБ визначається наявним фінансовим, трудовим, інноваційним, інвестиційним та іншими видами потенціалу ФП. На даному етапі здійснюється аналіз попереднього досвіду соціальної діяльності ФП; стану соціального розвитку ФП; потенціалу ФП (спроможності та готовності ФП до створення системи СВФБ та переходу до функціонування на засадах соціально-орієнтованого менеджменту).

На цьому етапі визначаються критерії «достатності» за кожним видом забезпечення. ФП взаємодіють з різними стейкхолдерами, потреби яких різняться, тому необхідно визначити, які з них відповідають місії ФП, забезпечивши між ними баланс.

Створення системи партнерських відносин є третім етапом формування СВФБ. На ньому формулюються місія ФП і підпорядковані їй цілі СВФБ; визначаються партнери, сфери їх інтересів стосовно ФП; здійснюються заходи із забезпечення прозорості та відкритості діяльності ФП для стейкхолдерів.

На четвертому етапі формування системи СВФБ визначаються складові соціальної відповідальності та її властивості як системи. Такими властивостями можна назвати цілісність, точність, відкритість, динамізм, ефективність. Властивість цілісності характеризує систему СВФБ як єдину цілісну сукупність елементів, відносин, ресурсів, інструментів тощо. Тому зміни, в одній частині системи обов'язково впливатимуть на інші, що вимагає ретельного планування й урахування взаємодії складових. Точність передбачає своєчасне й адресне виконання поставлених завдань із відповідних напрямків. Така властивість з'являється при координованому управлінні елементами, правильному та своєчасному використанні відповідного інструментарію. Відкритість означає залежність від впливу зовнішнього середовища, та одночасно можливість впливати на зовнішнє середовище за допомогою соціальних проектів і програм. Властивість динамізму розуміється як безперервний розвиток СВФБ в контексті розвитку як внутрішніх систем, так і в їх взаємозв'язку із зовнішнім середовищем. Ефективність системи СВФБ – це набуття ФП конкурентних переваг та додаткових зисків від взаємодії зі стейкхолдерами на взаємовигідних умовах.

До складових СВФБ можна віднести складові якості, соціальну, екологічну, управлінську, правову та складову розвитку, які реалізуються як у вигляді внутрішньої, так і зовнішньої відповідальності. Складова розвитку визначається виробничою і збутовою функцією ФП на ринку як виробника і постачальника лікарських засобів, призначених поліпшити якість життя пацієнтів та майбутніх поколінь, що дозволяє ФП отримувати прибуток. Правова відповідальність передбачає чітке виконання ФП чинного

законодавства, вимог міжнародних стандартів якості, відповідність діяльності ФП очікуванням суспільства, зафіксованим у правових нормах. До неї можна також віднести виконання прав людини, гендерних прав і прав меншин. Управлінська відповідальність вимагає від персоналу виконання принципів фармацевтичної етики, деонтології та існуючих норм моралі під час виконання своїх функціональних обов'язків. До управлінської відповідальності слід віднести політику підготовки соціальних звітів і компенсаційну політику ФП. Екологічна складова СВФБ – це створення на ФП системи екологічного менеджменту, політики енерго- та ресурсозбереження, участь ФП в екологічних проектах на національному і регіональному рівнях. Соціальна складова включає суспільну і трудову. Суспільна складова СВФБ передбачає реалізацію програм розвитку для населення в місцях присутності ФП, участь в благодійних заходах, проектах щодо благоустрою територій. Трудова складова СВФБ втілює в собі формування ефективної кадрової політики, розвиток соціальної інфраструктури ФП, розвиток персоналу та інше. І найбільш важливою для фармації складовою системи СВФБ є складова якості, втілена у забезпеченні відповідності стандартам, що в свою чергу гарантує терапевтичну ефективність та безпечність лікарських засобів, що виробляються та реалізуються ФП.

На п'ятому етапі визначаються підходи, принципи, методи та інструменти формування системи СВФБ. Основними науковими підходами до формування системи СВФБ є процесний, комплексний, ситуаційний, системний та інші, які доповнюють один одного. До принципів формування системи СВФБ належать: принципи управління якістю, пропорційності, адекватності, узгодженості, адаптивності, ритмічності, керованості, безперервності розвитку, економічності. Методами та формами реалізації СВФБ є участь у державних соціальних програмах, реалізація соціальних проектів та соціальних програм для персоналу та населення, розробка та удосконалення соціальної політики підприємства, створення екологічних проектів, благодійність, меценатство, спонсорство та ін. Інструментами формування СВФБ є експертні опитування, математичні імітаційні моделі та ін.

Наступний шостий етап передбачає пошук і розробку альтернатив управлінських рішень, які відповідають основним принципам формування системи СВФБ, та визначають її зв'язок із системою менеджменту якості й системою загального управління ФП. Сьомий етап формування системи СВФБ – це логічне продовження процедури відбору ефективних управлінських рішень. Однак, на відміну від попереднього відбору, даний етап передбачає аналіз інтегральної ефективності управлінських рішень за відібраними показниками. Восьмий етап полягає у прийнятті рішень щодо формування системи СВФБ для конкретного ФП та забезпечення її ефективності.

На заключному дев'ятому етапі здійснюється оцінка результатів та контроль ефективності системи СВФБ. Цей етап включає систематичну

оцінку ефективності системи СВФБ, що реалізується як на рівні ФП, так і на рівні фармацевтичної галузі чи регіону. Результатом даного етапу є складання й оприлюднення соціального звіту, а також отримання рейтингового місця ФП серед соціально відповідальних організацій країни та галузі.

Впровадження запропонованого алгоритму формування системи СВФБ дозволяє: визначити та оцінити проблеми у сфері СВФБ; створити засади розвитку системи менеджменту якості; визначити сукупність ресурсів, що можуть бути спрямовані ФП на соціально-відповідальну діяльність; розробити ефективну систему управління соціально-відповідальною діяльністю; забезпечити створення системи партнерських відносин із стейкхолдерами; розробити загальну систему просування та запровадження принципів соціальної відповідальності на рівні фармацевтичної галузі.

Наступним важливим напрямком у формуванні концепції СВФБ є її оцінка. Запропонована система оцінки СВФБ наведена на рис. 2.

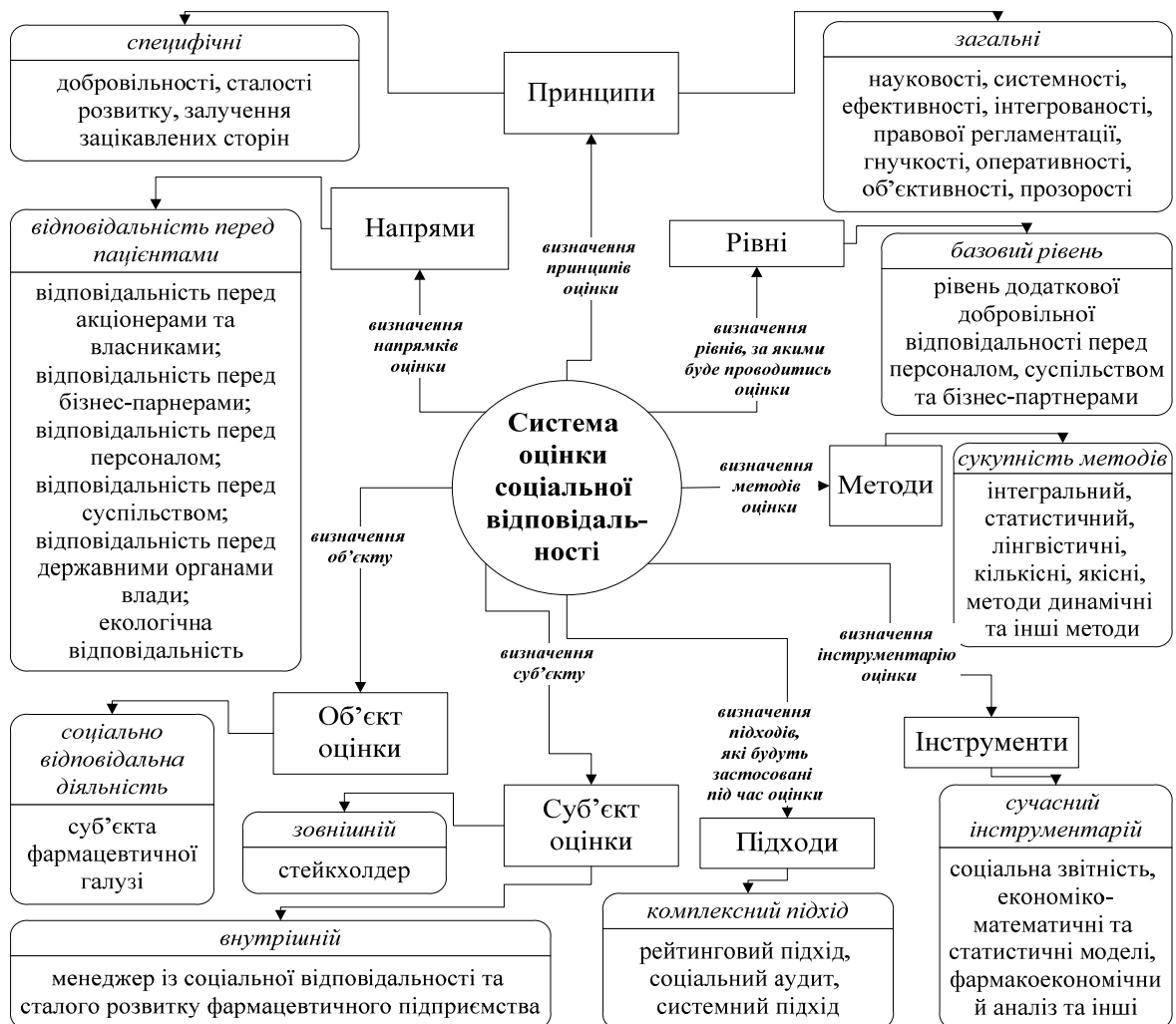


Рис. 2. Система оцінки соціальної відповідальності фармацевтичного бізнесу⁵

⁵ Власна розробка

Необхідність обґрунтування показників, які характеризують СВФБ, можна пояснити тим, що враховуючи багатогранність соціально орієнтованої

діяльності ФП, її можна адекватно оцінити тільки за допомогою науково-обґрунтованої системи показників, вибір яких визначається комплексом завдань та відбиває взаємозв'язок мети оцінки СВФБ з метою управління ФП.

Для здійснення оцінки СВФБ обґрунтовані вимоги до показників, які будуть використовуватись у розрахунках. Такими вимогами є: 1) придатність, тобто дійсність виміру показниками того, для чого вони призначаються; 2) правильність визначення стану об'єкту показниками; 3) точність, тобто показники повинні постійно забезпечувати об'єктивні результати; 4) надійність, тобто очікувані помилки або відхилення у розрахунках повинні бути мінімальні; 5) повнота та вичерпний характер, тобто сукупність показників повинна вичерпно відбивати всі змінні, які піддаються вимірюванню; 6) унікальність, конкретні показники повинні бути унікальними та не імітувати вимірників, які є надлишковими чи перетинаються. Як правило, слід прагнути до одного узагальненого показника для кожної властивості аналізованого об'єкту. Кількість показників при цьому повинна бути мінімальною, але достатньою для об'єктивної оцінки діяльності відповідно визначеним функціям; 7) показники та система оцінки повинні бути простими і в той же час змістовними; 8) показники мають бути кількісними у незалежності від того, абсолютні вони чи відносні; 9) показники повинні відповідати вимогам оцінки, а також забезпечувати необхідну взаємозалежність з показниками виробничо-господарської діяльності ФП; 10) порівняльна здатність, тобто показники повинні порівнюватись у динаміці за одним об'єктом дослідження та між значною кількістю об'єктів.

Враховуючи ці вимоги, попередньо була сформована загальна сукупність з локальних показників, які характеризують СВФБ за всіма її складовими.

На першому етапі відбір локальних показників оцінки СВФБ було проведено за допомогою експертного методу. В якості експертів виступали керівники ФП і компаній, керівники та працівники служб (відділів) управління персоналом, науковці. Загальна кількість експертів становила 130 осіб.

Наступним етапом дослідження була перевірка рівня кореляції між локальними показниками оцінки СВФБ з метою вилучення з вибірки показників, які мають високий рівень зв'язку один з одним. Якщо коефіцієнт парної кореляції двох показників перевищує значення у 0,8, то за шкалою Чеддока це свідчить про дуже високий зв'язок між показниками та недоцільність їх одночасного використання, тобто один з них повинен виключатися з сукупності. Вибір в середині пари показників здійснюється на користь того показника, який не має, або має меншу кількість високих значень кореляції з рештою показників сукупності [8].

По результатах таких розрахунків відібрані 46 локальних показника для характеристики рівня СВФБ (рис. 3).

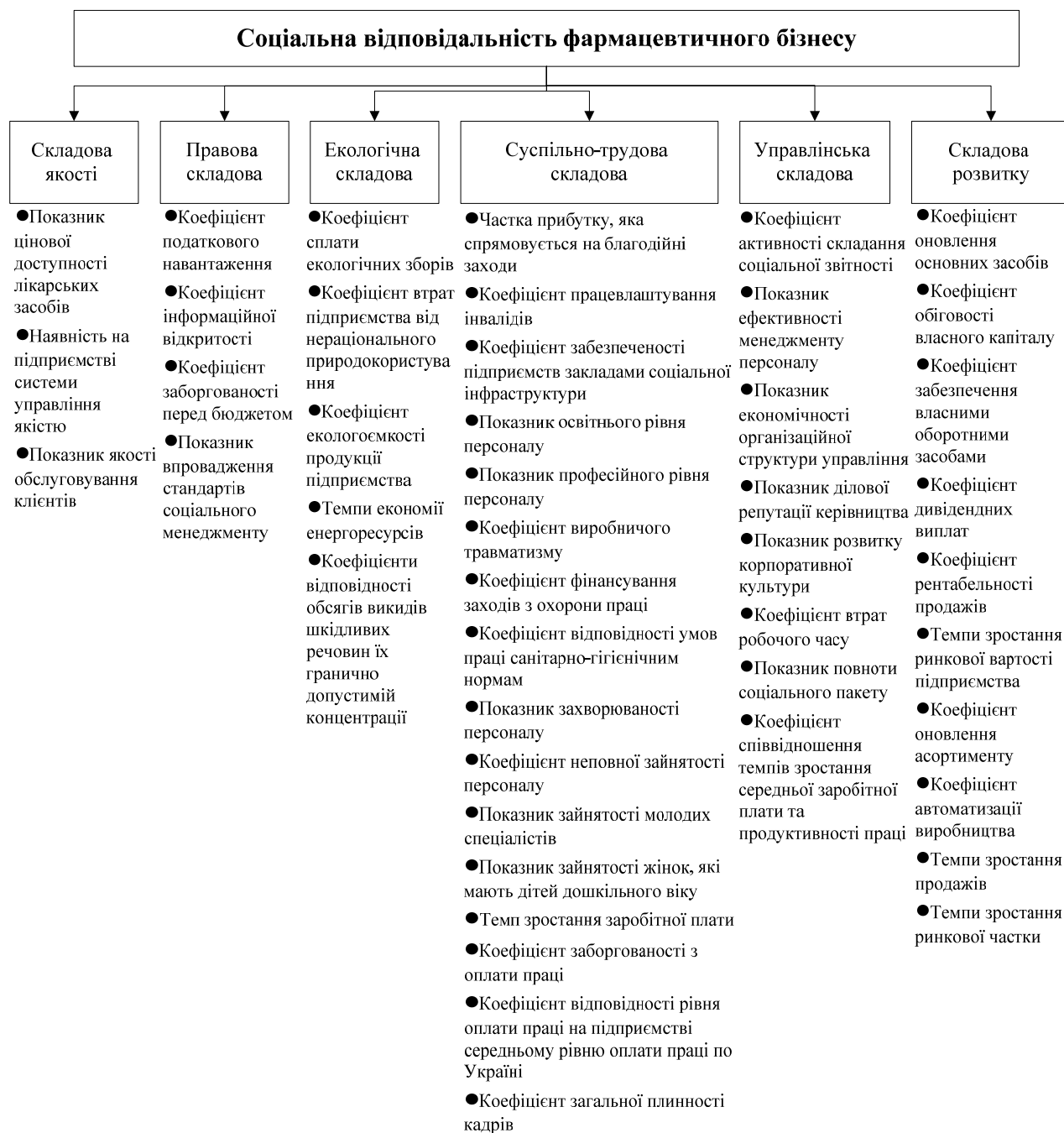


Рис. 3. Показники оцінки соціальної відповідальності фармацевтичного бізнесу⁶

⁶ Власна розробка

Розроблена та формалізована методика оцінки рівня СВФБ, яка заснована на використанні інтегрального підходу із використанням таксономічного аналізу. За даним підходом СВФБ можна оцінити за формулою:

$$I_{СВФБ} = f(K_{ЯкЛЗ}; K_{Пр}; K_{Ек}; K_{Стр}; K_{Уп}; K_{Рз}); \quad (1)$$

де $I_{СВФБ}$ – інтегральний СВФБ;

$K_{ЯкЛЗ}$ – комплексний показник складової якості лікарських засобів;

$K_{ЯкЛЗ}$ – комплексний показник складової якості лікарських засобів;

$K_{Пр}$ – комплексний показник правової складової СВФБ;

K_{Ek} – комплексний показник екологічної складової СВФБ;
 K_{CTp} – комплексний показник суспільно-трудової складової СВФБ;
 K_{yn} – комплексний показник управлінської складової СВФБ;
 K_{P3} – комплексний показник складової розвитку ФП.

На підставі відібраних показників розраховуються комплексні показники, які характеризують всі складові СВФБ. Методика комплексної оцінки СВФБ апробована на деяких ФП, результати розрахунку наведені у табл. 4.

Таблиця 4

Результати оцінки СВФБ на досліджуваних ФП України у 2013 році⁷

Фармацевтичне підприємство	Інтегральний показник СВФБ	Коефіцієнт синергізму	Номер кластеру	Ранг (у межах групи з урахуванням коефіцієнту синергізму)
1	2	3	4	5
Промислові фармацевтичні підприємства				
ПАТ «Фармак»	0,79	1,15	1	4
Корпорація «Артеріум»	0,84	2,06	1	3
ПАТ НПЦ «Борщагівський ХФЗ»	0,64	-	2	7
ФФ «Дарниця»	0,73	1,47	1	5
ТОВ «ФК «Здоров'я»	0,63	1,14	2	6
ПАТ «Київський вітамінний завод»	0,54	-	2	10
ТОВ «Мікрофарм»	0,28	-	4	12
ПрАТ «Лекхім-Харків»	0,47	-	3	11
ПАТ «Фармстандарт-Біолік»	0,48	-	3	9
Корпорація «Юрія-Фарм»	0,61	-	2	8
ТОВ «Такеда Україна»	0,88	1,18	1	1
ТОВ «Тева Україна»	0,85	1,63	1	2
Дистриб'юторські фармацевтичні компанії				
ТОВ «Артур-К»	0,63	1,02	3	3
ТОВ «БаДМ»	0,62	1,21	2	2
СП «Оптима-Фарм, ЛТД»	0,43	-	3	4
ПТП МП фірма «Едельвейс»	0,42	-	3	5
ПрАТ «Альба Україна»	0,39	-	3	6
Компанія «Дельта Медикел»	0,76	3,08	1	1
Аптечні мережі				
Мережа аптек «Мед Сервіс Груп»	0,71	-	2	3
Мережа аптек «Гамма-55»	0,62	-	2	5
Мережа «Аптека низьких цін»	0,73	2,16	1	1
Мережа аптек «Здоров'я»	0,72	3,54	1	2
Мережа аптек «Леда»	0,52	-	2	7
Мережа аптек «9-1-1»	0,53	-	2	6
Мережа «Аптека доброго дня»	0,65	-	2	4
Мережа аптек «Алтіма»	0,51	-	2	8

⁷ Результати власних досліджень

За допомогою програми Statistica 12.0 нами проведений кластерний аналіз досліджуваних ФП за рівнем СВФБ. За результатами аналізу досліджувані ФП згруповані на 4 кластери (рис. 4). Відповідно до кожного кластеру ФП повинна розроблятися стратегія управління їх соціальною відповідальністю та визначатися шляхи їх подальшого розвитку.

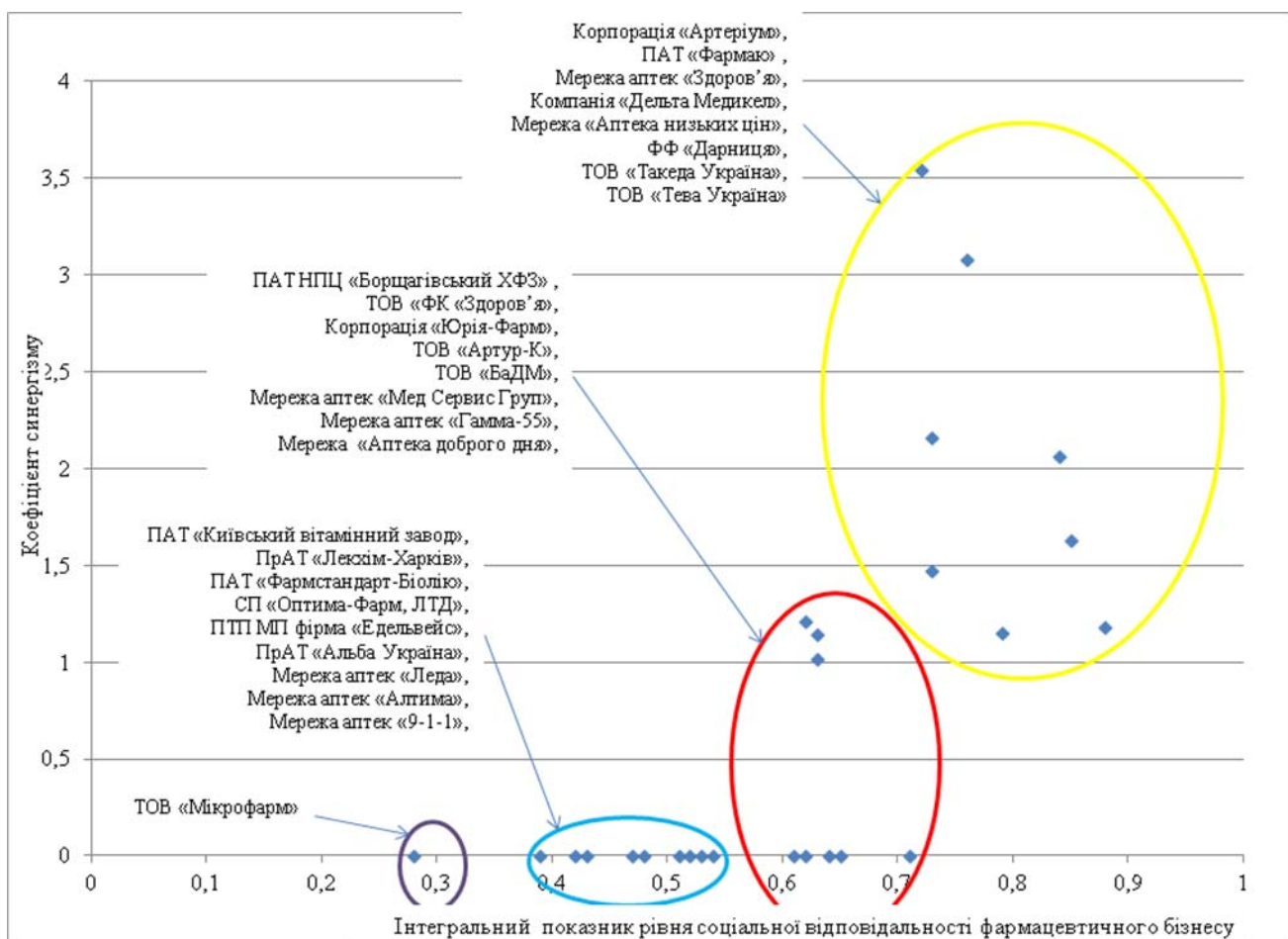


Рис. 4. Результати кластеризації ФП за рівнем соціальної відповідальності⁸

⁸ Власна розробка

Впровадження запропонованої методики оцінки СВФБ дозволяє: визначити та оцінити проблеми у сфері СВФБ; створити засади ефективного менеджменту якості; визначити сукупність ресурсів, що можуть бути спрямовані ФП на забезпечення соціально-відповідальної діяльності; розробити ефективну систему управління соціально-відповідальною діяльністю; забезпечити створення системи партнерських відносин із стейкхолдерами; розробити систему впровадження принципів соціальної відповідальності у фармацевтичній галузі; та впровадити практику відкритого рейтингування вітчизняних соціально-відповідальних фармацевтичних компаній, що є важливим кроком для підвищення інвестиційної привабливості ФП та підвищенню лояльності споживачів до їх продукції.

Методика оцінки дозволяє уникнути суб'єктивізму отриманих результатів та враховує інтереси й потреби суспільства та узгоджує їх з

інтересами ФП, наголошуючи при цьому на довгострокових перевагах СВФБ.

Наступним етапом нашого дослідження є встановлення взаємозв'язку рівня СВФБ з рівнем сталого розвитку ФП. В Україні дані питання почали розроблятися з 2001-2003 років. Але практика використання соціальних програм та проектів з метою підвищення рівня розвитку підприємств у розвинених країнах почалась у 70-ті роки 20 сторіччя.

Так, наприклад, згідно Лісабонської стратегії, прийнятої у 2000 році, в якості програмного документа соціально-економічного розвитку Євросоюзу, соціальна відповідальність бізнесу задекларована як один з факторів сталого соціально-економічного розвитку в сучасних умовах.

Впровадження системи соціальної відповідальності для ФП має велике значення. Вітчизняними та закордонними вченими доведено, що систематична реалізація соціальних заходів збільшує чистий прибуток ФП, підвищує темпи економічного зростання; компанії отримують доступ до соціально-відповідальних інвестицій, при розподілі яких інвестори беруть до уваги показники, що характеризують діяльність компанії в соціальній та етичній сферах, в галузі захисту навколишнього середовища; скорочуються витрати, наприклад, за рахунок скорочення відходів виробництва або їх переробки, збільшується ефективність використання енергоресурсів; підвищується рівень репутації підприємств, що допомагає розвивати і відкривати нові ринки і напрямки бізнесу; зростають обсяги продаж; підвищується лояльність клієнтів (споживачі хочуть знати, що продукція, яку вони споживають, вироблена з розумінням відповідальності за ставлення до навколишнього середовища, а також інших соціальних аспектів); підвищуються продуктивність праці та якість продукції; знижується плинність кадрів; скорочуються претензії з боку регулюючих органів; підвищується ефективність управління ризиками; і як результат, все це суттєво підвищує конкурентоспроможність підприємств, позитивно впливаючи на рівень сталого соціально-економічного розвитку.

Так, соціально-економічний розвиток (СЕР) ФП визначається як багатоаспектна, динамічна складова управління підприємства, яка спрямована на ефективне використання ресурсів, досягнення місії і цілей діяльності ФП, задоволення інтересів стейкхолдерів і потреб споживачів у якісних і доступних лікарських засобів, а також отримання максимального економічного, соціального, екологічного, бюджетного та інших ефектів шляхом забезпечення збалансованої взаємодії складових соціально-економічного потенціалу. СЕР ФП – це основа сталого розвитку, що являє собою гармонійний збалансований розвиток, в якому використання ресурсів, інвестиційний, інноваційний, інституціональний та екологічний менеджмент, а також менеджмент персоналу спрямовані на підвищення якості життя людей та задоволення потреб стейкхолдерів на основі взаємної вигоди.

Сталий розвиток є запорукою ефективного функціонування ФП, він сприяє отриманню істотних переваг в конкурентній боротьбі, і є відображенням потенціалу соціально-економічних процесів.

**Система комплексних складових та локальних показників,
рекомендованих для оцінки сталого соціально-економічного розвитку
ФП⁹**

Економічна складова	Соціальна складова
1	2
<p><u>Виробничо-технологічна складова:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> показник фондоозброєності праці (B1) показник фондovіддачі (B2) показник зносу основних засобів (B3) показник оновлення основних засобів (B4) показник рівня автоматизації та механізації виробництва (B5) показник матеріаломісткості продукції (B6) показник витрат на 1 грн. товарної продукції (B7) показник темпів росту продуктивності праці (B8) 	<p><u>Кадрова складова:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> показник освітнього рівня персоналу (K1) показник питомої ваги персоналу у віці до 35 років (K2) показник «старіння» персоналу (K3) показник статевої структури персоналу (K4) частка адміністративно-управлінського персоналу в загальній чисельності працівників підприємства (K5) показник професійного розвитку (K6)
<p><u>Фінансова складова:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> показник забезпеченості власними обіговими коштами (Ф1) показник автономії (Ф2) показник покриття (Ф3) показник абсолютної ліквідності (Ф4) показник співвідношення кредиторської та дебіторської заборгованості (Ф5) показник обіговості готової продукції (Ф6) показник обіговості запасів (Ф7) показник рентабельності продажів (Ф8) 	<p><u>Складова соціальної забезпеченості та захищеності:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> показник соціальної забезпеченості персоналу (C1) показник рівня захворюваності персоналу (C2) показник вільного часу персоналу (C3) показник питомої ваги витрат на розвиток персоналу у виручці (C4) показник темпів зростання витрат на соціальні заходи (C5) показник впровадження стандартів екологічного менеджменту на підприємстві (C6)
<p><u>Маркетингова складова:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> показник оновлення асортименту (M1) показник відповідності виробничої програми (M2) показник зняття лікарських засобів з виробництва (M3) показник частки продукції, що експортується (M4) показник питомої ваги витрат на маркетинг (M5) показник частки ринку (M6) показник темпів росту обсягів продажів (M7) 	<p><u>Складова організації праці:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> показник безпечності праці (O1) показник ефективності використання робочого часу (O2) показник плинності трудових ресурсів (O3) показник регламентованості праці персоналу (O4)
<p><u>Управлінська складова:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> показник питомої ваги управлінського персоналу з вищою освітою (Y1) показник ефективності організаційної структури (Y2) показник рівня організації виробництва (Y3) показник інформаційної озброєності (Y4) показник темпу зростання вартості гудвілу (Y5) 	<p><u>Мотиваційна складова:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> показник преміювання (Mt1) показник участі персоналу в капіталі підприємства (Mt2) показник випередження продуктивності праці (Mt3) показник відповідності оплати праці (Mt4) показник ділової кар'єри (Mt5)
<p><u>Інноваційно-інвестиційна складова:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> показник упровадження нових технологій (I1) показник питомої ваги оригінальних препаратів у загальному обсязі випуску (I2) показник питомої ваги нематеріальних активів у загальній сумі (I3) показник питомої ваги витрат на наукові дослідження та фармацевтичні розробки у виручці від реалізації (I4) 	<p><u>Творчо-інтелектуальна складова:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> показник кількості наукових публікацій на одного працівника (T1) показник кількості патентів на одного працівника (T2) показник кількості раціональних пропозицій на одного працівника (T3)

⁹ Власна розробка

Сталий розвиток – це загальна концепція про необхідність встановлення балансу між задоволенням сучасних потреб суспільства і захистом інтересів майбутніх поколінь, включаючи їх потребу в підвищенні якості життя з урахуванням аспектів здоров'я, безпеки та чистоти довкілля. Вчені-прихильники сталого розвитку вважають перспективною ідеологією 21 століття і навіть усього третього тисячоліття, яка, з поглибленням наукової обґрунтованості, витіснить всі наявні світоглядні ідеології, як є фрагментарними, неспроможними забезпечити збалансований розвиток цивілізації. Сталий розвиток – це керований розвиток. Основою його керованості є системний підхід та сучасні інформаційні технології, які дозволяють швидко моделювати різні варіанти напрямків розвитку, з високою точністю прогнозувати їхні результати і вибрати найбільш оптимальний.

Одним з найважливіших етапів управління сталим розвитком ФП є його оцінка. Отже, нами розроблена галузева методика оцінки рівня соціально-економічного розвитку. Розроблена методика спирається на оцінку сталого соціально-економічного розвитку ФП на основі використання інтегрального підходу та підходів до оцінки синергетичного ефекту від збалансованого управління розвитком ФП. Запропонована система показників оцінки сталого соціально-економічного розвитку ФП наведена у табл. 5.

За даним підходом рівень сталого соціально-економічного розвитку ФП можна оцінити за формулою:

$$Y_{CCEP} = f(I_{EP}; I_{CP}), \quad (2)$$

де Y_{CCEP} – узагальнюючий показник сталого соціально-економічного розвитку ФП;

I_{EP} – інтегральний показник економічного розвитку ФП;

I_{CP} – інтегральний показник соціального розвитку ФП.

В свою чергу, формалізований розрахунок інтегрального показника економічного розвитку (I_{EP}) та інтегрального показника соціального розвитку (I_{CP}) ФП можна зобразити формулами 3 та 4:

$$I_{EP} = f(Vm_K; \Phi_K; M_K; Y_K; Ii_K), \quad (3)$$

де Vm_K – комплексний показник виробничо-технологічної складової економічного розвитку ФП;

Φ_K – комплексний показник фінансової складової економічного розвитку ФП;

M_K – комплексний показник маркетингової складової економічного розвитку ФП;

Y_K – комплексний показник управлінської складової економічного розвитку ФП;

Ii_K – комплексний показник інноваційно-інвестиційної складової економічного розвитку ФП.

$$I_{CP} = f(K_K; Cz_K; O_K; Mm_K; Ti_K), \quad (4)$$

де K_K – комплексний показник кадрової складової соціального розвитку ФП;
 Cz_K – комплексний показник складової соціальної забезпеченості та захищеності персоналу ФП;

O_K – комплексний показник складової організації праці на ФП;

Mm_K – комплексний показник мотиваційної складової розвитку ФП;

Ti_K – комплексний показник творчо-інтелектуальної складової розвитку ФП.

Аналіз локальних показників, які характеризують окремі аспекти розвитку ФП, не дає змогу представити загальну картину, тому наступним етапом нашого дослідження є використання таксономічного аналізу. Використання сучасного інструментарію та елементів економіко-математичного моделювання під час оцінки соціально-економічного розвитку ФП надасть змогу отримати його інтегральну оцінку, на основі якої можна буде зробити узагальнений висновок про рівень ефективності впровадження на ФП принципів сталого розвитку. На підставі розрахованих локальних показників за допомогою програми Statistica 12.0 нами отримані комплексні та інтегральні показники. Результати оцінки соціально-економічного розвитку на прикладі фармацевтичної компанії ПАТ «Фармак» наведені у табл. 6.

Слід зазначити, що в умовах побудови системи сталого розвитку і забезпечення збалансованості всіх його складових виникає синергітичний ефект, тобто ефект збільшення загальної величини оцінки соціально-економічного розвитку у порівнянні з алгебраїчною сумою його складових. Синергітичний ефект може бути розрахований на підставі визначення потенційного темпу приросту величини інтегрального показника соціально-економічного розвитку ФП, який забезпечується за умови досягнення оптимальних значень всіма його складовими. За цих умов приріст узагальненого показника розвитку буде перевищувати середню арифметичну величину показників темпів приросту всіх його складових.

Для розрахунку коефіцієнту синергізму ($K_{СИ́НЕРГ}$) пропонується формула:

$$K_{СИ́НЕРГ} = \frac{T_{np} I_{СЕР}}{\sum_{i=1}^j T_{np} K_i}, \quad (5)$$

де $T_{np} I_{СЕР}$ – темп приросту показника сталого соціально-економічного розвитку ФП;

$T_{np} K_i$ – темп приросту i -того комплексного показника за j -тою складовою розвитку;

j – кількість складових розвитку ФП.

Про наявність синергітичного ефекту від збалансованої взаємодії складових розвитку ФП свідчить нерівність: $K_{СИ́НЕРГ} > 1$ (табл. 6).

Досліджуючи соціально-економічні показники діяльності ФП України було визначено 5 рівнів розвитку (сталий, високий, середній, нижче середнього та низький). Відносно кожного рівня розвитку ФП запропоновано основні завдання з удосконалення системи управління сталим розвитком та розроблено практичні рекомендації щодо застосування соціально-економічного механізму управління (табл. 7).

Таблиця 6

**Показники оцінки сталого соціально-економічного розвитку ПАТ
«Фармак»¹⁰**

Показники	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	2	3	4	5	6	7
Комплексний показник виробничо-технічного розвитку	0,34	0,41	0,41	0,7	0,68	0,36
Комплексний показник фінансового розвитку	0,28	0,66	0,39	0,57	0,5	0,75
Комплексний показник маркетингового розвитку	0,41	0,6	0,69	0,67	0,7	0,79
Комплексний показник управлінської складової розвитку	0,28	0,26	0,29	0,27	0,4	0,45
Комплексний показник інноваційно-інвестиційного розвитку	0,28	0,16	0,38	0,55	0,52	0,61
<i>Інтегральний показник економічного розвитку</i>	<i>0,69</i>	<i>0,71</i>	<i>0,73</i>	<i>0,81</i>	<i>0,82</i>	<i>0,78</i>
Комплексний показник кадрового розвитку	0,64	0,71	0,73	0,76	0,88	0,86
Комплексний показник соціальної забезпеченості та захищеності	0,68	0,66	0,69	0,77	0,8	0,85
Комплексний показник організації праці	0,41	0,5	0,51	0,47	0,4	0,39
Комплексний показник мотиваційного розвитку	0,48	0,46	0,44	0,47	0,58	0,55
Комплексний показник творчо-інтелектуального розвитку	0,33	0,36	0,34	0,44	0,47	0,51
<i>Інтегральний показник соціального розвитку</i>	<i>0,63</i>	<i>0,66</i>	<i>0,69</i>	<i>0,76</i>	<i>0,73</i>	<i>0,69</i>
<i>Узагальнюючий показник сталого соціально-економічного розвитку</i>	<i>0,61</i>	<i>0,65</i>	<i>0,63</i>	<i>0,77</i>	<i>0,76</i>	<i>0,69</i>
Коефіцієнт синергізму	-	1,71	Синергічний ефект відсутній	2,11	Синергічний ефект відсутній	1,78

¹⁰ Власна розробка

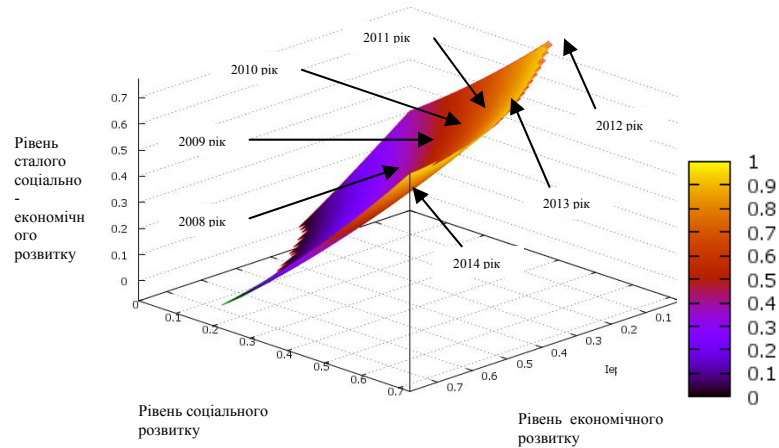
З метою виконання поставлених завдань рекомендовано ФП із сталим та високим рівнем соціально-економічного розвитку при формуванні механізму управління зосереджуватися на посиленні системи соціальної відповідальності, управлінні ринковою силою; при середньому рівні розвитку – паралельно активізувати економічний механізм управління їх взаємодією. За умови, коли рівень розвитку є нижче середнього чи низький, необхідно рівноцінно застосовувати всі складові соціально-економічного механізму управління. Таким чином, у відповідності до характеристики рівня сталого соціально-економічного розвитку необхідно визначати основні завдання системи управління ФП. З метою виконання поставлених завдань необхідно розробляти відповідні рекомендації щодо застосування механізмів управління.

Рекомендації до впровадження соціально-економічного механізму управління фармацевтичними підприємствами за рівнями розвитку¹¹

Рівні розвитку	Розмір узагальноючого показника розвитку	Розмір коефіцієнту синергізму	Характеристик а рівня розвитку	Основні завдання розвитку	Рекомендації до впровадження механізму управління розвитком
I	0,80-1	> 1	Сталий соціально-економічний розвиток	Моніторинг та прогнозування соціально-економічного розвитку	Посилення дії механізму управління соціальною відповідальністю
II	0,70-0,79	> 1	Високий соціально-економічний розвиток	Прогнозування соціально-економічного розвитку	Посилення дії економічного механізму управління ринковою силою
III	0,50-0,69	> 1	Середній рівень розвитку	1. Удосконалення управління соціально-економічними процесами	Виявлення резервів розвитку, розробка механізму управління соціально-економічним розвитком та підтримка його збалансованості
	> 0,50	< 1		2. Удосконалення управління соціальними процесами	Впровадження заходів щодо створення на підприємстві засад збалансованого розвитку, удосконалення існуючої соціальної політики
	< 0,50	> 1		3. Удосконалення економічними процесами управління	Посилення дії маркетингового механізму управління, удосконалення існуючої фінансової політики
IV	0,30-0,49	< 1	Рівень розвитку нижче середнього	1. Удосконалення управління економічними процесами	Посилення дії економічного механізму управління взаємодією підприємства зі стейкхолдерами
				2. Удосконалення управління соціальними процесами	Посилення дії соціального механізму управління мотивацією підприємства до співпраці зі стейкхолдерами
IV	0-0,29	< 1	Низький рівень розвитку	Удосконалення управління економічними соціальними процесами та	Рівноцінно застосовувати економічний механізм управління ринковою силою та соціально-економічний механізм управління підприємством при його співпраці зі стейкхолдерами

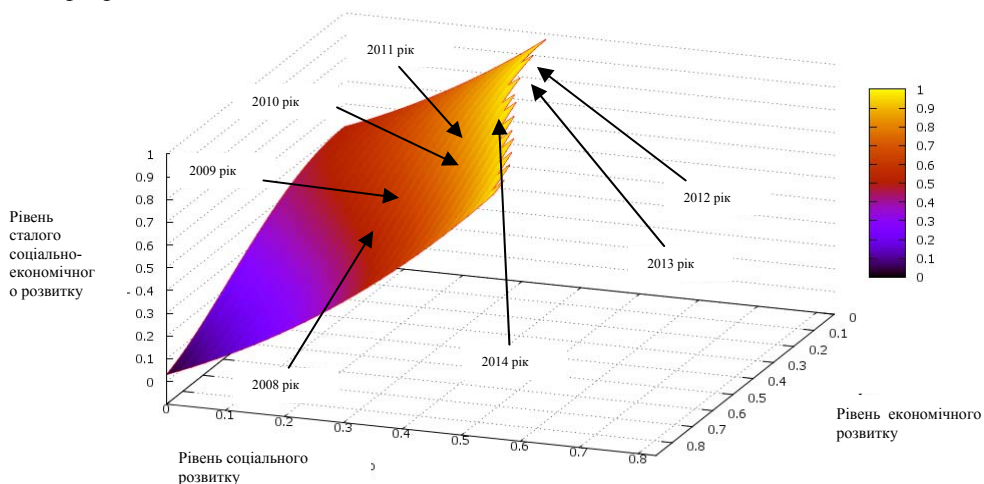
¹¹ Власна розробка

Отже, показник соціально-економічного розвитку ПАТ «Фармак» знаходиться на середньому рівні, але нестабільність існування синергітичного ефекту від збалансованого управління розвитком на досліджуваному підприємстві свідчить про наявність у компанії резервів щодо його подальшої активізації. За допомогою сервісу Grafikus побудована графічна тривимірна модель розвитку досліджуваних ФП, які належать до різних кластерів (рис. 5, 6 та 7).



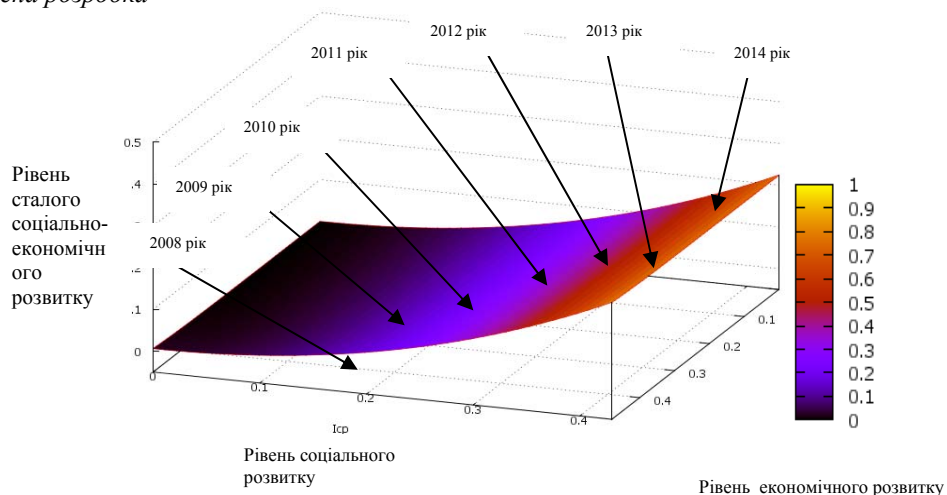
**Рис. 5. Графічна модель розвитку ПАТ «Фармак»
(середній рівень розвитку)**¹²

¹² Власна розробка



**Рис. 6. Графічна модель розвитку Корпорації «Артеріум»
(високий рівень соціально-економічного розвитку)**¹³

¹³ Власна розробка



**Рис. 7. Графічна модель розвитку ТОВ «Мікрофарм»
(низький рівень розвитку)**¹⁴

¹⁴ Власна розробка

Показники оцінки сталого соціально-економічного розвитку фармацевтичних підприємств України у 2013 році¹⁵

Фармацевтичне підприємство	Узагальнюючий показник сталого соціально-економічного розвитку (вимірюється від 0 до 1)	Коефіцієнт синергізму (якщо коефіцієнт менший за 1 – це свідчить про відсутність синергічного ефекту)	Характеристика рівня розвитку	Номер кластеру	Рейтингове місце серед досліджуваних ФП (у межах групи)
Промислові фармацевтичні підприємства					
ПАТ «Фармак»	0,69	Синергічний ефект відсутній	Середній рівень розвитку	3	5
Корпорація «Артеріум»	0,74	2,06	Високий соціально-економічний розвиток	2	3
ПАТ НІЦ «Борщагівський ХФЗ»	0,64	Синергічний ефект відсутній	Середній рівень розвитку	3	7
ФФ «Дарниця»	0,71	1,47	Високий соціально-економічний розвиток	2	4
ТОВ «ФК «Здоров'я»	0,63	1,14	Середній рівень розвитку	3	6
ПАТ «Київський вітамінний завод»	0,54	Синергічний ефект відсутній	Середній рівень розвитку	3	10
ТОВ «Мікрофарм»	0,28	Синергічний ефект відсутній	Низький рівень розвитку	5	12
ПрАТ «Лекхім-Харків»	0,48	Синергічний ефект відсутній	Рівень розвитку нижче середнього	4	11
ПАТ «Фармстандарт-Біолік»	0,56	Синергічний ефект відсутній	Середній рівень розвитку	4	9
Корпорація «Юрія-Фарм»	0,61	Синергічний ефект відсутній	Середній рівень розвитку	3	8
ТОВ «Такєда Україна»	0,78	1,18	Високий соціально-економічний розвиток	2	1
ТОВ «Тева Україна»	0,73	1,63	Високий соціально-економічний розвиток	2	2
Дистриб'юторські фармацевтичні компанії					
ТОВ «Артур-К»	0,63	Синергічний ефект відсутній	Середній рівень розвитку	4	3
ТОВ «БадМ»	0,63	1,21	Середній рівень розвитку	3	2
СП «Оптима-Фарм, ЛТД»	0,43	Синергічний ефект відсутній	Рівень розвитку нижче середнього	4	4
ПТП МП фірма «Едельвейс»	0,42	Синергічний ефект відсутній	Рівень розвитку нижче середнього	4	5
ПрАТ «Альба Україна»	0,39	Синергічний ефект відсутній	Рівень розвитку нижче середнього	4	6
Компанія «Дельта Медикел»	0,76	3,08	Високий соціально-економічний розвиток	2	1
Аптечні мережі					
Мережа аптек «Мед Сервіс Груп»	0,71	Синергічний ефект відсутній	Середній рівень розвитку	3	3
Мережа аптек «Гамма-55»	0,62	Синергічний ефект відсутній	Середній рівень розвитку	3	5
Мережа «Аптека низьких цін»	0,73	2,16	Високий соціально-економічний розвиток	2	1
Мережа аптек «Здоров'я»	0,72	3,54	Високий соціально-економічний розвиток	2	2
Мережа аптек «Леда»	0,52	Синергічний ефект відсутній	Середній рівень розвитку	3	7
Мережа аптек «9-1-1»	0,53	Синергічний ефект відсутній	Середній рівень розвитку	3	6
Мережа «Аптека доброго дня»	0,65	Синергічний ефект відсутній	Середній рівень розвитку	3	4
Мережа аптек «Алтіма»	0,51	Синергічний ефект відсутній	Середній рівень розвитку	3	8

¹⁵ Власна розробка

З графічних моделей видно, що площа поверхні, яка відображає розвиток підприємства тим більш зафарбована у жовтий колір, чим вищий його рівень, а радіус поверхні тим більший, ніж розвиток ФП нижчий.

У табл. 8 наведені результати оцінки рівня розвитку досліджуваних ФП.

Таким чином, у відповідності до характеристики рівня сталого соціально-економічного розвитку необхідно визначати основні завдання системи управління ФП. З метою виконання поставлених завдань необхідно розробляти відповідні рекомендації щодо застосування механізмів управління.

Розроблена методика аналізу соціально-економічної діяльності ФП дає можливість оцінити рівень їхнього соціально-економічного розвитку, визначити відповідні завдання системи управління та адаптувати її до ринкових умов на основі впровадження відповідних механізму управління.

Запропоновані підходи до формування та оцінки СВФБ та управління сталим розвитком ФП сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності вітчизняних ФП. Концепція СВФБ дозволяє уникнути недоліків егоїстичного підходу до процесу формування системи соціальної відповідальності; вона визнає врахування інтересів та потреб суспільства та їх узгодження з інтересами ФП, наголошуючи при цьому на довгострокових перевагах СВФБ. При цьому діяльність будь-якого ФП повинна, в першу чергу, орієнтуватися на виконання соціальної місії, яка полягає у забезпеченні населення якісними, ефективними та доступними за ціною лікарськими засобами. А вже доведення до суспільства важливості виконання місії, масштабів проведеної соціальної роботи шляхом оприлюднення соціальних звітів є запорукою довіри та підтримки ФП всіма стейкхолдерами, що як наслідок забезпечить високий рівень прибутковості ФП. Але слід зважати на те, що всі відносини ФП зі стейкхолдерами мають будуватись на засадах партнерства та взаємовигоди. Саме тоді можливим є досягнення максимальної інтегральної ефективності соціально-відповідальної діяльності. Концепція СВФБ дозволяє врахувати особливості запровадження даного підходу не лише на окремому ФП, а й розробити загальну систему просування та запровадження принципів соціальної відповідальності на рівні фармацевтичної галузі через запровадження практики визначення рейтингу соціальної відповідальності ФП.

Література:

1. Братишко Ю.С. Управление корпоративной культурой фармацевтических предприятий как составляющая корпоративной социальной ответственности фармацевтического бизнеса / Ю.С. Братишко // Евразийский Союз Ученых. Ежемесячный научный журнал – № 4. – часть 2. – М.: ЕСУ, 2014. – С. 52–55.
2. Братишко Ю.С. Роль корпоративной культуры у формуванні системи соціальної відповідальності фармацевтичних підприємств / Ю.С. Братишко // Молодий вчений. – 2014. – №12. (15) грудень. – 2014. – С. 232–238.
3. Братишко Ю. С. Використання методів економіко-математичного моделювання для оцінки системи соціальної відповідальності фармацевтичних підприємств / Ю.С. Братишко // Молодий вчений. – 2015. – № 4. (19) квітень. – 2015. – С. 232–238.

4. Братішко Ю.С. Сучасні тенденції соціального розвитку фармацевтичних підприємств України / Ю. С. Братішко // Socio-economic aspects of development economics and management: Collection of scientific articles. Vol. 1. – Aspekt Publishing, Taunton, MA, United States of America, 2015. – P. 159–162.
5. Братішко Ю.С. Кластерний аналіз фармацевтичних підприємств України за рівнем сталого соціально-економічного розвитку / Ю. С. Братішко // Actual problems of modern economy development: Collection of scientific articles. – Thorpe Bowker. Melbourne. Australia. – 2015. – P. 88–93.
6. Братішко Ю.С. Оцінка соціально-економічного розвитку промислових фармацевтичних підприємств України / Ю. С. Братішко // Economics and Management: Challenges and Perspectives: Collection of scientific articles. – «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education. Vienna. 2015. – P. 69–72.
7. Посилкіна О.В. Діагностика сталого соціально-економічного розвитку фармацевтичних підприємств / О.В. Посилкіна, Ю.С. Братішко, К.С. Світлична // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – 2015. – № 3. – С. 8-17.
8. Посилкіна О.В. Формування системи показників оцінки соціальної відповідальності фармацевтичного бізнесу / О.В. Посилкіна, Ю.С. Братішко, Г. В. Кубасова // Клінічна фармація. – 2015. – № 2. – С. 21-26.
9. Посилкіна О.В. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості: моногр. / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко // за ред. О. В. Посилкіної. – Х.: Вид-во НФаУ, 2010. – 422 с.
10. Посилкіна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. економ. спец. / О. В. Посилкіна, О.В. Доровський, Ю.С. Братішко та ін. – Х. : вид- во НфаУ, 2014. – 346 с.
11. Bratishko Yu.S. Assessment of social responsibility of pharmaceutical business // Problems of social and economic development of business: Collection of scientific articles. Vol. 1. – Publish.house «BREEZE», Montreal, Canada, 2014., p. 205-209.
12. Bratishko, Yu.S. The mechanism of formation pharmaceuticals social responsibility / Yu. S. Bratishko, O.V. Posylkina, G. V. Kubasova // Wirtschaft und management : theorie und praxis : Sammelwerk der wissenschaftlichen Artikel. Vol. 1 – Verlag SWG imex GmbH, Nurnberg, Deutschland, 2014. – S. 182–188.
13. <http://wdc.org.ua>
14. <http://www.bayer.ua>
15. <http://www.reputationinstitute.com>

5.4. МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНКИ ЗРОСТАННЯ ВАРТОСТІ ВЛАСНОСТІ

Головніна О.Г.

к.е.н., професор

Державний університет телекомунікацій, Київ, Україна

В економіці, як і в природі та в інших галузях суспільного життя, через хаос й нагромадження випадковостей прокладають собі шлях необхідність та закономірність розвитку. Політекономія (Г.Гегель) - наука, що робить «честь думці», яка, маючи перед собою масу випадковостей, відшукує їх закони для відображення суттєвості явища. Закон та сутність – поняття однорідні, є виразом глибини пізнання людиною явищ і світу. Явище – ширше закону, проте закон охоплює внутрішню суть явища. Філософське визначення закону як стійкого, міцного, багаторазово повторювального явища, виразу внутрішнього, істотного, необхідного, причинно-наслідкового, постійного,

загального, якісного та кількісного взаємозв'язку (відносин), що притаманні даному явищу або процесу, - повністю можливо віднести до економічних законів - законів суспільних дій людей, що керують економічними процесами у суспільстві, розвитком суспільного виробництва. Економічні закони відображують внутрішню сутність явищ, об'єктивні взаємозалежності та зв'язки проміж явищами та процесами економіки, є основою соціально-економічної методології розвитку (системи принципів й способів організації, побудування теоретичної та практичної діяльності) та ефективності управління (можливою при врахуванні передбаченості наслідків керованого процесу на основі знання та використання методології розвитку усіх рівнів). Визнання об'єктивності системи виробничих відносин та форми їх реалізації (економічних інтересів) обґрунтовує об'єктивність економічних законів суспільства. В зв'язку з цим дослідження об'єктивних вимог кожного з економічних законів та його системна дія теоретико-методологічно актуалізована, має значне практичне значення в контексті конкретної історико-національної дійсності, тобто «внутрішньо організована з врегулюванням процесу пізнання або практичного перетворення будь-якого об'єкту» [1]. Формування національної ринкової економіки на трансформаційних засадах об'єктивної методології, подальший розвиток ринкових відносин в Україні обумовлюють оновлення всієї системи виробничих відносин і форм їх реального прояву. Діяльність суб'єктів усіх рівнів господарювання (мікро, мезо, макро, мега) підпорядковується загальним законам їх розвитку на принципах цілеспрямованості, взаємовпливовості, результативності.

Особливості методології соціально-економічного розвитку розглянуті в теоріях еволюції, систем, економічного розвитку, інновацій, державного регулювання, синергетики. Дослідженням методологічних питань приділили увагу Ф.Бекон, Р.Декарт, Д.Локк, І.Кант, І.Фіхте, Д.Юм, Г.Гегель, К. Поппер, Т.Кун, В.Вернадський, Л.Берталанфі, Т.Мусієнко, В.Лукін, А.Спіркін, ін. Методологічні аспекти в галузі соціально-економічних систем, в тому числі при дослідженні інновацій, людського, соціального капіталу, власності розглянуті Д.Бергом, Ж.-Ф.Бушо, С.Вінтером, А.Ноува, К.Ерроу, Й.Шумпетером, Г.Беккером, К.Макконнеллом, С.Брю, Р.Коузом, Д.Хартом, Д.Хьюмом, Б.Кляйном, С.Фішером, Ш.Розеном, Р.Солоу, С.Кузнецом, Тугана-Барановським, С.Мочерним, Р.Нурєєвим, М.Арістоном, А.Чухно, П.Леоненко, В.Полтерович, С.Єрохіним, О.Бузгаліним, О.Колгановим, Ю.Зайцевим, П.Штомпкою, С.Кузьмінім, В.Лебедеєвим, Г.Григор'євим, М.Федотовою та ін. Проте вчені при формулюванні традиційних методологічних засад соціально-економічного розвитку ринкової економіки, теорії державного регулювання, інноваційної теорії не приділили достатньо уваги цілеспрямованому управлінню розвитком [2], а в умовах української економіки традиційна методологія розвитку, методологічний інструментарій потребує оновлення, сучасної оцінки та відповідного корегування з врахуванням прояву синергетичності позитивних-негативних наслідків ринкових трансформацій.

В зв'язку з цим є актуальним розгляд питання оцінки впливу структури власності й урядових програм, механізмів, інструментарія державного регулювання - на розмір вартості власності суб'єктів господарювання в країні (регіоні, на мікрорівні), а також стимулювання її розвитку на основі аналізу та використання комплексно-комбінаторної дії двох об'єктивних законів соціально-економічного розвитку: Закону окупності системи та Закону загального розвитку (деградації) системи, форм їх прояву в соціально-економічній дійсності.

Всезагальний економічний Закон загального розвитку (деградації) системи виражає внутрішньо необхідні, сталі й суттєві зв'язки проміж елементами системи, які обґрунтовують визначений стан системи, визначене співвідношення проміж достатністю бази системи для її існування - та необхідністю підвищення активності системи для розвитку цієї бази. Будь-яка система в конкретних умовах історико-економічної дійсності прибуває в необхідному базово-стабільному стані, в залежності від використання якого базова величина може отримати позитивні або негативні зміни. При значних негативних змінах її базовий стан може бути зменшеним або навіть, знищеним, внаслідок чого система перестає існувати. Цей Закон відображує істотну закономірну залежність структури розвитку системи від її базової складової та наслідки зміни цієї структури в різних галузях з утворенням синергетичних ефектів, а також розкриває суть співвідношення: «запасу» системи постійних параметрів та «поток» системи змінних параметрів, які, в свою чергу, характеризують активність використання «запасу». Синергетичні ефекти (явища та процеси) пронизують соціально-економічну дійсність, розглядаються як прояв синергетичності системи, це об'єктивні результати багаторівневого впливу конкретної системи на свою структуру, оточуюче середовище, на інші системи. Вони базуються на ефектах «розширення» та «стиску», зародження та розвитку синергетизму побічних ефектів діяльності, існуванні прямих та зворотніх зв'язків між усіма складовими елементами системи і є особливо актуальними (болісними) при трансформаційних перетвореннях. Існує множинність об'єктів, де відбувається зародження та розвиток синергетичного ефекту з одного джерела початкової синергії з різним часом його настання та розвитку. Синергетична циклічність системи відбувається по спіралі, проходячи однакові фази вона ніколи не потрапляє в попередню точку, а кожний раз опиняється в новому стані. Синергетичність системи впливає на її вартість, на різних системних рівнях залежить: від характеристики визначеного рівня потенційної синергетичності системи при прояві прямих і зворотніх зв'язків, від рівня поточної активності системи та обґрунтованості цільової ефективності соціально-економічного регулювання. Рівень синергії та вартість соціально-економічної системи можуть бути зміненими в процесі інноваційного управління важелями зовнішнього та внутрішнього впливу.

Закон єдності складових власності як форма прояву Закону загального розвитку (деградації) системи характеризує єдність складових власності (капіталу, земельного фонду, наземної нерухомості, інтелектуальної

власності, робочої сили,) та виявляє внутрішньо необхідні, сталі й суттєві зв'язки між складовими власності та ступенем активності їх використання, за яких права та відносини власності детермінують особливості процесу їх використання через механізм нагромадження капіталу з метою підвищення трудової, соціальної, інтелектуальної, правової, економічної, підприємницької та інших видів активності. Закон єдності складових власності визначає структуру предмета дослідження, а саме, структуру власності суб'єкта господарювання.

Використання Закону окупності системи в теорії державного регулювання базується на тому, що державна результативність залежить від наповнення бюджету, ефективності його використання та зацікавленості суб'єктів господарювання сплачувати податки. Отже, ефективність дії конкретного суб'єкта господарювання визначається державними інтересами, які в загальному випадку - при мінімальному державному інтересі проявляються в сплаті суб'єктом господарювання традиційних для визначеного бізнесу видів діяльності податків. Якщо державний інтерес до розвитку конкретного суб'єкта (об'єкту) діяльності зростає, то уряд надає останньому пільги для досягнення орієнтирів темпів розвитку при запровадженні визначених програм.

Відповідно Закону розвитку (деградації) системи (рис.1) вартість власності суб'єкта господарювання в країні, регіоні (S_1) залежить від її класифікаційних видів, специфіки вартості експлуатації, інвестиційної активності, обсягу інвестицій для її утримання та розвитку, що в економіко-математичному вигляді представлено наступним чином:

$$S_1 = B + \Delta B = B + ax, \quad (1)$$

де B - початковий розмір вартості власності суб'єкта господарювання за видами;

ΔB - приріст розміру вартості власності;

a - ставка інвестиційного доходу;

x - інвестиційна активність (обсяг інвестицій).

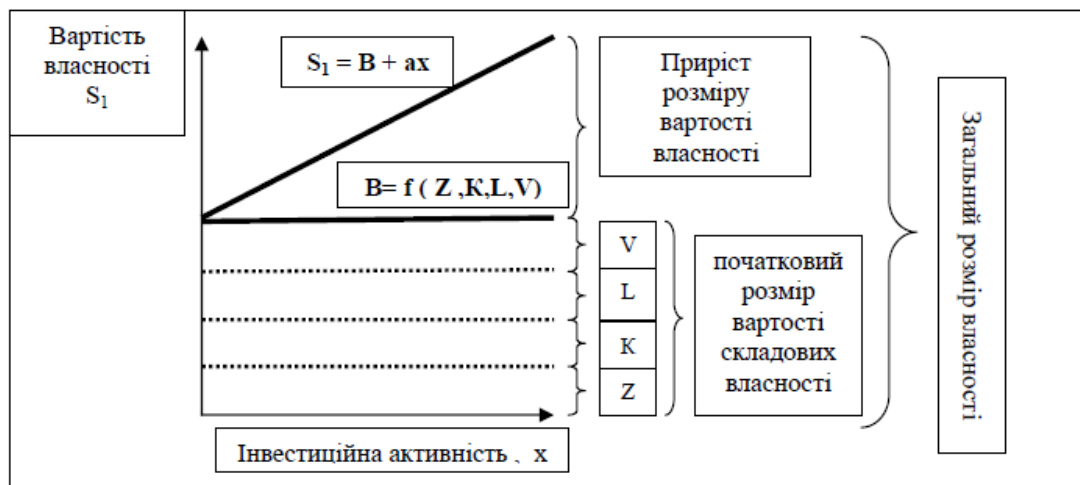


Рис. 1 Формування вартості власності суб'єкта господарювання на основі Закону загального розвитку (деградації) системи

Початковий розмір вартості власності суб'єкта господарювання за видами (В) є функціонально залежним від вартості нерухомості (Z), вартості капіталу (K), вартості робочої сили (L, р.с.), вартості інтелектуальної власності (V, і.в.):

$$B = f (Z , K, L, V) \quad (2)$$

$$B = Z + K + L + V \quad (3)$$

Базуючись на засадах дії Закону єдності складових об'єкта нерухомості (як формі прояву Закону загального розвитку системи) який визначає єдність складових об'єкта нерухомості та з'ясовує внутрішньо необхідні, сталі та суттєві зв'язки між земельним фондом і наземною нерухомістю, що розташована на ньому, за яких процеси земельного володіння та ефективного земельного використання детермінують особливості процесу формування та експлуатації (використання) наземної нерухомості через механізм оцінки, нагромадження капіталу, - вартість нерухомого майна суб'єкта господарювання (Z) буде включати вартість земельного фонду (З) та вартість наземної нерухомості (N):

$$Z = З + N \quad (4)$$

Якщо припустити, що основою: формування активної робочої сили - є витрати на охорону здоров'я та рівень оплати праці (n_1), формування інтелектуальної власності - є витрати на освіту, науку, мистецтво та культуру (n_2), належного утримання та функціонування наземної нерухомості - є витрати з утримання й фінансування оновлення основних виробничих фондів підприємств та витрати з утримання житлово-комунального господарства (n_3), експлуатації земельного фонду - є витрати агросфери, комунальних власників (громад), фізичних осіб з ефективізації використання (n_4), формування капіталу - витрати з стабілізації, оздоровлення, здійснення антикорупційних заходів фінансової сфери (n_5), то вартість власності (В) суб'єкта господарювання можливо представити у вигляді наступної функціональної залежності:

$$S = f_s (n_1) = f_s (n_1, n_2, n_3, n_4, n_5). \quad (5)$$

Закон окупності системи в даному випадку обґрунтовує ефективність державного регулювання загального розміру вартості власності суб'єкта господарювання або однієї, або кількох її складових. Державне регулювання вартості власності суб'єкта господарювання реалізується шляхом надання субсидій, пільг, створення системи «особливих умов функціонування» для фізичних та юридичних осіб, антимонопольного законодавства на ринках нерухомості, фондовому, іпотечному, праці та капіталу.

Функцію державного регулювання (Y_D) доцільно розглядати як залежність:

$$Y_D = f_d (g_m) = f_d (g_1, g_2, g_3, g_4, g_5), \quad (6)$$

де g_1 - держрегулювання сфери охорони здоров'я та ринку праці,

g_2 - держрегулювання сфери освіти, науки, мистецтва, культури,

g_3 - держрегулювання сфери утримання та експлуатації наземної нерухомості (житлово-комунального господарства, державних,

корпоративних, а також підприємств інших видів власності та господарювання),

g₄ - держрегулювання сфери фінансової сфери,

g₅ - держрегулювання сфери земельних відносин (в т.ч. розгляд об'єкту нерухомості незалежно від того, чи він будується або функціонує - як єдиного наземно-земельного комплексу, в якому основою життєдіяльності є земля (а не наземна нерухомість), а це необхідно, в першу чергу, запровадити для корегування приватизаційного та постприватизаційного законодавства).

Розуміння концепції ефективізації держрегулювання відповідно до вищезазначеного дозволяє зробити висновок про необхідність гуманізації та оздоровлення української економіки на засадах з'ясування реальних шляхів підвищення рівня життя, добробуту населення, і раніш за все за рахунок забезпечення об'єктивного законодавчо-функціонального зв'язку земельно-наземної нерухомості (що було грубо порушено в процесі приватизації земельного фонду в Україні, в першу чергу, проведенням спочатку приватизації об'єктів наземної нерухомості (підприємств, житлового фонду) та до сих пір не переглянуто в законодавчому порядку. Це стало основою корупції, тінізації економіки, перерозподілу доходів та власності громадян, зубожіння населення, знищення історико-культурної спадщини (в першу чергу, протизаконного переспрямування та перерозподілу витрат з утримання житлових комплексів багатоквартирних будинків державними установами і тіньовими власниками землі під цими комплексами - на приватизаційних власників квартир, створення й реалізації корупційного механізму антисамофінансування утримання житлового фонду й тіньових схем з перерозподілу власності до її відібрання у приватизаційних власників квартир).

Концепція ефективізації держрегулювання потребує запровадження реального антимонопольного механізму перерозподілу доходів найбагатших верств населення, які отримали їх на основі привласнення державної власності за порівнянно «миттєвий» історичний період (25 років), в той час коли за рахунок цього грабіжу переважна більшість українського населення опинилася за межею зубожіння. Оздоровлення нації повинно спиратися на внутрішні, а не зовнішні інвестиції. Перерозподілені, повернуті народу кошти (а не систематичні урядові займи) повинні стати стабілізаційною фінансовою основою відродження національного виробництва, реалізації конституційних прав громадян на отримання безкоштовних якісних послуг з охорони здоров'я та освіти, забезпечити достатнім фінансуванням науку, культуру, провести антикорупційні заходи в усіх сферах життя, забезпечити українця гідною роботою та заробітною платою, пенсією, стипендією, стабілізувати фінансово-кредитну сферу, національну валюту, досягти гідного рівня добробуту, коли громадяни з гідністю залишаються жити та працювати на Батьківщині...

При незмінній функції державного регулювання та при зміні величини базової власності за рахунок зміни одного або декількох факторів власності, наприклад, за рахунок зміни обсягів оплати праці та фінансування науки, -

відбувається пофакторне нарощення інтелектуальної власності й власності на робочу силу, а відповідно, відбувається збільшення розміру базової вартості власності, її приріст, підвищується інвестиційна активність (обсяг інвестицій зростає з обсягу Q_1 до обсягу Q_2), зростає величина межі окупності діяльності (переміщується з точки T_1 в точку T_2), як наслідок - відбувається зростання загальної вартості власності (з величини S_1 до величини S_2), що представлено на рисунку 2. Аналогічний результат, але іншої структурно-причинної дії спостерігається у випадку отримання пільг суб'єктом господарювання при державному стимулюванні урядом інвестиційного процесу (рис.3).

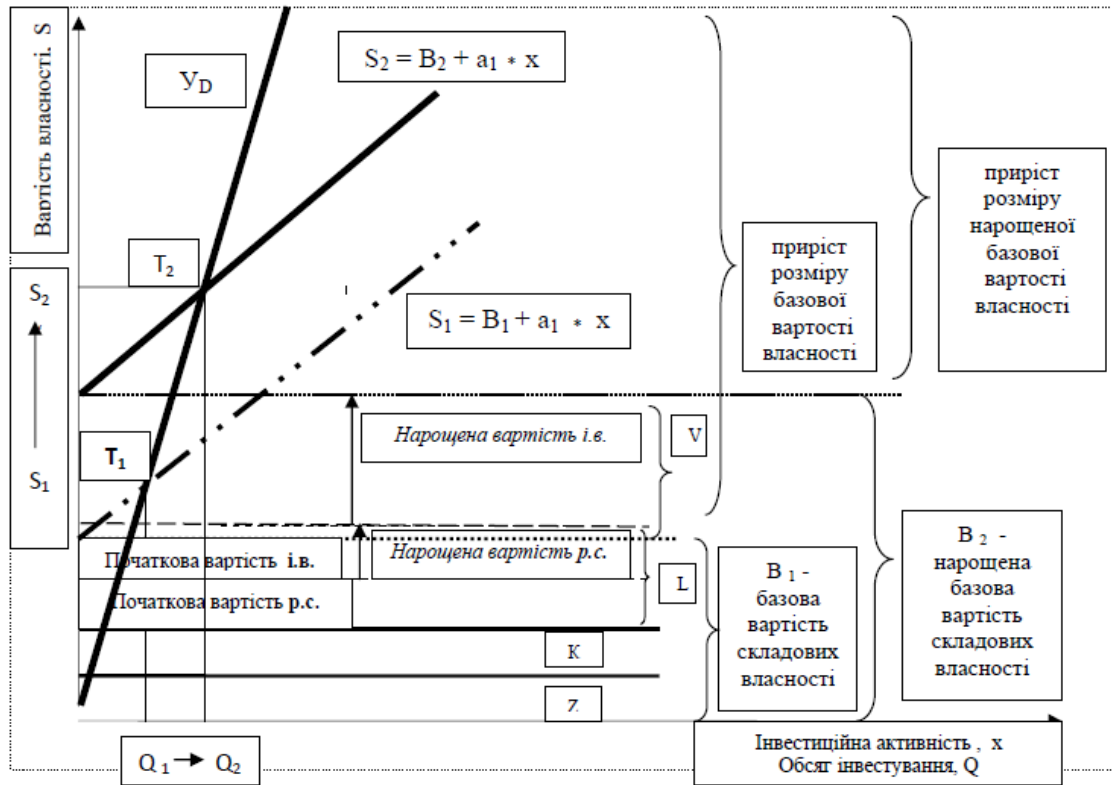


Рис. 2. Аналіз наслідків зміни базових розмірів факторів власності

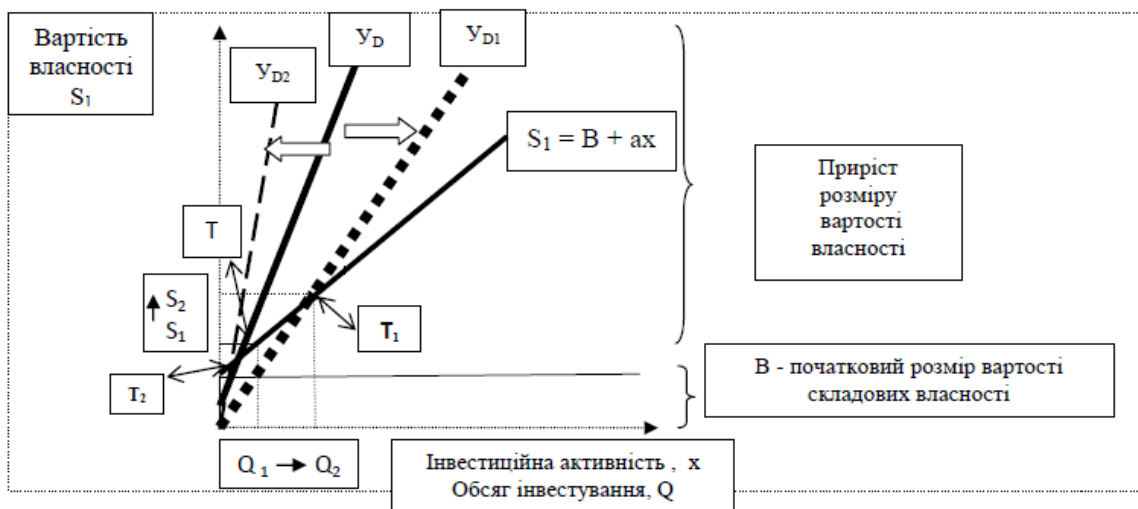


Рис. 3 Наслідки стимулювання урядом інвестицій в розвиток об'єктів власності

Графічно відбувається переміщення кривої функції державного регулювання у новий стан при константі факторів складових базової вартості. Це призведе до зміни обсягу інвестицій в дану сферу господарювання - відбудеться зростання загальної вартості власності: крива функції державного регулювання (Y_D) зміститься у стан (Y_{D1}), відбудеться збільшення обсягу інвестицій на фінансування власності (вони зростуть з обсягу Q_1 до обсягу Q_2), межа окупності інвестицій зросте, а вартість власності збільшиться з розміру S_1 до розміру S_2). Якщо стимулюючі розвиток власності суб'єкта господарювання державні заходи зменшуються, то знижується інвестиційна активність (відповідно і обсяги інвестування), відбувається зменшення вартості конкретного об'єкта власності. В цьому випадку графік функції державного регулювання на рисунку 3 переміщується ліворуч з стану Y_D в стан Y_{D2} (або з стану Y_{D1} в стан Y_{D2}), тобто ближче до вісі Y . Отже, при зміні величини базової вартості власності суб'єкта господарювання за рахунок змін одного або декількох факторів й постійній функції державного регулювання, як і у випадку зміни факторів функції державного регулювання і постійної базової вартості власності суб'єкта діяльності, - спостерігається зміна інвестиційної активності, відбувається приплив інвестицій в конкретну галузь, сферу діяльності, а відповідно, відбувається зростання вартості власності.

Таким чином, співставлення дії оновленого механізму державного регулювання економіки відповідно до змін соціально-економічної ситуації в країні - з об'єктивними вимогами методології розвитку - забезпечує мінімізацію часу, обмеження негативних наслідків, максимізацію ефективності при досягненні економічних цілей.

Література:

1. Silverman D., Research and Social Theory // Researching Society and Culture / Ed. by Seale. - L., etc: Sage. - 1998. - P. 102-104.
2. Головніна О.Г. Методика оцінки вартості відновлення синергії системи// Вісник НТУ. – К.: НТУ, ЕС, 2011, №20.
3. Головніна О.Г. Методологія синергетичного соціально-економічного розвитку // Наукові записки НАУКМА. -К.:НАУКМА,2010.
4. Головніна О.Г. Ефективність держрегулювання: причини та наслідки//Вісник НТУ. – К.: НТУ, 2009, №18.
5. Golovnina O.G. Socio-economic aspects research with allowance for synergetic systems//National foundation of Indian Engineers. Monthly House Journal Vol.:XXI No.:12 march 2008 pag 9.

5.5. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СИСТЕМИ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ: ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ПАРАДИГМИ

Дорофєєв О. В.

кандидат економічних наук, доцент
Полтавська державна аграрна академія

Криза сучасної управлінської парадигми розвитку в аграрному секторі економіки проявляється в нездатності суспільства вирішувати традиційними

способами нові завдання, що постають перед господарською системою, діяльність якої обмежена масштабами біосфери. На відміну від інших галузей економіки, в аграрному виробництві створюються більш специфічні форми людської активності, спрямованої на генерацію сукупних суспільних благ, що мають як товарний, так і нетоварний характер: від задоволення потреб людини в продуктах харчування до збереження природного різноманіття.

Множинність цілей аграрного виробництва завжди враховувалася вченими та політичними діячами для обстоювання положення щодо його специфіки, яка обумовлює слабку пристосовуваність суб'єктів аграрної економіки до ринкових умов.

«Фермер, що здійснює натуральне виробництва для власного споживання, страждає лише від примх природи, але фермер, який працює для ринку, залежить ще й від його кон'юнктури – від урожаю та поведінки конкурентів... Таким чином, на нерегульованому ринку не уникнути різких коливань вартості продукції фермера» [1, с. 154] (переклад з російської – О. В. Дорофеев).

Руйнація природного середовища в результаті розширення меж впливу штучної підсистеми аграрної економіки є відображенням постійного конфлікту між людиною та природою, розв'язання якого приваблювало увагу значної кількості вчених, які прагнуть встановити кількісні параметри споживання природних ресурсів і відтворення природного середовища. Не менш важливою залишається й проблема встановлення параметрів функціонування штучної підсистеми аграрної економіки, зокрема визначення пропорцій між виробництвом і споживанням, інвестуванням і накопиченням, працею і заробітною платою тощо, а також визначення пропорцій розподілу створених благ, які більшістю суспільства сприймалися б як справедливі. Учені зазначають, що «... дослідження питань щодо підпорядкування різнорівневих макроструктур універсальному закону, порушення якого веде до втрат ресурсів та динамізму зростання; структурної координації факторів зростання; зв'язку між структуруванням економіки та оптимізацією розвитку – залишаються фундаментальними задачами економічної науки» [2, с. 2].

В умовах домінування антропоцентричної парадигми суспільного розвитку, проблема визначення умов економічного зростання, у тому числі й за допомогою використання кількісного аналізу, набуває пріоритетного значення, але так і не отримує остаточного розв'язання через свою складність.

Ресурсно-демографічний баланс значною мірою визначає економічну поведінку людини, а його порушення й наростання диспропорцій у ланцюжку «споживання ресурсів – відтворення доквілля» обумовлюють зростання наукового інтересу до пошуку концепцій управління економічними системами, які б забезпечували їхній безперервний розвиток і водночас запобігали безповоротному вичерпанню природних ресурсів. Звідси поява концепцій управління «сталим розвитком», «стійким розвитком», «збалансованим розвитком», «гармонійним розвитком», сукупність яких відображає як широку палітру поглядів на проблеми розвитку економіки, так

і певну нездатність сучасної нормативної теорії знайти «працюючу» концепцію управління.

Порівняльний аналіз публікацій дозволяє зробити висновок, що в теорії аграрного менеджменту за прихильністю науковців превалує концепція сталого розвитку.

Разом із цим, накопичена сума знань вказує на певну обмеженість даної концепції, яка виражається у твердженні про необхідність зменшення «... антропогенної діяльності у випадках, коли вона стає фактором дестабілізації екологічних систем та зростання екологічних загроз» [3, с. 11].

Зрозуміло, що зростання чисельності населення у світі практично унеможлиблює зменшення антропогенного впливу на природне середовище. Справедливим, у цьому зв'язку, є зауваження О. Шубравської про те, що «... основним викликом з боку глобального середовища є, по суті, примус до нарощування обсягів виробництва та експорту певних видів сільськогосподарської продукції ...» [4, с. 32], яке підтверджує безперспективність реалізації ідеї мінімізації антропогенного навантаження у короткостроковому періоді.

Недовершеністю відзначається й концепція стійкого економічного розвитку, яка передусім означає здатність «... економічної системи зберігати вихідний стан за наявності зовнішніх впливів ...» [5, с. 34], але при цьому не звертається увага на головне – за яких кількісних пропорцій може бути гарантовано такий її стан. Н. Соловійова, досліджуючи поведінку системи «сільське господарство» і наголошуючи на тому, що керована адаптованість цієї системи, «... яка б гарантувала асимптотичну стійкість за будь-яких біфуркаційних збурювань ...» [6, с. 18] є завданням держави, також залишає поза увагою як питання встановлення кількісних пропорцій між елементами системи, так і проблеми розподілу функцій, повноважень, відповідальності і налагодження взаємин між суб'єктами управління розвитком аграрного сектора економіки.

Статистичні дані свідчать про зменшення інвестиційних вкладень в основний капітал сільськогосподарських підприємств, але важливішим є порушення (можливо й неоптимальних) структурних пропорцій між інвестиціями в основний капітал промислових і сільськогосподарських підприємств.

Якщо в 1990 р. на долю сільськогосподарських підприємства припадало більше 21 % вкладень в основний капітал, то в 2013 р. цей показник не досягав 8 % [7]. Ряд науковців, звертаючи увагу на те, що основними джерелами фінансування на макрорівні є власні фінансові ресурси сільськогосподарських підприємств та обстоюючи необхідність облікового удосконалення зазначають, що «між 1990 і 2010 роками в галузі транспорту і зв'язку вартість основних фондів у поточних цінах зросла в 65 разів, а в сільському господарстві – лише на 43 % ...» [8, с. 5]

Фінансові ризики і перманентно виникаюча проблема нестачі обігових коштів обумовлює пріоритетність цілей сільськогосподарських підприємств, пов'язаних із отриманням доходу і/або прибутку. Прибутковість як критерій

ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств змушує їхніх керівників і власників орієнтуватися на виробництво високорентабельних, в умовах певної кон'юнктури ринку, видів продукції, унаслідок чого в структурі посівних площ багатьох регіонів відбулися суттєві зрушення (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка структури посівних площ окремих сільськогосподарських культур в підприємствах сільського господарства Полтавської області усіх категорій, 1990-2013 рр., %

Культури	Роки						Зміна структури 2013 р. до 1990 р., (+, -)
	1990	1995	2000	2005	2010	2013	
Уся посівна площа	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Зернові та зернобобові культури	46,3	45,9	51,4	58,4	55,3	59,3	13,0
у т.ч. озимі зернові	23,5	18,7	16,8	20,4	15,6	15,6	-7,9
кукурудза на зерно	5,8	4,3	8,1	13,3	22,6	34,7	28,9
Технічні культури	14,6	14,8	16,8	22,4	29,8	27,5	12,9
у т.ч. соняшник	4,7	6,4	10,5	11,9	14,0	14,6	9,9
Кормові культури	34,4	34,2	25,5	13,8	9,6	8,2	-26,2

Джерело: розраховано автором за даними Головного управління статистики у Полтавській області

Тяжіння сільськогосподарських підприємств до обмеження кількості вирощуваних культур обумовило порушення науково обґрунтованих норм землекористування. У багатьох господарствах, наприклад, питома вага зернових культур у загальній посівній площі сягає 70-90 %, що підвищує ризики втрати родючості ґрунтів та посилює екологічні загрози.

Утвердження ринкових принципів організації господарського життя в Україні продемонструвало вади антропологічної концепції управління і сприяло швидкому формуванню досить скептичного ставлення до нібито раціонального характеру поведінки суб'єкта господарювання.

Недосконалість «людини в світі», яку відмічали Фіхте, Ніцше, Шеллінг та інші філософи, найбільш виразно окреслена в працях Канта, який висунув тезу про необхідність обмеження практичних дій людини моральним категоричним імперативом. Усе частіше про моральні принципи формування господарського життя, з огляду на кризу ринкового устрою економіки, згадують і сучасні дослідники: «Для цього важливо подолати абсолютизацію речової залежності людей і фетишизацію прибутку, грошей, матеріального предметно-речового виду виробництва та нагромадження, коли люди, схиляючись перед багатством, не є дійсно вільними суб'єктами і творцями суспільних відносин, коли людина служить тільки матеріальному виробництву, пристосовуючи до нього саму себе і природу» [3, с. 12].

Критичне осмислення в науковій літературі антропологічної концепції управління сприяло формуванню розуміння, що розвиток аграрного сектора економіки, по-перше, має ґрунтуватися на врахуванні взаємозалежності та взаємообумовленості природної та штучної підсистем, а, по-друге, він повинен відповідати певним вимогам, що свідчить про правильність вибору

форми, сутності та масштабів господарської діяльності.

Звідси можна зробити декілька висновків щодо управління розвитком системи аграрної економіки:

– природний потенціал планети є єдиним матеріальним джерелом створення життєвих благ. Поступове усвідомлення людиною неможливості відтворення та компенсації компонентів природного середовища обумовлює зростання ролі кількісного аналізу факторів, залучених до господарського використання. Мова йде як про встановлення міри вилучення природних ресурсів із довкілля, так і про визначення співвідношень між обсягом вилучених ресурсів і кількісними результатами їх трансформації які характеризують ефективність господарської діяльності;

– невідновлювальний характер використання природних компонентів продуктивних сил аграрної системи є причиною зменшення природного різноманіття, що підриває стійкість самої системи. Тому діяльність людини, пов'язана з виробництвом продуктів харчування, протягом усієї цивілізації була спрямована на створення штучних елементів аграрної системи (біологічних і хімічних з'єднань, відсутніх у природі; способів вилучення корисних властивостей біологічних об'єктів тощо), які змінюючи структуру системи, разом із цим зберігали б її стійкість. У цьому зв'язку важливим є знаходження таких параметрів співвідношення між окремими елементами системи які б сприяли збереженню її сутнісної цілісності. А якщо точніше, йдеться про приведення параметрів господарської діяльності до пропорцій, що визначають стійкість системи аграрної економіки;

– закладена в природі, а відтак і перенесена в систему аграрної економіки різноманітність, підпорядковується її функціональній єдності, що дозволило стародавнім філософам наполягати на необхідності використання принципу холізму (цілісності) при пізнанні світу, а при вивченні окремих наукових проблем, звертати увагу на співрозмірність частин, що складають ціле [9].

В. С. Нерсеянц, відзначаючи глибину й новизну поглядів піфагорійців на влаштування людського життя, звертає увагу, що вони під поняттями «належна міра» і «співрозмірність» «... побачили відому пропорцію (числову за своєю природою), тобто певне прирівнювання ...» [там само, с. 401].

Таким чином, розвиток аграрного сектора економіки як системи пов'язаний з наявністю певних співрозмірностей її частин, створених як природним, так і штучним шляхом, які визначають узгоджену взаємодію структурних елементів, тобто об'єднують їх в Єдине ціле. Встановлення таких пропорцій внутрішньосистемних зв'язків, які забезпечують оптимальний стан системи з точки зору мінімізації втрат (енергії, праці, ресурсів, коштів тощо) відповідає процесу гармонізації управління.

Нові парадигмальні погляди заперечують ті методологічні підходи, які розглядають екологічні, економічні та соціальні системи в їх ізольованості, без урахування між ними наявного метаболізму і співвідносності. У концепції гармонійного розвитку екологічна, економічна і соціальна складові

ідентифікуються як взаємопов'язані, взаємозалежні, взаємопідлеглі підсистеми єдиного цілого, а кількісна пропорція, що відповідає гармонійному розвитку дорівнює 0,62 : 0,38 (пропорція золотого перерізу) [10, 11, 12].

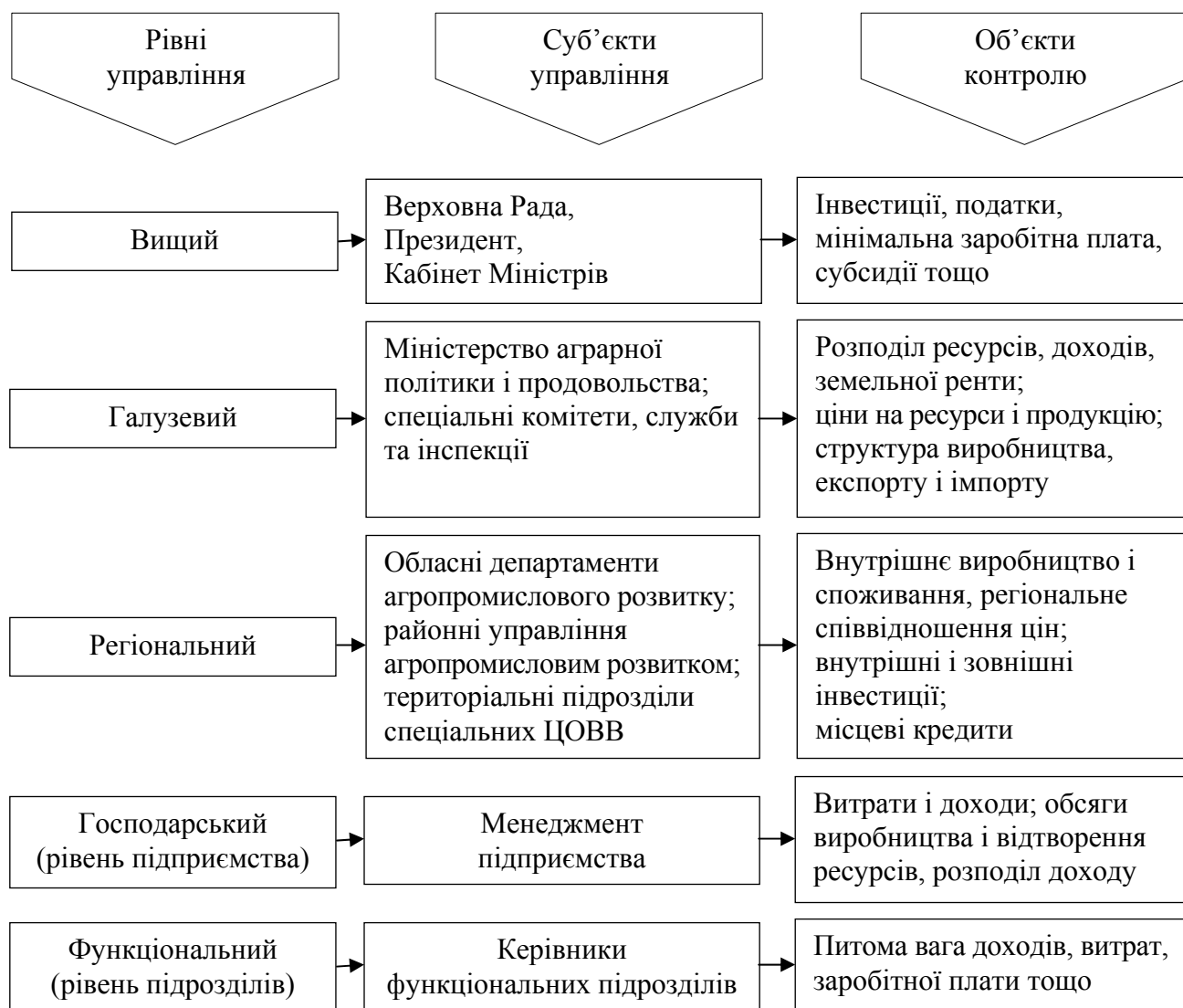


Рис. 1. Основні процеси і пропорції як об'єкти контролю згідно правила золотого перерізу в системі управління аграрним сектором економіки України

Джерело: побудовано автором

На думку Е. Сороко, в природі пропорції, що відповідають закону золотого перерізу, проглядаються в: а) характері та механізмі впливу однієї частини цілого на іншу; б) співвідношенні частин із цілим та між собою; в) синхронності функціонування частин цілого [13, с. 124]. Отже, організація господарської діяльності, пов'язаної з трансформацією природних ресурсів не може не підпадати під дію закону гармонізації. Оскільки господарське перетворення вхідних ресурсів в аграрному секторі економіки неможливо уявити без усвідомленого впливу на цей процес людини (у цьому зв'язку працю як фактор виробництва доцільно підрозділити на дві частини: фізичну (живу) і/або уречевлену та розумову, яка включає в себе і діяльність,

пов'язану з прийняттям управлінських рішень), методологія управління розвитком аграрного сектора має ґрунтуватися на положеннях теорії гармонійності. Саме в забезпеченні узгодженості виконання дій окремими людьми, координації взаємодії підрозділів організацій і підприємств між собою полягає основна роль управління.

І «... якщо пропорції золотого перерізу насправді є вищим проявом структурної досконалості ...» [12, с. 169], то вони мають бути враховані на всіх рівнях управління аграрним сектором економіки (рис. 1).

Виходячи із принципів гармонійного розвитку, будь-який суб'єкт господарювання (фірма, завод, місто, країна) має розглядатися як соціо-еколого-економічна система з жорсткою ієрархією цілей розвитку, в основу функціонування якої замість абсолютизації цілей економічного зростання, покладено мету збереження цілісності природного комплексу, середовища проживання, якості життя в найширшому його розумінні. Таким чином, досягнення цілей економічного розвитку повинно бути регламентовано соціальними та екологічними нормативами. Така економіка вписується в біосферні цикли, зберігаючи середовище проживання для всього живого [14].

Звичайно, викладені положення не є абсолютно новими. Ще Аристотель протиставляв економіку (цілеспрямовану діяльність зі створення благ, необхідних для задоволення природних потреб людини) і хрематистику (діяльність, спрямовану на накопичення багатства), попереджаючи, що скочування до хрематистики є згубним для суспільства [15]. Адам Сміт, один з найвідоміших прихильників класичної економічної теорії, говорив і про те, що ринок може повести суспільство до прірви. Сміт вважав, що творити можуть тільки люди, найвищою мірою моральні, орієнтовані на заповіді Божі. Ринкова економіка, заснована лише на принципах хрематистики, на думку В.Ю. Катасонова, зорієнтована не стільки на виробництво благ, скільки на їх перерозподіл і споживання [16].

У цьому зв'язку особливої значущості набуває методологія, яка спирається на поняття міри, закони гармонії, використовуючи їх в якості інваріантів і аттракторів соціальної системи, основні характеристики якої (матерія і свідомість) природно й органічно поєднуються. Функцію таких вузлів міри як інваріантів системогенезу, аттракторів інтегральних системних показників і характеристик виконують золоті перерізи, які є універсальними практично для усіх сфер життя. Орієнтація на них усіх проектів, методологічних і теоретичних концептуальних розробок, моделей, інтегральних показників і мір є гарантом істинності гармонійного розвитку суспільства [17].

На нашу думку, перехід до управлінської парадигми гармонійного розвитку пов'язаний з дотриманням трьох головних умов: а) зміною уявлень щодо об'єкта управління; б) зміною цілей розвитку; в) розробленням і дотриманням екологічних і соціальних нормативів (мір).

Разом із цим слід зважати й на те, що якою б моральною не була економіка, вона завжди буде пов'язана із задоволенням життєвих потреб, що має змагальний характер. Змагальність за ресурси, ринки, гроші споживачів

на певний період може порушити пропорції економічної системи, що відповідають закону «золотого перерізу». Тому усе частіше держава бере на себе обов'язок врегулювати економічні відносини, виступаючи своєрідним арбітром. Логічно припустити, що суб'єкти управління гармонійним розвитком аграрного сектора економіки умовно можуть бути розподілені на дві групи: а) державні органи влади, що здійснюють зовнішній управлінський вплив на господарські процеси; б) безпосередньо суб'єкти господарювання, які на основі самоорганізації забезпечують спонтанний порядок. Проте вплив держави як суб'єкта управління на систему аграрної економіки, що спирається на взаємозв'язок продуктивних сил і виробничих відносин, який не може бути результативним, якщо вона сама не володіє певною часткою продуктивних сил. Питання про те, якою має бути ця частина за обсягом усе ще не має остаточного рішення. Цікавими у цьому контексті є дослідження О. Івануса, І. Крючкової, Т. Єгорової-Гудкової, присвячені гармонійному управлінню, в яких звертається увага на співвідношення державної і приватної власності. Зокрема, Т. Єгорова-Гудкова вважає, що співвідношення державної і приватної власності 61,8 % : 38,2 % забезпечує динамічний розвиток економіки; 38,2 % державної власності і 61,8 % приватної є межею передкризового її стану, але вражаючим є розрахунок автора стосовно реального співвідношення цих показників – 15-18 % державної власності й 85-82 % приватної [18, с. 334]. Дане співвідношення було назване нею «станом самовідтворювальної кризи» [там само].

Оскільки висновки автора стосуються усієї економічної системи держави, яка включає виробництво суспільних благ, утримання армії і внутрішніх військ, проведення фундаментальних наукових досліджень, освоєння космосу тощо їх некоректно повною мірою переносити на реальний, зокрема, аграрний, сектор економіки, який функціонує з використанням переважно приватної власності. Якщо виходити з ліберальної концепції управління, характерної для ринкової форми організації економіки, то співвідношення між державною і приватною власністю має складатися на користь останньої, але і в цьому випадку на долю держави має припадати частка власності, достатня для здійснення контролю за її раціональним використанням. Ймовірно, що частка держави в розподілі власності аграрного сектору економіки повинна наблизитися до 38 %.

Опубліковані наукові результати викликали бажання перевірити формування структури власності в аграрному секторі економіки України, звернувши, передусім, увагу на розподіл земель сільськогосподарського призначення за формами власності (табл. 2).

Отримані нами розрахунки близькі до висновків Т. Єгорової-Гудкової – у власності держави перебуває 26,2 % сільськогосподарських земель і лише 17 % ріллі. Малоконтрольована державою господарська діяльність з використанням сільськогосподарських земель сприяла кардинальній зміні структури виробництва продукції рослинництва й тваринництва, що вплинуло на підвищення еколого-економічних ризиків. За статистичними та

узагальненими науковими даними поголів'я тварин і птиці відсутнє у 50-56 % підприємств Миколаївської, Сумської і Вінницької областей, а в західних областях значення цього показника сягає 62-78 % [8, с. 7].

Таблиця 2

Розподіл земель сільськогосподарського призначення за формами власності в Україні на 01.01.2013 р., %

Республіка, область	Державна власність		Приватна власність	
	сільськогосподарські угіддя	з них рілля	сільськогосподарські угіддя	з них рілля
АР Крим	32,2	20,0	67,8	80,0
Вінницька	27,2	17,4	72,8	82,6
Волинська	31,6	21,5	68,4	78,5
Дніпропетровська	26,1	14,2	73,9	85,5
Донецька	25,4	17,0	74,6	83,0
Житомирська	24,6	14,8	75,4	85,2
Закарпатська	40,8	16,3	59,2	83,7
Запорізька	19,6	15,1	80,4	84,9
Івано-Франківська	34,5	12,0	65,5	88,0
Київська	26,0	18,3	74,0	81,7
Кіровоградська	27,9	17,7	72,1	82,3
Луганська	19,0	13,2	81,0	86,8
Львівська	37,8	23,0	62,2	77,0
Миколаївська	25,4	15,5	74,6	84,5
Одеська	25,3	16,4	74,7	83,6
Полтавська	30,2	16,4	69,8	83,6
Рівненська	23,9	16,5	76,1	83,5
Сумська	29,2	20,5	70,8	79,5
Тернопільська	24,3	13,9	75,7	86,1
Харківська	24,3	19,3	75,7	80,7
Херсонська	23,6	18,2	76,4	81,8
Хмельницька	21,7	15,5	78,3	84,5
Черкаська	24,2	17,1	75,8	82,9
Чернівецька	26,0	14,0	74,0	86,0
Чернігівська	25,8	17,0	74,2	83,0
Україна	26,2	17,0	73,8	83,0

Джерело: за даними Державного агентства земельних ресурсів України

Автори дослідження зазначають, що «за даними УкрНДІ продуктивності АПК Мінагрополітики України, науково обґрунтованих норм організації землекористування, прийнятих у світовій практиці, дотримується лише 20-25 % підприємств» [там само].

Зменшення на початок 2015 р. проти 1990 р. поголів'я великої рогатої худоби на 83,8 %, свиней – на 62,4 %, овець і кіз – на 82,8 % ставить під загрозу продовольчу безпеку країни у частині забезпечення населення продуктами тваринництва власного виробництва.

Отже, перехід системи аграрної економіки із одного структурно-функціонального стану до іншого пов'язаний із зміною кількісних характеристик елементів системи, які детермінують також і зміну пропорцій.

Створення системи (системогенез) в принципі може розпочинатися як із структурної організації (структура обумовлює виконання функцій), так і з функціональної (функція задає напрям формуванню відповідної структури), важливо, що у межах обох типів створення системи спостерігалася єдність структури і функцій. Тому при структурно-функціональних зрушеннях

нововстановлені пропорції або відповідають закону золотого перерізу і тоді ми маємо справу з гармонійним (прогресивним) розвитком або значно відхиляються від цієї міри організованості, що свідчить про регресію.

Звідси гармонійний розвиток аграрного сектора економіки – це безперервність зміни його станів, які відрізняються якісними характеристиками, що передбачають наявність пропорції золотого перерізу при з'єднанні та взаємодії структурних елементів. Певно, що при деякій хаотичності створення (злиття, поглинання, подібнення) підприємств, що виробляють сільськогосподарську продукцію, оптимальний розкид відносних часток виробництва певного виду продукції окремими підприємствами в загальному її обсязі має відповідати пропорції золотого перерізу. Таке саме явище має спостерігатися при продажу продукції, розподілі цін, встановленні порогових значень споживання продуктів харчування, формуванні асортименту, встановленні співвідношення між виробництвом і споживанням рослинницької і тваринницької продукції тощо.

Оскільки слабка еластичність попиту на продукти харчування здійснює знаний валив на співвідношення попиту та пропозиції, для аграрних підприємств прогнозування попиту є важливішим питанням, ніж для виробників промислової продукції.

Значне перевищення виробництва над попитом часто здійснює більш негативний вплив на ефективність виробництва сільськогосподарської продукції, ніж недостатня пропозиція, яку за низької еластичності попиту майже завжди вдається компенсувати за рахунок підвищення цін.

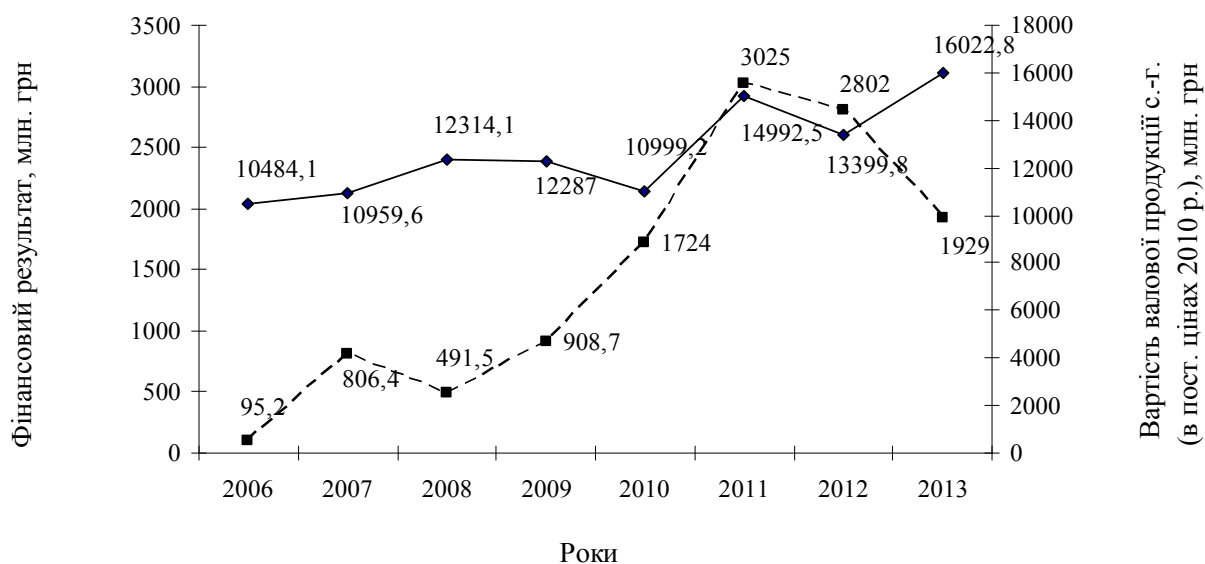


Рис. 2. Динаміка вартості виробленої валової продукції сільськогосподарства (у постійних цінах 2010 р.) і фінансових результатів, отриманих від основної діяльності сільськогосподарських підприємств Полтавської області, млн. грн.

Джерело: розраховано автором за даними Головного управління статистики України в Полтавській області [19]

Наведена навіть за незначний період динаміка співвідношення між вартістю виробленої валової продукції сільського господарства (в постійних цінах 2010 р.) і отриманими фінансовими результатами від звичайної діяльності (до оподаткування) в Полтавській області відображає цю специфіку (рис. 2).

Зрозуміло, що в певному конкретному періоді параметри деякої сукупності показників будуть відхилятися від золотої пропорції, тому гармонійний розвиток є ідеальною моделлю розвитку системи. Звідси управління гармонійним розвитком аграрного сектора економіки можна визначити як усвідомлений вплив на його структурні елементи, функціональні зв'язки між ними, виробничі та інші відносини, що складаються з приводу забезпечення потреб населення у продукції сільського господарства в умовах обмежених природних ресурсів і інших лімітованих чинників довкілля, й інші процеси з метою наближення їх параметрів до пропорцій золотого перерізу.

Посилаючись на уже вказані роботи авторів предметною сферою дослідження яких є гармонійний розвиток систем [10; 11; 13], слід зазначити, що в основі управління гармонійним розвитком лежить прагнення зберегти інваріант кількісного параметру, що відповідає золотій пропорції (рис. 3).

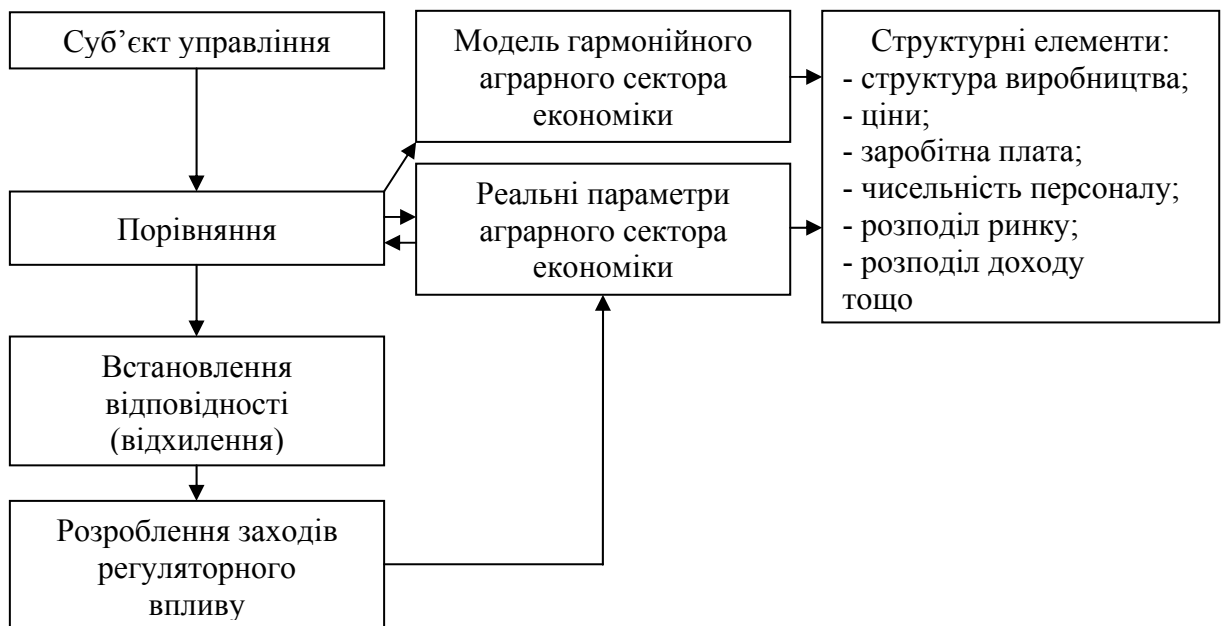


Рис. 3. Загальна схема управління гармонійним розвитком аграрного сектора економіки

Джерело: розроблено автором

Так сталося, що кардинальні трансформації системи управління аграрним сектором економіки України переслідували на різних етапах хоча й важливі, але далекі від проблем гармонійного розвитку цілі.

Головною відмінністю глибоких якісних змін як власне аграрної системи України, так і системи управління стало відділення політичної влади (яка залишилася в державі) від господарської (що перейшла підприємствам).

Причому ці зміни здійснювалися в декілька етапів на кожному з яких відбувалися як організаційні, так і функціональні перетворення, не синхронізовані в часі, що стосувалися державного і господарського управління. Так, практично до початку 2000-х років структури управління сільськогосподарських підприємств України залишалися громіздкими і надто ієрархічними, у той час як галузеве управління суб'єктів виконавчої влади лібералізувалося. В останні десять років спостерігається зворотня тенденція – менеджмент аграрних підприємств стає все більш ефективним (з мікроекономічних позицій) і у великих агропромислових компаніях холдингового типу мало чим відрізняється від менеджменту зарубіжних компаній, а державне управління організаційно ускладнюється.

Водночас здійснюється зосередження господарської влади в руках власників агрохолдингів, унаслідок чого сільськогосподарські підприємства, що входять до їх складу, зберігаючи юридичну самостійність, втрачають право на прийняття господарських рішень, тобто їх економічна свобода суттєво обмежується, що, безумовно, не сприяє гармонізації економічних відносин. З цього приводу В. Амбросов зазначає: «Водночас у складі інтегрованих формувань сільськогосподарські підприємства повністю або частково втрачають свою самостійність, оскільки стають їхніми структурними підрозділами ...». Вони автоматично попадають у межі ієрархічного управління, коли інтегратор чи фірма спускає завдання на обсяги виробництва й реалізації певного виду продукції, її асортимент, строки постачання, ціни, встановлює тарифи» [20, с. 75].

Період до 1996 р. (введення національної валюти) до певної міри можна вважати підготовчим до запуску ринкового механізму.

Не можна погодитися з тими авторами, хто вважає що в цей час здійснювалися лише формальні зміни, які не торкалися сутності аграрних відносин [21, с. 25]. З 1990 р. по 1995 р. закладалися правові основи функціонування системи державного управління галуззю в ринкових умовах, розроблялася і легітимізувалася процедура роздержавлення і приватизації земель сільськогосподарського призначення, ухвалювалися базові закони. Функціональна основа діяльності галузевого міністерства трансформувалася суттєвіше, ніж його структурно-ієрархічна будова. Так, були відмінені державна закупівля сільськогосподарської продукції, централізоване постачання матеріально-технічних ресурсів сільськогосподарським підприємствам, скасовані державні закупівельні ціни, квоти і ліцензії на експорт більшості видів продукції. Така швидка («шокова») трансформація основних інструментів аграрної політики мала ряд негативних наслідків: відтік інвестицій, масове банкрутство підприємств, бартеризацію сільськогосподарської торгівлі, криміналізацію земельних відносин тощо.

Такі одночасні і масові зміни системних елементів у науковій літературі ідентифікуються як кризові явища. Й. Шумпетер пояснює виникнення економічних криз більшою мірою впливом екзогенних чинників. Справжні причини криз («подій, що зупиняють попередній економічний розвиток» [22, с. 208]), на його думку, «... лежать поза суто економічною сферою,

тобто...» «... кризи – це наслідки порушень економічних процесів ззовні» [22, с. 209].

Примітно, що автор не може знайти спільної ознаки виникнення криз. Наведемо його інтроспекції з цього приводу: «Іноді порушується пропозиція, іноді попит. У першому випадку порушення мають місце то в самому виробництві, то на ринку, то в кредитній системі. В останньому випадку вони інколи постають внаслідок зміненої тенденції попиту (наприклад, через віяння моди), а часом із причини змін у купівельній спроможності покупців. В одних випадках кризам властивий крах кредитної системи, що особливо сильно зачіпає капіталістів, а в інших – особливо сильно страждають робітники і землевласники» [там само].

Можливо причини виникнення кризових явищ слід шукати саме в порушенні пропорцій гармонійного співвідношення системних елементів, що викликається позасистемними чинниками (позасистемними, а не позаекономічними, оскільки важко погодитись із Й. Шумпетером, що подорожчання (здешевлення) енергоносіїв, зміна курсу валют або митних тарифів не належать до економічних чинників. Вони не є економічними чинниками *даної локальної системи, такої, наприклад, як система аграрної економіки*).

На другому етапі трансформації аграрної системи (до 2000 р.) основною управлінською задачею уряду було завершення земельної реформи, а пріоритетною метою господарського управління стало виживання та збереження юридичної самостійності. За наявності названих управлінських пріоритетів, проблема знаходження та дотримання економічних пропорцій, зокрема пропорцій розподілу доходів між секторами економіки, не приваблює увагу ні учених, ні державних діячів. Водночас всі зацікавлені сторони звертають увагу на ціновий диспаритет обмінних операцій між сільським господарством і суміжними галузями як проблему, що потребує першочергового розв'язання: «Сільське господарство України, як і інших країн, постійно стикається з проблемою диспаритету цін в обміні між першою і другою сферами АПК, що негативно позначається на рентабельності сільськогосподарського виробництва» [8, с. 6]. Науковцями пропонується ряд заходів для подолання цінового диспаритету (найчастіше використання державних товарних інтервенцій, компенсаційних платежів, регулювання цін на матеріально-технічні ресурси), що складають основу макроекономічної регуляторної політики в аграрній сфері. Тобто констатується, що пропорції суто господарських процесів залежать від макроекономічних пропорцій, на встановлення яких не розповсюджується вплив окремих економічних суб'єктів. Отже, можна зробити висновок, що у кризові періоди суттєво зростає роль державного управління, а основною його задачею стає структурна гармонізація. Якщо звернутися до глибинного змісту запропонованих макроекономічних заходів регулювання, то ми розгледимо в ньому спрямованість на гармонізацію співвідношень між попитом і пропозицією; вартістю виробництва і ціною продажу; мінімальною і максимальною ціною; накопиченням та інвестиціями. Тут слід зробити два

зауваження: 1) оскільки заходи державного регулювання по відношенню до системи аграрної економіки є екзогенними чинниками, то вони, за висновками Й. Шумпетера, можуть переривати існуючий хід економічних процесів і сприяти розвитку кризи. Отже, державне регулювання не може мати однозначно позитивних наслідків; 2) державне регулювання забезпечує очікувані ефекти лише в тому випадку, коли воно здійснюється з урахуванням універсального закону структурування системи – закону золоті пропорції.

Однак, за спостереженнями І. Крючкової, відсутнє розуміння науковим загалом « <... законів структурування економічних систем...> », «тому, незважаючи на те, що в макроекономічному моделюванні використовується економічне обґрунтування факторів зростання та емпірично визначені характеристики циклічних коливань, між змодельованими та реальними процесами спостерігаються суттєві розбіжності» [2]. Дослідження автора також показали, що торговельно-оптові та інші посередницькі підприємства України є ланками у мережі, створеній для абсорбції доходів великих підприємств за допомогою схем здійснення ресурсних та цінкових трансфертів, а також повернення ПДВ із державного бюджету на користь вузького кола їх учасників [там само].

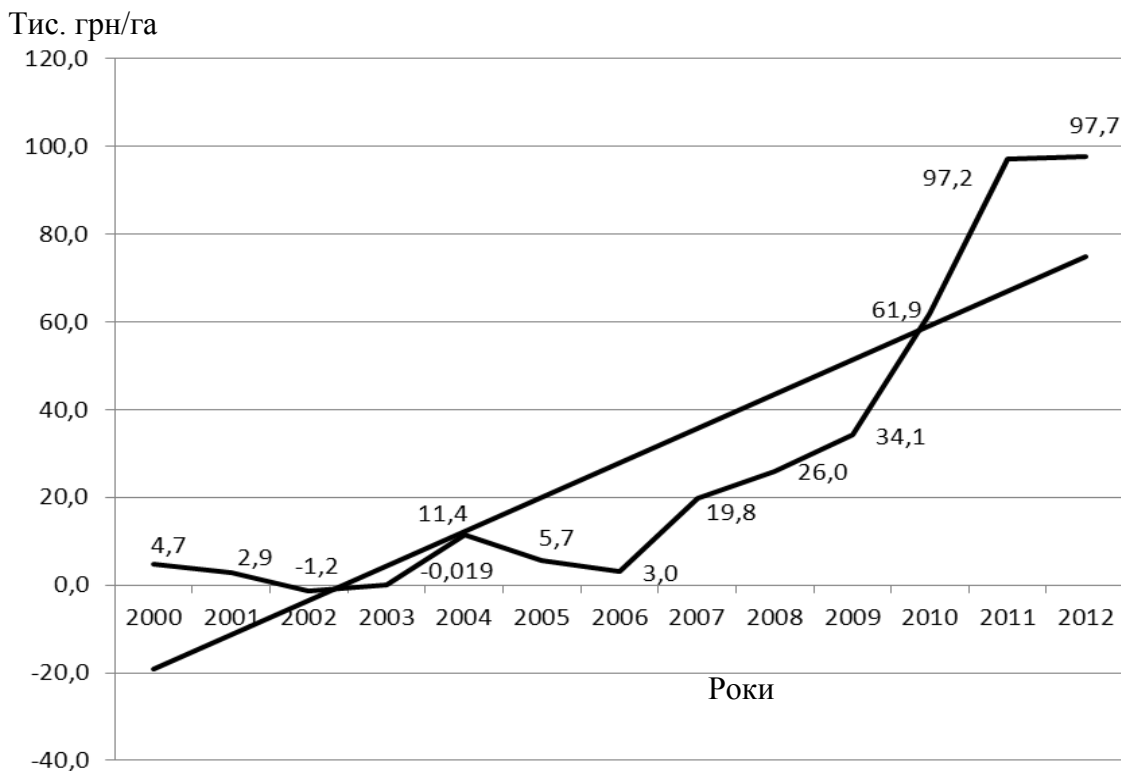


Рис. 4. Фактичний та вирівняний приведений прибуток (на 100 га сільськогосподарських угідь) сільськогосподарських підприємств України, 2000-2012 рр., тис. грн.

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [24, 25]

Унаслідок розвитку описаних процесів фінансові накопичення сільськогосподарських підприємств постійно скорочуються, що сповільнює їх технічне переозброєння. Тому з 2003 р. держава застосовує дотаційний

механізм підтримки сільськогосподарських товаровиробників, списуючи або реструктуризуючи борги підприємств перед держбюджетом (1998 – 2000 рр.) та запроваджуючи пільгове оподаткування (1998 р.) [23]. Заходи державної підтримки сільського господарства, а також процеси концентрації капіталу та консолідації земель позитивно вплинули на ефективність галузі, про що свідчить вирівнювання приведеного прибутку сільськогосподарських підприємств України (рис. 4). Розрахунки виконані без врахування 2013 р., який відрізняється різкою зміною параметрів економічної діяльності як на макро-, так і на макрорівні.

З метою об'єктивізації результатів дослідження аналогічні розрахунки виконані із включенням даних за 2013 р. (рис. 5). Зниження приведеного прибутку у 2013 р. на 40,8 % по відношенню до відповідного показника 2012 р. до рівня 57,8 тис. грн стало наслідком підвищення вартості енергоносіїв та інших ресурсів, а також втрати частини ринків для реалізації продукції українських товаровиробників, що не забезпечило адекватного зростання цін. Однак, використання методу вирівнювання динамічних рядів дозволяє зробити висновок, що зміна наведеного показника ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств України у 2013 р. практично не вплинула на кут нахилу загальної лінії тренду, тобто стрибкоподібна зміна ресурсовіддачі не змогла одночасно зламати її позитивну динаміку.

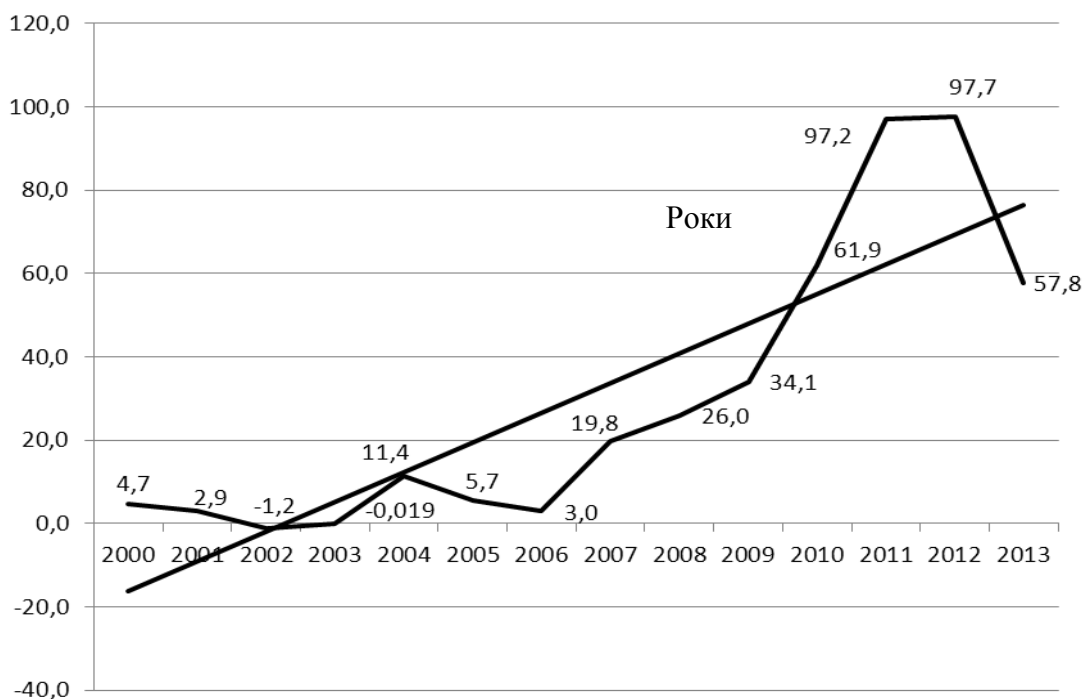


Рис. 5. Фактичний та вирівняний приведені прибуток (на 100 га сільськогосподарських угідь) сільськогосподарських підприємств України, 2000-2013 рр., тис. грн.

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [24, 25]

Можна також сподіватися, що погіршення доступу на окремі ринки стане стимулом для українських товаровиробників щодо пошуку нових каналів реалізації продукції, що виробляється, а також сприятиме збільшенню уваги до такої складової конкурентоспроможності продукції як її якість.

Слід підкреслити, що у випадку використання механізму дотацій в управлінні аграрною економікою, свобода прийняття рішень суб'єктами господарювання обмежується, оскільки субсидії мають цільове призначення, наприклад, в Україні вони використовуються для підтримки виробництва зерна, молока та м'яса.

Це ще раз підтверджує, що питання про встановлення і підтримку економічних пропорцій, у першу чергу, стосується макроекономічних процесів.

Перетворення системи управління аграрною економікою, що відбувалися на 2 і 3 етапах (1995 – 2005 рр.) також були пов'язані із формуванням інституту місцевого самоврядування, компетенційний потенціал якого включає множину функцій, пов'язаних із впливом на господарську діяльність, особливо у сфері землекористування. Система управління аграрною економікою стає менш ієрархічною, але при цьому виникає нова проблема – налагодження взаємовідносин між суб'єктами господарювання, органами державної влади та місцевого самоврядування. Іншими словами, гармонізація розподілу доходів, створених у сфері аграрної економіки (співвідношення між чистими податками, заробітною платою найманих працівників і валовим прибутком підприємств) не може бути досягнута без гармонізації відносин між державою, підприємцями та їх об'єднаннями, місцевим самоврядуванням і громадськими організаціями.

Недаремно на сучасному етапі трансформації системи управління (з 2006 р.) все частіше наголошується на необхідності налагодження приватно-державного партнерства і, разом із цим, звертається увага на слабкість професійних і громадських інститутів, що і обумовлює разом із іншими чинниками спотворення внутрішньосистемної структури.

З огляду на сучасну методологію складних, відкритих, неупорядкованих систем, які, перш за все, відрізняються динамічністю (містять у собі потенціал саморозвитку), *зростання і розвиток* систем аграрної економіки слід розглядати як взаємозалежні та взаємопов'язані процеси її еволюції, які можуть не співпадати у часі. «Накопичення кількісних змін згодом забезпечує перехід системи до нової якості (тривалий період первісного накопичення капіталу в землеробстві в кінцевому підсумку сприяв не лише індустріалізації сільськогосподарського виробництва, але й заміні феодальних відносин капіталістичними); якісно новий стан продуктивних сил і виробничих відносин приводить до суттєвого зростання масштабів виробництва (якісно нові засоби виробництва дали можливість отримати суттєво більші обсяги сільськогосподарської продукції з фіксованої площі земель, придатних для аграрного виробництва)...» [26, с. 56].

Отже, спрямовуючи механізми управління на розвиток аграрного сектору економіки, ми маємо забезпечити зміну кількісних його параметрів у заданому співвідношенні, що сприятиме появі нової якості. З методологічної точки зору важливо уточнити – механізми управління мають сприяти підтримці динамічної рівноваги системи аграрної економіки (її гомеостазу) або стаціонарності, тобто підтримці постійних змін параметрів системи, які,

проте, мають відбуватися у певних пропорціях (найбільш вірогідних, оптимальних, «золотих»), пошук яких не припиняється ні всередині системи, ні поза її межами.

Ендогенні механізми, що забезпечують стаціонарність системи аграрної економіки, упорядкування її внутрішньої структури і взаємозв'язків між структурними елементами пов'язані із ринковим саморегулюванням; екзогенні, у загальному вигляді, відображають способи впливу держави на розвиток аграрної сфери.

Слід також додати, що ендогенні механізми забезпечують зворотну реакцію системи на зовнішні впливи (зворотний зв'язок), а екзогенні – посилюють дію зворотного зв'язку з метою виграти час (що важливо в умовах глобальної конкуренції), зберегти рівень життєзабезпечення населення (соціальну стабільність), зекономити ресурси (підвищити ефективність аграрної економіки).

Виходячи з різних критеріїв можна виділити декілька видів ендогенних і екзогенних механізмів управління розвитком аграрного сектору економіки (табл. 3).

Таблиця 3

Класифікація механізмів управління розвитком аграрного сектору економіки

Критерії	Механізми	Методи
1. Сукупність регулятивних методів	• Адміністративний	Добровільні або примусові обмеження, заборони, дозволи тощо
	• Економічний	<i>Ендогенні:</i> ціни, знижки, способи оплати, інтеграція, кооперація; <i>Екзогенні:</i> податки, тарифи, субсидії, штрафи, державні закупівлі, державні інвестиції
	• Інформаційно-психологічний	<i>Ендогенні:</i> реклама, особистий продаж, передача знання, бенчмаркінг, PR; <i>Екзогенні:</i> вмовляння, пропаганда, соціальна реклама, навчання, перенавчання, консультування
2. Характер дії	• Компенсаційний	Відшкодування втрат, ставок по кредитах комерційних банків, страхування, резерви
	• Захисний	Стандарти, карантинні та фіто санітарні вимоги, підтримка малого бізнесу, антидемпінгові та антимонопольні норми
	• Попереджувальний	Встановлення нормативів, індикаторів, технологічних умов (норми виробітку, індикатори продовольчої безпеки, сівозміни тощо)
3. Вплив на середовище	• Перетворювальний	Створення штучних біоценозів, перетворення ландшафтів, створення виробничої, забезпечувальної та соціальної інфраструктури
	• Міграційний	Перетік факторів виробництва, міграція праці та капіталу, циклічність виробництва
	• Коопераційний	Агропромислова інтеграція, виробниче та обслуговувальне кооперування, диверсифікація, державно-приватне партнерство, кластери

Джерело: розробка автора

На жаль, до останнього часу, перелічені та інші, менш розповсюджені або не ідентифіковані методи управління, використовувалися без достатнього врахування їхнього впливу на соціальні відносини та довкілля унаслідок чого поглибилися існуючі суспільні суперечності (між працею та капіталом; використанням ресурсів та їхнім відновленням; чисельністю населення та

ресурсним забезпеченням) та з'явилися нові (між ефективністю аграрного виробництва і суспільною потребою в окремих видах продовольства; між мобільністю капіталу і наявністю національних економічних бар'єрів; між приватнокапіталістичними інтересами сучасних власників і інтересами прийдешніх поколінь) [27].

У теоретичному (пов'язаному з мисленням) пізнанні ідея гармонійності розвитку у різних інтерпретаціях набуває все більшого поширення: «Збалансований розвиток є процесам гармонізації життєдіяльності, забезпечення задоволення необхідних потреб усіх членів суспільства за умови збереження і поетапного відновлення цілісності природного середовища, створення можливостей для рівноваги між його потенціалом і вимогами людей усіх поколінь» [28]. Але в практичній площині використання механізмів управління існує прогалина щодо визначення економічних параметрів, які б відповідали принципам гармонійності, а отже забезпечували стійкість системи. Досвід показує, що найбільш фінансово успішні підприємства мають k автономії близькій до 0,6, а k самофінансування близький до 1; діапазон зниження цін при розпродажу товарів складає: для ходових товарів – до 40 %, для тих, що не мали попиту – 70 %; а лояльне сприйняття підвищення цін споживачами спостерігається до рівня 15 %. Усі названі цифри близькі або цілком відповідають «золотій» пропорції, але ґрунтовних розрахунків, які б переконливо вказували на доцільність дотримання цих параметрів на практиці явно не вистачає. З цією метою необхідно накопичувати великі масиви емпіричних даних для виконання необхідних розрахунків і надання рекомендацій щодо вибору і поєднання механізмів управління розвитком аграрної сфери економіки.

Навіть наявні розрахунки щодо гармонізації певних процесів, наприклад, цінового розкиду на окремих ринках [29], не дають повного уявлення про ступінь гармонізації усієї системи як містилицю цих процесів.

Так, зокрема, в статті О. Івануса «Концепція «золотого перерізу» в моделі гармонійного ринку» (рос. мовою) розглядається можливість наближення реального ринку до гармонійного за ціновим діапазоном і емпірично встановлюється, що сходження ринку до пропорції золотого перерізу відбувається при збільшенні кількості конкурентів, оскільки при цьому коефіцієнт сходження ($d(k) = |\frac{C_{\min}}{C_{\max}} - 0,62|$) тяжіє до 0 [там само]. Погоджуючись із автором відносно виняткової важливості ціни як індикатора кон'юнктури ринку, усе ж слід зазначити, що сходження $d(k)$ до 0, так само, як і встановлення ринкової рівноваги можливе як при атомістичній будові ринку, так і при зменшенні числа його суб'єктів (йдеться і про суб'єктів з боку пропозиції, і про суб'єктів з боку попиту). Тобто, цінова гармонізація ринку і встановлення ринкової рівноваги відображають *грошові* співвідношення (між максимальною і мінімальною ціною; між вартістю товару і грошовою масою на руках у населення) і не дають уявлення про кількісні параметри абсолютних показників. Для аграрного ж ринку, який відіграє найважливішу роль у забезпеченні базової потреби – потреби у продуктах харчування, а отже виконує соціально значущу функцію забезпечення продовольчої безпеки,

більш важливе значення має співвідношення абсолютних величин: кількість виробленого в країні і кількість завезеного продовольства; кількість запропонованих і кількість спожитих харчових продуктів; медично обґрунтована потреба у продуктах харчування і фактично спожита їх кількість тощо.

Якщо орієнтуватися лише на цінову гармонізацію ринків окремих сільськогосподарських товарів, то підтримуючи конкуренцію або використовуючи економічні методи впливу, суб'єктам управління вдається мінімізувати цінові лаги, але при цьому питання про те чи достатньою мірою населення забезпечене продовольством залишиться без відповіді. У даному випадку можна говорити про вирішення питання гармонізації розподілу доходів (грошей, отриманих від споживачів) між суб'єктами ринку з боку пропозицій, але у нас немає ніяких підстав стверджувати, що при сходженні цінового діапазону до пропорції золотого перерізу спостерігається гармонізація розподілу новоствореного продукту або ВНД між індивідами чи окремими соціальними групами. З чисто математичної точки зору (механістичної позиції) гармонізація цінового розкиду спостерігатиметься не лише в разі одночасної зміни мінімальної та максимальної ціни, а й у разі, наприклад, одностороннього підвищення максимальної ціни. Наведемо невеликий приклад.

У 2013-2014 маркетинговому році розкид цін на зерно пшениці озимої III класу був таким: $\min - 164$ \$ США/т; $\max - 220$ \$ США/т. При цьому коефіцієнт сходження $- d(k)$ становив 0,12. Дотримання умов $|C_{\min}/C_{\max} - 0,62| = 0$, тобто умови цінової гармонізації ринку, спостерігається при подальшому підвищенні максимальної ціни до рівня 264 \$ США/т, тоді $164 \div 264 - 0,62 = 0$; при зниженні мінімальної ціни ($136 \div 220 - 0,62 = 0$), а також при одночасній зміні мінімальної та максимальної ціни ($160 \div 258 - 0,62 = 0$). Рівень цін, за яких встановлюється гармонійне їх співвідношення, для виробників важливий з точки зору окупності витрат, а для покупців, виходячи з умов формування доступності продовольства. Наведені вище цінові співвідношення, незважаючи на їх гармонійність, не дозволяють із впевненістю стверджувати ні про забезпечення окупності вкладень, ні про забезпечення доступності продовольства.

Зважаючи на те, що сучасна управлінська парадигма передбачає врахування позаекономічних системоутворюючих чинників (екологічних і соціальних) при здійсненні управлінських впливів на окремі економічні сфери та сектори, економічна вимога (окупності витрат) має поступатися своїм значенням соціальній (доступності продовольства).

Зростання значення соціальної складової визнано і на міжнародному рівні. Так, суперечність між бідними і багатими країнами та людьми визнана однією з основних проблем людства на Всесвітній конференції ООН у Ріо-де-Жанейро. Науковці зазначають, що «... треба зменшувати розрив у рівні життя між країнами, а також між людьми, викорінювати голод і убогство, стримувати «ресурсні апетити, жадобу, зазіхання» [26, с. 20].

Тож можна підсумувати, що управління складними системними

об'єктами пов'язане із визначенням і дотриманням певних кількісних пропорцій, які б відповідали принципам самоорганізації і розвитку систем. Управління, яке забезпечує дотримання структурних пропорцій, близьких до пропорції золотого перерізу, можна назвати гармонійним, оскільки воно дозволяє отримати найвищу результативність системи при мінімальних витратах. В управлінні аграрним ринком дотримання принципів гармонійності дозволяє зменшити протиріччя між економічними, соціальними й екологічними процесами, що забезпечує поступальний розвиток аграрної сфери.

Література:

1. Хикс Дж. Теория экономической истории / Дж. Хикс; пер. с англ. [Общ. ред. и вступ. ст. Р. М. Нуреева]. – М.: НП журнал «Вопросы экономики», 2003. – 224 с.
2. Крючкова І. В. Макроструктурні фактори розвитку економіки України та Закон золотого перерізу / І. В. Крючкова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://iee.org.ua/ua/publication/57/>
3. Оскольський В. Рациональне природокористування – важлива умова ноосферного розвитку України / В. Оскольський // Економіка України. – 2011. – № 11. – С. 4-13.
4. Шубравська О. Інноваційний розвиток аграрного сектора економіки України: теоретико-методологічний аспект / О. Шубравська // Економіка України. – 2012. – № 1. – С. 27-35.
5. Пустовойт О. В. Системна нестійкість і альтернативи розвитку Української економіки / О. В. Пустовойт // Економіка України. – 2012. – № 8. – С. 32-43.
6. Соловійова Н. Формування системи державного планування розвитку сільського господарства України / Н. Соловійова // Економіка України. – 2010. – № 8. – С. 11-20.
7. Сільське господарство України: Стат. щоріч. за 2012 р. / За ред. Н. С. Власенко; Державна служба статистики України. – К., 2013. – 402 с.
8. Пасхавер Б. Й. Основні проблеми розвитку сільськогосподарського виробництва / Б. Й. Пасхавер, Л. В. Молдован, О. В. Шубравська // Економіка АПК. – 2012. – № 9. – С. 3-9.
9. Нерсеянц В. С. Философия права: [учеб. для ВУЗов] / В. С. Нерсеянц. – М.: Издательство НОРМА, 2003. – 652 с.
10. Иванус А. И. Гармоничный инновационный менеджмент / А. И. Иванус; предисл. А. П. Стахова. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2011. – 248 с.
11. Прангишвили И. В. Системная закономерность золотого сечения, системная устойчивость и гармония / И. В. Прангишвили, А. И. Иванус // Проблемы управления. – 2004. – № 2. – С. 2-8.
12. Институциональная архитектура и динамика экономических преобразований / Под ред. д-ра экон. наук А. А. Гриценко. – Х.: Форт, 2008. – 928 с.
13. Сороко Э. М. Золотые сечения, процессы самоорганизации и эволюции систем: Введение в общую теорию гармонии систем. Изд. 4-е / Э. М. Сороко. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2012. – 264 с.
14. Акимова Т.А. Экономика устойчивого развития: [учеб. пособие] / Т. А. Акимова, Ю. Н. Мосейкин. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. – 430 с.
15. Хрестистика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>
16. Погружение в Хрестистику [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economics/viev.ua/index.php?id>
17. Резолюция конгресса «Гармоничное развитие систем – Третий Путь человечества», Одесса – 2011, 8-10 октября [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://instituteofcreativetechnologies.com/congress>

18. Егорова-Гудкова Т. И. Проектирование устойчивой экономической системы государства на основе модели золотого сечения / Т. И. Егорова-Гудкова // Гармоничное развитие систем – третий путь человечества: [Моногр.]; под. ред. Э. М. Сороко, Т. И. Егоровой-Гудковой. – Одесса: ООО «Институт креативных технологий», 2011. – С. 333-336.
19. Сільське господарства Полтавської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.poltavastat.gov.ua>
20. Амбросов В. Я. Ринок і стратегія розвитку сільськогосподарських підприємств / В. Я. Амбросов // Економіка АПК. – 2013. – № 10. – С. 72-79.
21. Політика і розвиток сільського господарства в Україні / За ред. Ш. фон Крамона-Таубаделя, С. Зорі, Л. Штріве. – К.: Альфа-Принт, 2001. – 312 с.
22. Шумпетер Йозеф А. Теорія економічного розвитку: Дослідження прибутків, капіталу, кредиту, відсотка та економічного циклу / Йозеф А. Шумпетер; пер. з англ. В. Старка. – К.: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2011. – 242 с.
23. Про фіксований сільськогосподарський податок. Закон України від 17 грудня 1998 р. № 320-14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin//Laws/main/cgi>
24. Статистичний щорічник «Сільське господарство України» за 2004 р. / Державний комітет статистики України: Під заг. керівництвом Ю. М. Остапчука. – К., 2005. – 340 с.
25. Статистичний збірник «Сільське господарство України» за 2013 р. / Державна служба статистики України: За редакцією Н. С. Власенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
26. Лозинська Т. М. Державне управління розвитком продовольчого ринку України в умовах глобалізації економіки: [дис..... доктора держ. управління: 25.00.02] / Лозинська Тамара Миколаївна. – Х., 2008. – 455 с.
27. Дорофєєв О. В. Теоретико-прикладні проблеми застосування механізмів управління розвитком аграрного сектора економіки / О. В. Дорофєєв // Бізнес інформ. – 2014. – № 4. – с. 199-203.
28. Шевчук В. Я. Екологічне управління: [підруч.] / В. Я. Шевчук, Ю. М. Саталкін, Т. О. Білявський та ін. – К.: Либідь, 2004. – 432 с.
29. Иванус А. И. Концепция «золотого сечения» в модели гармоничного рынка / А. И. Иванус [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://referent.mubint.ru/8/2737>.

5.6. IN QUEST OF THE ESSENCE, ROLE AND PLACE OF PREVENTIVE CRISIS MANAGEMENT IN ENTERPRISE ACTIVITY

Kasianova A.O.

PhD (Economics), Associate Professor

Department of Economics and Finance of an Enterprise

Sokolenko Y.V.

Master Student of the English Speaking Master Program “Finance of Enterprise”

Kyiv National University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine

Nowadays environment of each enterprise is characterized by high dynamics and instability that can cause crisis phenomena at an enterprise and affect its viability. It is impossible to exclude possibility of crisis phenomena emergence at an enterprise completely as its activity is characterized by economic cyclicity of an enterprise development. But each enterprise can resist crisis using an effective managerial mechanism – crisis management. Crisis management, on the one hand,

is designated to overcome crisis and avoid its negative influence if crisis has already occurred, but on the other hand, it is aimed to predict a crisis attack and avoid its aggravation by using preventive measures. A number of authors emphasize the importance of crisis prevention in their approaches to define the essence of the concept of crisis management. Some of these approaches are presented in the table 1.

Table 1

Approaches to the Definition of the Concept “Crisis Management” at an Enterprise

Author	Definition	Purpose of use
<i>Foreign approaches</i>		
Shrivastava P., Mitroff I., Miller D. [1, p.286]	a process by which an organization deals with a major event that threatens to harm the organization, its stakeholders, or the general public	to be able to respond to a crisis rapidly and adequately
Fink S. [2, p.21]	an art of removing much of the risk and uncertainty to enable an enterprise to achieve more control	to manage a fluid situation and to make good vigilant decisions
Pearson C., Sommer S. [3, p.28]	a process of engaging organizational leaders in planning, preparation and doing their best to make decisions based on the optimal set of facts they can gather	to find an optimal balance between a time slot and certainty regarding decisions and actions
Coombs W. [4, p.37]	a set of factors designed to combat crises and lessen the actual damage inflicted	to prevent or diminish negative outcomes of a crisis
Penuel K.B. [5]	management that comprehensively overviews concepts and techniques for effectively assessing, analyzing, managing and resolving crises	to prevent an unpredictable negative event from escalating into an even bigger problem or exploding into a full-blown and widespread disaster
Limanski A. [6, p.40]	a process of regulating crisis situations and occasional crises in the order which stipulates a planned, organized, supervised and controlled collaboration of operations	to eliminate a problem and to finalize a crisis process in an organization
Lockwood N. [7, p.1]	is about developing an organization’s capability to react flexibly and thus be able to make the prompt and necessary decisions when a crisis happens	an organization prepares for the “worst-case scenario,” and then it can handle other situations as well
Wilson B. [8]	a systematic process by which an organization attempts to predict or identify potential crises that an organization may encounter, take precautions to prevent crises, or minimize the effects of the crises	to develop plans to reduce the risk of occurring and to deal with any crises that arise and also to implement these plans as to minimizing the impact of crises and assist an organization to recover from them
<i>National approaches</i>		
Blank I. [9, p.21]	a process, the main essence of which is preparation and implementation of managerial decisions about financial crisis prevention, its overcoming and negative effects minimization	to renew an enterprise financial equilibrium and to minimize its market value reduction
Ligonenko L. [10, p.37-38]	constantly organized special management which is designed to promptly detect features of a crisis state and create appropriate preconditions for its overcoming	to restore viability of an enterprise and prevent bankruptcy or liquidation
Vasylenko V. [11, p.23]	management which presupposes a certain crisis prediction, analysis of its symptoms, measures to reduce negative effects of a crisis and the use of its factors for future development of an enterprise	to introduce a level of adequacy of personal qualities (competence and experience) of managers into peculiarities of a crisis situation
Tyurina N., Karvaczka N., Grabovska I. [12, p.48]	management which is designed to avoid possible serious difficulties in enterprise activity, ensure its stability and expanded reproduction at its own expense	to achieve results (whether forecasted or unexpected) through effective management

Author	Definition	Purpose of use
Ivanyuta S. [13, p.86]	a system of managerial measures to diagnose, prevent, neutralize and overcome crisis and its causes at all stages of economic growth of an enterprise	to achieve enterprise sustainable financial state as a result of well-timed response to environmental changes
Skibitskiy O. [14, p.44]	management which is aimed at avoiding probable serious complications in a market activity of an enterprise and providing its stable and successful performance	to reveal the essence of the reasons of crises objectively, to reveal their mechanisms and regularity, possible scenarios, means and consequences of withdrawing from these crises
Chernyavskiy A. [15, p.16]	management which is able to prevent or mitigate crisis situations in industrial and economic spheres, as well as to maintain enterprise performance at a survival level in the cause of a crisis and to withdraw from a crisis state suffering minimum losses	operative and the least risky decision-making which could enable achieving a desired result using minimum additional means and facing minimum negative consequences
Rodionova N. [16]	applying economically and socially reasonable prophylactic and sanitation procedures at an enterprise which are aimed at improvement of its competitiveness	to introduce a strategy of crisis management which means a sequence of applied managerial decisions to form a system of sanitation of an enterprise
Minayev E., Panagushin V. [17]	a complex of consequent procedures of prevention, prophylaxis and overcoming of a crisis and reduction of a level of its negative outcomes	to introduce technology of active managerial activity into a complete complex of its functions, roles and authorities
Kholod Z., Shtangret A. [18, p. 70]	a system of corporate management which is aimed at proactive exposure of possible crisis situations, elaboration of resistance and prompt reaction to any changes in external and internal environment measures which pose a menace for the existence of an enterprise and its future performance	to provide possibility to develop and implement a well-timed and effective counter-crisis programme

Generally speaking, the notion “prevent” (Latin “*praeventus*”) means to stop something from happening or existing [19]; to take advance measures against something possible or probable [20]; to keep from happening, especially by taking a precautionary action [21]. An explanatory dictionary states that “prevention” means “avoidance”, “pre-empting”, “warning” or “averting”, so that it is the action of stopping something from happening or arising.

First of all, it is important to study different approaches as to the essence of the concept of preventive crisis management. Essential features of this concept were considered by L. Plunkett, G. Hale, O. Krytyk, O. Muravyov, K. Prib, A. Neverov, I. Petrov, O. Kovalenko, T. Vasylyeva, O. Afanasyeva, T. Grynko, V. Pavlyuk, O. Moroz, O. Smetanyuk. Therefore, we will consider these scholars’ approaches in detail.

For the first time the concept “preventive crisis management” was introduced into scientific debates by L. Plunkett and G. Hale. Preventive crisis management is presented as management based on prediction of possible problems and advanced creation of ways for their solution [22, p.24]. These scholars reflect an essential feature of preventive crisis management, namely that it is a managerial system. But, in our opinion, this definition requires significant clarification, i.e. there is a need to specify two other features – prediction of possible problems and creation of ways for their solution.

Significantly clarifying the concept “preventive crisis management”, K. Prib defines this notion as a set of principles, methods and techniques of specific

management which is based on determination of threats of a financial and economic crisis and implementation of a set of interacting precautions [23, p.13]. As we can see, the scholar specifies a possible problem to threats and emphasizes the importance of their identification and evaluation and, on this basis, narrows such threats to a number of specific precautions.

The authors O. Moroz and O. Smetanyuk support the above scholar's opinion. They consider preventive crisis management as a component of crisis management based on advanced warning and response to a financial crisis [24, p.97]. Based on this definition, it is possible to point out another essential feature which is a component of crisis management. On the contrary, the last two notions are only focused on prevention of a financial and economic crisis, which are restricted by possible threats to an enterprise. In addition to a financial and economic crisis, at an enterprise there can arise organizational, technical, production, technological crises, a crisis of communications and other types of crises.

The following scholars take into consideration the above peculiarity. O. Krytyk and O. Muravyov describe preventive management as a managerial tool that helps a more or less stable company avoid crisis under influence of external and internal factors [25, p.6]. Authors define two additional features. The first one is a managerial tool, but, as it was found above, preventive management was integrated into a managerial system. The second feature, being under influence of external and internal factors, does not give precise characteristics to this type of crisis management because each managerial system has external and internal environment. We suggest it should be mentioned that scholars pay attention to the fact that preventive crisis management should be used at stable and efficient enterprises, not just at enterprises with a potential crisis threat.

A number of authors as T. Vasylyeva, O. Afanasyeva, T. Grynko emphasize the importance of crisis avoidance. Thus, T. Vasylyeva and O. Afanasyeva give a definition of preventive crisis management as a type of management aimed to exclude or avert the emergence of a crisis state of a company [26, p.7]. In its turn, T. Grynko determines preventive management like management based on advanced preparation for adverse, expected events with probability assessment of their arising [27]. It seems to us that another feature of preventive crisis management can be defined from the above notion which is assessment of probable threats. The approaches discussed above take into account the fact that crisis has not yet occurred at an enterprise. We support the opinions of other scholars that preventive management as a part of crisis management can also take place when crisis phenomena only arise at an enterprise.

For example, I. Petrov determines preventive crisis management as obviation of a crisis state due to production, economic and financial criteria, factors and threats, and as a result – exclusion of financial manifestations of a crisis [28, p.131]. On this basis we can mark the following essential feature which is in itself the avoidance of financial effects if crisis phenomena have occurred.

A. Neverov has a similar opinion on the crisis occurrence at an enterprise. Under the notion “Preventive Crisis Management” the scholar understands an

ability to predict the reason and the moment of a crisis emergence and, in case of an objective impossibility to avoid the emergence of a crisis, i.e. to take necessary measures to counter crisis phenomena [29]. We think it is possible to equalize prediction of the reason of crisis emergence to such an essential mentioned above feature as determination of crisis threats. At the same time we can mark another feature which is prediction of the moment of crisis emergence.

A radically different approach to the definition of preventive crisis management is described by O. Kovalenko. In the article “Essence, Characteristics and Some Problems of Preventive Crisis Management” the scholar writes that preventive management is based on the process of building the desired future, an important element of which is the use of scenario planning [30, p.99]. In our opinion, in this notion the essence of preventive management is embraced insufficiently.

V. Pavlyuk covers the largest number of essential features of preventive crisis management in his approach. The author characterizes preventive management as a set of measures taken to avert emergence of crisis phenomena and minimize influence of external and internal factors on a steadily functioning enterprise in order to ensure its development and competitiveness [31, p.138]. V. Pavlyuk here adds the major aims of this type of management such as: to ensure enterprise development and to ensure competitiveness. We regard these aims as too general, due to the fact that ensuring development and competitiveness is applied to each managerial system. Moreover, the author does not pay attention to the ways for averting crisis phenomena and their negative influence.

After exploring different approaches as to the essence of the concept “preventive crisis management”, it is possible to identify a number of essential features of this notion: a managerial system; a set of principles, methods and techniques; a component of crisis management; determination of crisis threats; implementation of a set of interacting precautions; avoidance of crisis emergence; avoidance of financial manifestations; prediction of a crisis reason; prediction of crisis emergence moment; assessment of the threats probability; minimization of the influence of external and internal factors; building the desired future; using scenario planning; ensuring enterprise development; ensuring enterprise competitiveness.

In our opinion, to improve the concept of preventive crisis management it is relevant to expand essential features of this notion. Firstly, we propose to improve aim of preventive crisis management in the definition because the scholars mentioned above (O. Moroz, V. Smetanyuk, T. Vasylyeva, O. Afanasyeva, I. Petrov, V. Pavlyuk) give a partial description of the aim of preventive crisis management in our definition. In our opinion, it is important to generalize this aim, taking into account the approaches of those scholars. Thus, this managerial system should be aimed at avoiding crisis emergence at an enterprise or, if crisis has already occurred, at avoiding or mitigating any crisis manifestations. Our suggestion is based on the fact that a company, on the one hand, can predict and avoid crisis, but, on the another hand, it can sometimes be impossible. In such a situation, a company should just avoid or mitigate crisis manifestations instead of

avoiding crisis itself. Secondly, we propose to add a new essential feature which is a regular nature of preventive crisis management at an enterprise. None of the above mentioned scholars notes the importance of regularity of preventive crisis management. A regular nature of this managerial system will help determine crisis risks or crisis phenomena at an enterprise more precisely. So the earlier such signals will be detected, the better a company will implement necessary measures to counter crisis.

An important step in the study of the essence of the concept “preventive crisis management” is to determine the place of preventive management in the system of crisis management. On the above basis it was possible to divide the whole system of corporate crisis management into certain types which base on progressive reaction of managerial staff of an enterprise with time. For example, U. Krystek in the book "Crisis Management and Planning of the Company" makes the following classification of crisis management:

- anticipating crisis management;
- preventive crisis management;
- reactive crisis management [32, p.15].

The author states that anticipating crisis management should be used in case of existence of a potential crisis risk. At the same time anticipating management is management which is designated at development and innovations. Its implementation is possible in flexible, able to change, adaptive economic systems and it means avoiding the use of a classical business model and moving into an innovative aggressive market strategy. This type of management should play the role of a tool of the search for possible ways for enterprise crisis-free development and for the the avoidance of problematic spheres.

Preventive crisis management can be organized in the economic systems with a high degree of self-regulation and self-organization. It is based on management focused on effective crisis-free development and stabilization strategy and tactics. Preventive crisis management requires development of a mechanism of a self-regulating system. The system of preventive crisis diagnosis should be based on evaluation of a set of key performance indicators and be aimed at early crisis detection. Thus, strategic decisions to prevent a crisis will be implemented at early stages of a managerial process when a crisis can actually be stopped.

If a company is in a deep crisis, it is feasible to use reactive crisis management which is implemented to stabilize financial state of an enterprise and to introduce necessary rehabilitation procedures. Reactive crisis management can be described as planning and implementation of measures aimed at restoring a previous, pre-crisis state. Therefore, diagnosis in reactive crisis management is based on evaluation of a limited number of indicators which are compared with basic, normative parameters of an enterprise activity.

Unlike the above author, O. Kovalenko considers preventive crisis management and anticipating management to be equal. Such management ensures effective financial and economic activities of an enterprise and is aimed at averting and preventing crisis. O. Kovalenko classifies crisis management by the following stages (types):

- pre-crisis management – preventive crisis management or anticipating crisis management;
- management in a crisis state – reactive crisis management;
- management after crisis overcoming – post-crisis management [30, p.100-101].

Pre-crisis management introduces measures to prevent a crisis. Management in a crisis state is aimed to stabilize financial and economic situation and maintain control over an enterprise, its capital and solvency. Management after crisis overcoming is critical to minimize costs and take operational measures in order to save inputs of an enterprise which maintain its viability.

Evidently, there is no common approach which may consider preventive management and anticipating management to be equal or different concepts. Thus, to solve this task we will define main measures of each concept and compare them. In compliance with our study of the essence of preventive crisis management, we distinguished such measures of preventive crisis management as:

- 1) identification of a crisis stage;
- 2) determination of crisis risks;
- 3) prevention of emergence of a crisis and all its manifestations;
- 4) implementation of a set of interacting precautions.

M. Berest notes that prevention refers to those intervention and mitigation measures which have been taken prior to an event. These intervention and mitigation crisis preventive measures may include, for instance, those ones which detect, contain, notify, and delay an event that otherwise, if it were left unmitigated, may result in a crisis or a disaster [33].

At the same time, we determined some additional measures which can describe not just preventive crisis management, but also other managerial categories: a process of constructing the desired future; use of scenario planning; assessment of probability of occurrence.

On the contrary, in some sources the term “anticipating management” is viewed in a context of crisis management, thus identifying it with preventive crisis management with the same essential features. Other scientists consider anticipating management as a part of a general management system. For example, according to N. Bogonikolos, anticipating management is aimed to make complex managerial decisions for effective and efficient business functioning in terms of external and internal factors [34, p.6]. The above mentioned arguments enabled us to identify the following essential measures of anticipating management as a part of general management system:

- 1) making systematic purposeful activity;
- 2) ensuring effective and efficient functioning of an enterprise;
- 3) identifying new opportunities;
- 4) transforming threats into opportunities.

Comparative description of key measures of preventive crisis management and anticipating management is graphically presented in the table 2. On this basis we can distinguish preventive crisis management and anticipating management as parts of general management.

Comparative description of key measures of preventive crisis management and anticipating management

Preventive crisis management - main measures	Anticipating management as a part of crisis management
	1) identification of a stage; 2) determination of financial and economic crisis threats; 3) prevention of emergence of a crisis and all its manifestations; 4) implementation of a set of interacting precautions.
Preventive crisis management - additional measures	Anticipating management as a part of general management
1) building the desired future; 2) using scenario planning; 3) assessing probability of occurrence.	1) making systematic purposeful activity; 2) ensuring effective and efficient enterprise functioning; 3) identifying new opportunities; 4) transforming threats into opportunities.

Main differences between preventive crisis management and anticipating management are the following:

1) The main purpose of preventive crisis management is to predict and prevent occurrence of a crisis state at an enterprise. Anticipating management is accomplished in order to protect enterprise not just from the negative impact of threats, but also find out and use favorable opportunities.

2) Preventive crisis management is considered to be one of the stages of crisis management, while anticipating management is a systematic purposeful activity.

3) Preventive crisis management focuses mainly on operational detection of signs of crisis phenomena at an enterprise by analyzing its performance, while anticipating management predicts potential changes in the environment of enterprise activity which have not taken place yet and use mainly methods of forecasting.

Preventive crisis management should apply a systematic approach and form a complete system of such management as an integral part of financial management. We propose to consider the following elements as general components of a preventive crisis management system:

- 1) a notion “preventive crisis management”;
- 2) an aim of preventive crisis management;
- 3) the number of tasks of preventive crisis management;
- 4) functions of preventive crisis management;
- 5) stages of preventive crisis management.

The first element of a managerial system defines the notion “preventive crisis management”. Defining a set of essential features based on different scholars’ approaches and our own suggestions, we propose to introduce the next definition of preventive crisis management which describes it as a component of the system of crisis management at an enterprise based on a set of principles, methods and techniques, which should be implemented on a regular basis to determine potential threats or crisis phenomena and implement a set of interacting

precautions with the aim of avoiding crisis emergence or, if a crisis has already occurred, avoiding or mitigating any crisis manifestations.

The next element of a managerial system determines the aim of preventive crisis management. For example, K. Prib notes that preventive crisis management should focus primarily on ensuring financial stability and serve as a leading criterion in the decision-making process [23, p.13]. In our opinion, ensuring financial stability should be considered only as one of the tasks of preventive crisis management.

We do not agree with the aim of crisis management which was determined by A. Neverov either. The scholar presumes that the most important aim of preventive crisis management is to prevent insolvency and therefore bankruptcy as highest manifestations of crisis in a company [29]. Firstly, we suggest to consider prevention of insolvency as another task of preventive crisis management. Secondly, non-admission of bankruptcy describes more the aim of crisis management as a whole system, but not just as its preventive part.

T. Grynko defines the aim of preventive crisis management in the form of continuous development and long term survival of an enterprise because the use of a correct counter-crisis strategy in a company cannot be exposed to crisis trends over time [27]. Just like the above scholar, T. Grynko displays the main aim of a crisis management system, thus she does not take into account specificity of preventive crisis management.

According to O. Kovalenko, the main aim of preventive crisis management is permanent monitoring of the external and internal environment, timely collection and analysis of information about indicators which characterize enterprise activity, direction and speed of possible changes in the environment with the purpose of early detection of threats [30, p.102].

We agree with the approaches which determine the main aim of preventive crisis management described by the scholars mentioned above. T. Vasylyeva and O. Afanasyeva note that the main aim of preventive management is to identify and eliminate possible causes of a crisis state of a managerial system [26, p.8]. O. Moroz, O. Smetanyuk consider the aim as prevention of financial crisis and finding the opportunities to improve efficiency of financial and economic activity [24, p.98]. In fact, in the last approach we can match some inaccuracies. An enterprise should prevent all types of crisis, not just financial ones. The opportunities to improve efficiency of financial and economic activities enable to describe the aim of financial management more or less properly.

V. Pavlyuk displays the aim of preventive crisis management as timely prevention of crises, lengthening steady business activities of an enterprise to ensure its development and competitiveness [31, p.138]. Ensuring steady business activities, in our opinion, does not reveal the essence of the aim of preventive crisis management.

All the approaches to the aim of preventive crisis management mentioned above do not imply that some crisis phenomena can also occur at an enterprise. Thus we propose to improve the aim of preventive crisis management according to the definition which we presented. Preventive crisis management should be aimed

at avoiding crisis emergence at an enterprise, or, if crisis has already occurred, avoiding or mitigating any crisis manifestations.

The next element of a managerial system determines the tasks of preventive crisis management. T. Grynko sets the next tasks of preventive crisis management [27]:

- 1) prediction and prevention of threats or risks for an enterprise survival and development;
- 2) increase of resistance to possible threats;
- 3) identification of a set of possible crisis states emergence.

T. Vasylyeva and O. Afanasyeva significantly supplemented and clarified the next tasks of preventive crisis management [26, p.8]:

- 1) analysis of reliability of information about a managerial object and its activities. It means, this information is in compliance with the real state at an enterprise;
- 2) identification of a set of possible conditions of a managerial object which are unfavorable to achieve the main aim of an enterprise;
- 3) well-timed detection of external threats, internal weaknesses and managerial decisions that are unfavorable to achieve the main aim of an enterprise;
- 4) up-to-date decision-making aimed at eliminating or weakening possible factors of crisis phenomena emergence at an enterprise.

The largest number of tasks is presented by V. Pavlyuk [31, p.138]:

- 1) constant monitoring of internal and external environment;
- 2) ensuring invulnerability of an enterprise to possible threats;
- 3) ensuring the improvement of major financial indicators of enterprise activities;
- 4) identification of reserves to optimize enterprise activities;
- 5) development and implementation of preventive measures;
- 6) establishing a system of immediate responses;
- 7) development of measures to reduce business risks.

To sum up, we defined a set of tasks of preventive crisis management comparing approaches of different scholars: well-timed detection of external threats and internal weaknesses; resistance to possible threats and factors of crisis phenomena emergence at an enterprise; identification of the set of possible crisis state emergence; ensuring the growth of major financial indicators of enterprise activities; identification of reserves to optimize enterprise activities; establishing a system of immediate responses. It is certainly possible to supplement to some of the determined tasks.

Firstly, such a task as ensuring the growth of major financial indicators of enterprise activities should be classified into two main directions: ensuring financial stability and prevention of enterprise insolvency as more precise reflection of a preventive crisis management system. Secondly, identification of reserves to enhance enterprise activities, in our opinion, cannot be defined as a task because such a task does not reflect a prevention component of this managerial system. At the same time during detection of threats, we do not deny the possibility to identify opportunities and reserves, which can be used in enterprise activities.

Considering all the above mentioned, we propose the following system of tasks for preventive crisis management:

- 1) detection of threats from external environment;
- 2) detection of weaknesses in internal environment;
- 3) resistance to possible threats and factors of crisis phenomena emergence at an enterprise;
- 4) ensuring financial stability;
- 5) prevention of enterprise insolvency;
- 6) implementation of a system of immediate responses.

The next element of a managerial system is determination of functions of preventive crisis management, implementation of which ensures realization of the aim and tasks. A key approach to the definition of managerial functions is their division into general and specific ones. General functions take part in each managerial process and are distinguished in five main functions of corporate crisis management as well as preventive crisis management: goal-setting, planning, organization, motivation, control [10, p.98].

A goal-setting function stipulates management orientation to achieving certain aims which should reflect the future desired state of an enterprise. A modern approach to goal-setting is based on defining a system of goals. This system should consist of a number of subordinated tasks.

A planning function in a preventive crisis process implies such strategy and tactics as achievement of the set aims and tasks, development of a counter-crisis programme and the schedules of taking certain counter-crisis measures for its implementation.

A function of organization in the process of preventive crisis management promotes to fast realization of the accepted plans, is responsible for the process of their implementation (giving orders throughout an enterprise, letting everybody know them, distribution of definite tasks among certain performers, distribution of tangible, financial and human resources among certain areas of a crisis process, creation of conditions for implementation of the schedule with certain events).

A motivation function provides the use of motivational regulators for a preventive crisis process, subjects, personnel and proprietors of an enterprise in a crisis state, combination of financial (economic) interests of crisis management subjects with behavioral psychological reasons.

A function of control in the process of preventive crisis management provides supervision and control over accordance of an enterprise performance to the preventive crisis programme's set indicators which enables to check effectiveness and efficiency of certain measures, to make adequate changes in time.

In its turn, there can also exist some specific functions which characterize a certain managerial object. We propose to define the following specific functions of preventive crisis management:

- 1) monitoring of external and internal environment;
- 2) resistance to possible threats;
- 3) ensuring financial stability and solvency;

4) immediate responses to crisis phenomena.

In a visual form, the first four elements of preventive crisis management system – notion, aim, tasks, functions – can be presented in the following scheme (figure 1):

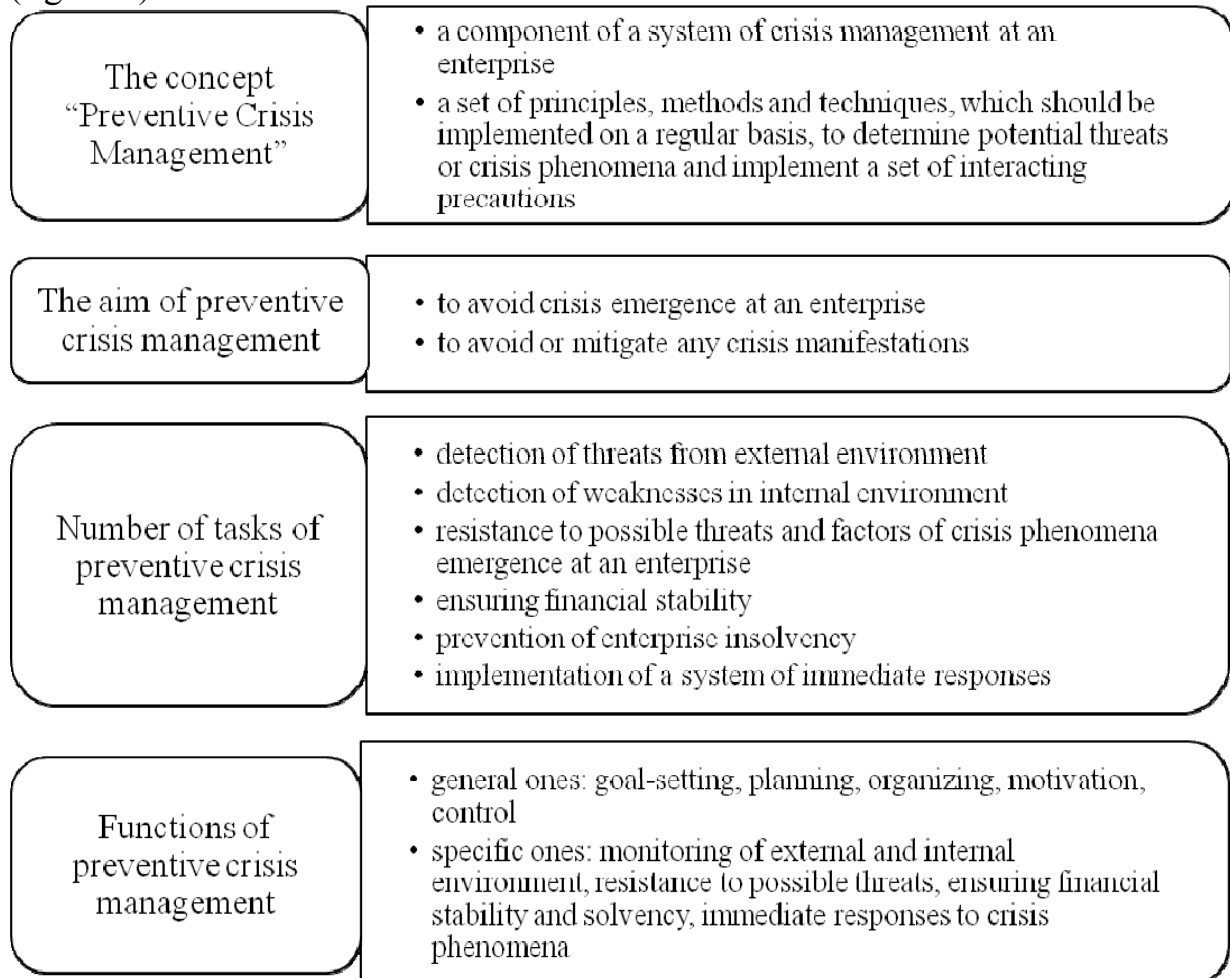


Figure 1. A system of preventive crisis management

Stages of preventive crisis management are the last element of preventive crisis management system. There are different approaches to the process of preventive crisis management. For example, the founders of the concept “preventive crisis management” L. Plunkett and G. Hale determine four main stages [22, p.26]:

- 1) causal analysis;
- 2) decision making;
- 3) plan analysis;
- 4) state review.

A manager can initiate taking a number of preventive crisis measures from any process and then go over to another process in a logical sequence. If he starts from the causal analysis and finds out the cause of a problem, it will usually lead to such an alternative decision: to fix or correct the situation. If he starts from the decision making, it will be reasonable to assume that it will be the basis for development of a working plan. Finally, the developed and implemented those plans which often did not give the desired results, and in this case it is important to

use a causal analysis to remedy the situation. According to L. Plunkett and G. Hale, the process of preventive crisis management can be graphically presented in the figure 2.

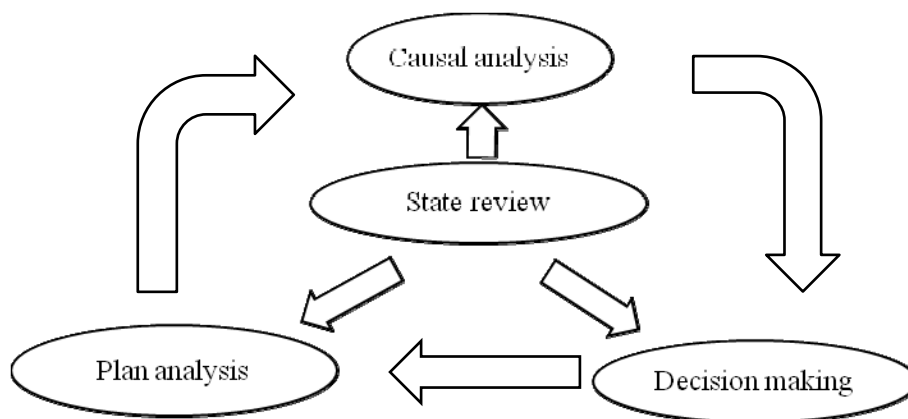


Figure 2. L. Plunkett and G. Hale approach to define stages of preventive crisis management [22]

O. Moroz, O. Smetanyuk and I. Petrov present very similar approaches to the process of preventive crisis management. The first two scholars describe the following three stages [24, p.98]:

- 1) organization of permanent monitoring of internal and external environment, identification of possible causes and factors of a crisis at an enterprise;
- 2) prediction of emergence and development of crisis on the basis of permanent monitoring of data;
- 3) preventive measures development aimed at reducing probability of crisis arising at an enterprise.

This approach characterizes the situation when crisis hasn't occurred yet. In its turn, I. Petrov considered a process of preventive crisis management, particularly at the initial stage of crisis. He presented four main stages of preventive crisis management [28, p.131]:

- 1) monitoring of financial state of an enterprise aimed at early detection of crisis symptoms;
- 2) determination of parameters of the crisis phenomena at an enterprise;
- 3) investigation of main factors of crisis emergence;
- 4) development and implementation of preventive measures.

The essence of preventive crisis management is development and implementation of the most efficient, innovative ways to avoid crisis emergence at an enterprise. This type of management anticipates the danger of crisis emergence by way of providing the analysis of its symptoms, by implementing measures to reduce its negative effects and by evaluating potential risk of crisis emergence for enterprise future development.

The stages of preventive crisis management were most fully described by T. Grynko [27]. The scholar describes six stages:

- 1) creation of a key indicator's (parameter's) trend for enterprise activity; evaluation of the trend by experts;

- 2) diagnosis of external and internal environment of an enterprise;
- 3) determination of risk areas and factors that have significant influence on the trend changes;
- 4) development of measures to neutralize potential crisis factors, its economic evaluation;
- 5) combination of counter-crisis measures with other functional measures, determination of budgets and terms of their realization;
- 6) control over implementation of preventive crisis measures.

Comparing different scholars' approaches to the stages of preventive crisis management, we propose our own algorithm for this managerial system. We determine five main stages:

- 1) permanent monitoring of external and internal environment of an enterprise;
- 2) analysis of crisis phenomena at an enterprise;
- 3) prediction of possible crisis effects;
- 4) development and implementation of preventive crisis measures;
- 5) assessment of effectiveness of preventive crisis measures.

Permanent monitoring of external and internal environment of an enterprise includes observation, assessment and forecast of environment. Monitoring should be considered as a complex process aimed at collecting information about enterprises, in order to make further analysis of crisis phenomena at an enterprise.

Analysis of crisis phenomena at an enterprise is a necessary stage of preventive crisis management because its methodological approaches identify the expected time and possibility of a bankruptcy situation emergence, depth of a crisis, its scope and main factors of crisis emergence. Analysis of crisis phenomena can be based on evaluation of financial state of an enterprise, on the one hand, and on statistical models of detecting bankruptcy probability, on the other hand. We think it is also possible to subdivide this stage of preventive crisis management process into several sub-stages:

- assessment of probability of crisis phenomena emergence;
- assessment of parameters of crisis phenomena;
- detection of the main factors of crisis emergence.

Prediction of possible crisis effects includes assessment of enterprise value and its losses on the whole and its individual assets in particular, calculation of liabilities (debts), assessment of the expected financial effects of a crisis. Prediction of possible crisis effects can help decide, which preventive crisis measures should be implemented to avoid crisis.

Development and implementation of preventive crisis measures is based on the results of analysis of crisis phenomena and possible crisis effects. The main preventive crisis measures in financial sphere may be the following ones:

- costs reduction (optimization);
- optimization of assets structure;
- debts reorganization;
- credit policy reorganization;
- revision of an organizational structure, etc.

Assessment of effectiveness of preventive crisis measures as a final stage of preventive crisis management includes the evaluation of financial and economic state of an enterprise and its improvement. This assessment is based on analysis of an enterprise state using different financial indicators and statistical models of predicting probability of bankruptcy.

For better understanding of the process of preventive crisis management it is proposed to show it in this flowchart (figure 3):

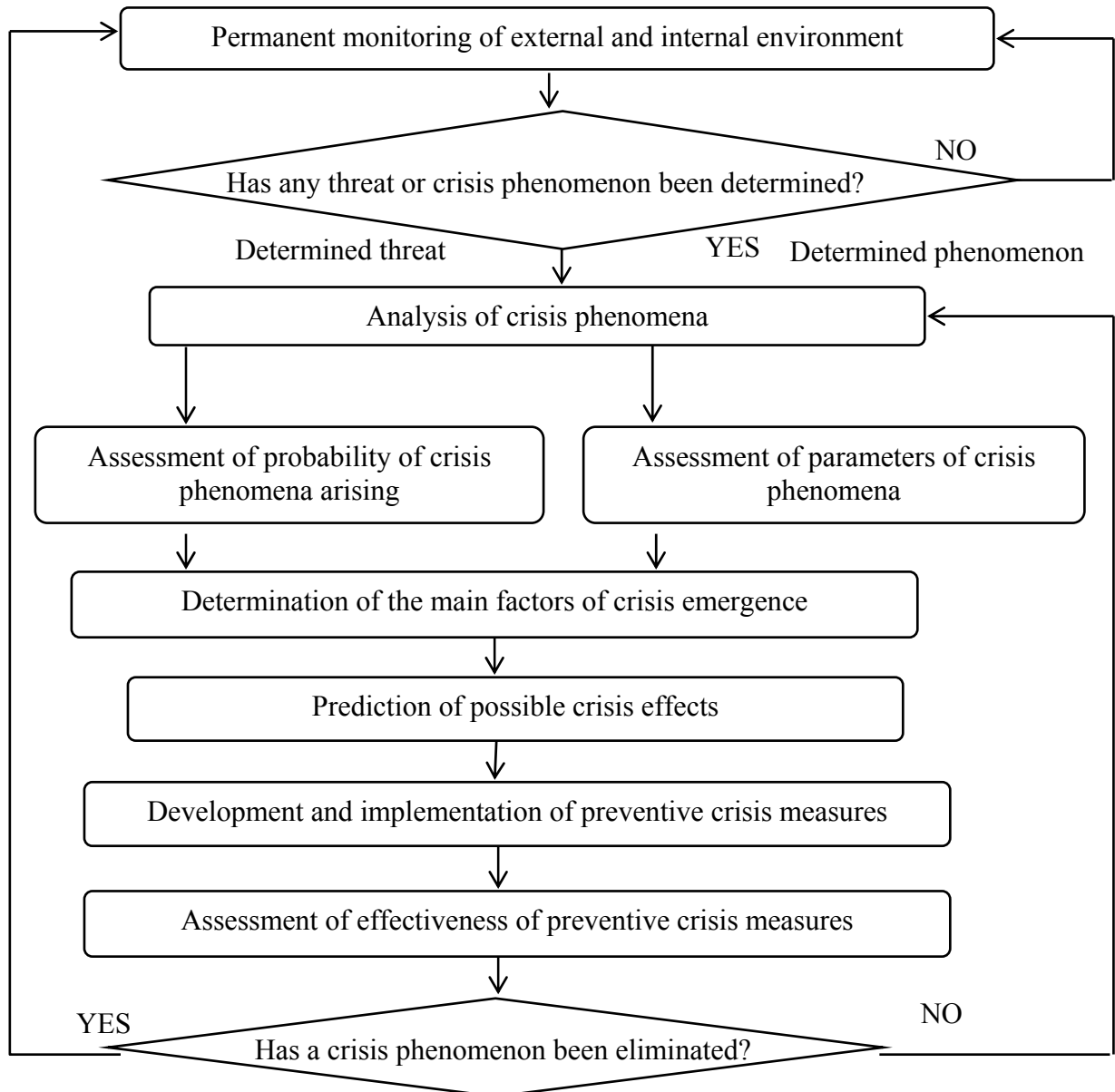


Figure 3. A flowchart of the process of preventive crisis management

Every enterprise is at risk of crisis. It is impossible to exclude possibility of arising crisis phenomena at an enterprise completely as its activity is characterized by economic cyclicality of an enterprise development. This may have complex implications on the entire activity of an enterprise, as well as on other entities coming into contact with that enterprise. Current economic conditions require new managerial approaches from managers in order to resist rapid changes in enterprise environment which possibly can negatively affect enterprise activities and explain

the importance of both protective and preventive measures development. The best crisis management lies in prevention of a crisis occurring first and in application of preventive crisis management later, sure it is much more effective and wise to anticipate crises rather than to manage them. Thus, an effective preventive process firstly requires ability to find out all the external and internal risks, gather information, assess and evaluate a financial and economic state of a company and turn all the plans, techniques and preventive strategies into action.

References:

1. Shrivastava P. Understanding industrial crises / P. Shrivastava, I. Mitroff, D. Miller, A. Miglani // *Journal of Management Studies*. – 1988. – No. 4. – 285-304 p.
2. Fink S. *Crisis Management : Planning for the Inevitable*. – S. Fink. – iUniverse, Inc. – 2002. – 262 p.
3. Pearson C.M. Infusing creativity into crisis management : An essential approach today / C. Pearson, S. Sommer // *Organizational Dynamics*. – 2011. – No.40. – P.27-33.
4. Coombs W. *Ongoing Crisis Communication : Planning, Managing, and Responding* / W. Coombs // SAGE Publications, Inc; Third Edition, 2011. – P. 248.
5. Penuel K.B. *Encyclopedia of Crisis Management* . – K.B. Penuel, M. Statler, R. Hagen. – SAGE Publications Inc., NY, 2013. – 1176 p.
6. Ліманські А. Деякі аспекти антикризового управління підприємством / Анджей Ліманські // *Вісник Львівського нац. політехн. ун-ту*. – Львів, 2011.–С.38-44.
7. Lockwood N.R. *Crisis Management in Today's Business Environment : HR's Strategic Role* / N.R. Lockwood // Society for Human Resource Management (SHRM). – Alexandria, VA, USA, 2005. – 12 p.
8. Wilson B.G. *Crisis Management : A Case Study of Three American Universities*. – B.G. Wilson. – University of Pittsburg, PA. – 1992. – 191 p.
9. Бланк И.А. *Управление финансовой стабилизацией предприятия*. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2003.- 484 с.
10. Лігоненко Л.О. *Антикризове управління підприємством : підручник*. – Л.О. Лігоненко. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 824 с.
11. Василенко В.О. *Антикризове управління підприємством : навч. посібник*. – В.О. Василенко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 504 с.
12. Тюріна Н.М. *Антикризове управління* / Н.М. Тюріна, Н.С. Карвацка, І.В. Грабовська. – К. : ЦУЛ, 2012. – 448 с.
13. Іванюта С.М. *Антикризове управління : навч.посібник для студентів вищих навч. закладів* / С.М. Іванюта. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 288 с.
14. Скібіцький О.М. *Антикризовий менеджмент : розробка стратегічних рішень в антикризовому управлінні підприємством*. – О.М. Скібіцький. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 568 с.
15. Чернявський А.Д. *Антикризове управління підприємством*. – А.Д. Чернявський. – МАУП. – Київ, 2006. – 256 с.
16. Родионова Н.В. *Антикризисный менеджмент : учеб. пособ. для ВУЗов*. – Н.В. Родионова. – М. : ЮНИТИ ; ДАНА, 2001. – 223 с.
17. *Антикризисное управление* / [под ред. Э.С. Минаева, В.П. Панагушина]. – М. : Приор, 1998. – 432 с.
18. Холод З.М. *Методологічні аспекти антикризового управління* / З.М. Холод, А.М. Штангрет // *Економіка промисловості*. – 2002. – № 2.
19. Macmillan Dictionary [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/prevent>.
20. Merriam-Webster Dictionary [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/prevent>.

21. The Free Dictionary [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.thefreedictionary.com/prevent>.
22. Планкетт Л. Выработка и принятие управленческих решений : опережающее управление / Л. Планкетт, Г. Хейл. – М. : Экономика, 1984. – 168 с.
23. Приб К.А. Превентивне антикризове управління сільськогосподарським підприємством / К.А. Приб // Агросвіт. – 2012. – № 13. – С. 12 – 15.
24. Мороз О.В. Фінансова діагностика у системі антикризового управління на підприємствах : монографія / О.В. Мороз, О.А. Сметанюк. – Вінниця : УНІВЕРСУМ. – Вінниця, 2006. – 167 с.
25. Крутик А.Б. Антикризисный менеджмент. Превентивные методы управления / А.Б. Крутик, А.И. Муравьев. – СПб. : Питер, 2001. – 432с.
26. Васильєва Т.А. Порівняльний аналіз антикризового та традиційного менеджменту / Т.А. Васильєва, О.Б. Афанасьєва // Інноваційна економіка. - 2011. – № 1(20). – С. 6-10.
27. Гринько Т. В. Сутність та роль превентивного антикризового управління на промислових підприємствах // Ефективна економіка. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2981>.
28. Петров И.В. Превентивное антикризисное управление в обеспечении экономической безопасности хозяйствующих субъектов / И.В.Петров // TERRA ECONOMICUS. – Ростов-на-Дону. – 2012. – Том 10, №1, Часть 3. – С. 129-132.
29. Неверов А.В. Проблема превентивного антикризисного управления промышленным предприятием / [Электронный ресурс]. – «Регионология», 2008. – № 2. — Режим доступа : <http://regionsar.ru/node/61?page=0,0>.
30. Коваленко О.В. Сутність, особливості та деякі проблеми превентивного антикризового управління підприємством / О.В. Коваленко // Вестник НТУ "ХПИ". – Харків. – 2009. – №5. – С. 99-106.
31. Павлюк В.І. Сутність та роль превентивного антикризового управління підприємствами торгівлі / В.І. Павлюк // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2013. – Вип. 4. – С. 136-140.
32. Krystek U. Krisenbewältigungs-Management und Unternehmensplanung. – U. Krystek. – Neue betriebswirtschaftliche Forschung, Bd.17. Wiesbaden : Gabler. –1981. – 115 p.
33. Берест М.М. Теоретичне підґрунтя антикризового фінансового управління підприємством / М.М. Берест // БізнесІнформ. – Харків. – 2014. – №3. – С. 250-255.
34. Богоніколос Н.Д. Моделі антисипативного управління у фінансовій діяльності підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук / Н.Д. Богоніколос; Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2005. – 18 с.

5.7. ДЕРЖАВНЕ-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК МЕХАНІЗМ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОЇ СФЕРИ ТУРИЗМУ

Нездоймінов С. Г.

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки та управління туризмом
Одеський національний економічний університет

Андрєєва Н.М.

д. е. н., головний науковий співробітник

Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України

Сучасні дослідження наукової літератури та практичний досвід в реальному секторі регіональної економіки вказує на незавершеність процесу ринкових перетворень в рекреаційно-туристичному комплексі. Це в свою

чергу, привертає увагу до пошуку рішення проблем інституційного забезпечення державно-приватного партнерства (ДПП), внаслідок невідповідності сучасним вимогам щодо нормативно-правового забезпечення політики розвитку туризму та рекреації системному об'єкту управління, яким є регіон; рентної політики рекреаційного природокористування в регіонах; відсутності пріоритетів в розвитку туристичних центрів, недосконаленості маркетингу територій; відсутності цільових регіональних стратегій кластеризації туризму; наукового супроводу регіональних програм розвитку туризму та рекреації. Бар'єром, що перешкоджає впровадженню державно-приватного партнерства в сфері рекреаційної діяльності регіонів України, є відсутність визначення ДПП щодо залучення ресурсів приватного сектору для задоволення громадських потреб, які відповідно до закону фінансуються за рахунок коштів бюджету, а не лише об'єктів державної або комунальної власності. Також необхідні відповідні норми у Бюджетному кодексі, які регулюватимуть порядок такого залучення. Ці проблеми потребують їх вирішення на державному та регіональному рівнях. Аналіз причин їх виникнення вказує на необхідність формування в країні суспільного середовища, сприятливого для ефективного розв'язання проблем рекреаційно-туристичних територій програмним методом, через запровадження сучасних підходів до формування та реалізації політики розвитку державно-приватного партнерства на основі залучення та координації діяльності зацікавлених сторін на всіх рівнях управління, організації міжсекторальних діалогів, розробки інтегрованих програм та планів з розвитку економічної діяльності, створення соціальної інфраструктури [1].

Сучасні проблеми глобалізації та інші чинники планетарної життєдіяльності людини вимагають застосування системної методології пізнання і практики, забезпечення цілісності та узгодженості інтеграційних процесів у суспільстві. Можна умовно виокремити два рівні регуляції суспільних процесів, а саме: приватний — праця на рівні умов громадянського суспільства, де, власне кажучи, і відбувається самореалізація індивідуума (підприємництво, вільний обмін результатами діяльності); публічний (державно-правовий), за допомогою якого підтримуються цілісність і гармонійність суспільства, а також взаємовигідна міждержавна кооперація. Важливо не тільки сприяти, а й забезпечувати їх взаємодію в інтересах як суспільства загалом, так і окремої людини. Принципи інституційної трансформації сфери рекреації та туризму закладено у Програму економічних реформ. Метою переходу України до сталого розвитку є забезпечення високої якості життя нинішнього і майбутніх поколінь шляхом збалансованого соціально-економічного і екологічного розвитку, відтворення навколишнього природного середовища, раціонального використання природно-ресурсного потенціалу країни. Саме розвиток сфери туризму та рекреації відповідає культурним і світоглядним цінностям українського народу, в історії та традиціях якого завжди було бережливе ставлення до землі, води, рослинного і тваринного світу, природи

загалом. Застосування державно-приватного партнерства як механізму реалізації нової регіональної політики дозволить: залучити нові ресурси для проведення модернізації сфери рекреації та туризму у регіонах України; знизити навантаження на видаткову частину державного та регіональних бюджетів; залучити до реалізації інвестиційних проектів фінансові ресурси, що до цього перебували «у тіні»; перерозподілити ризики та посилити відповідальність сторін ДПП за реалізацію інвестиційних проектів на місцевому, регіональному рівнях тощо. Сучасна модель реформи регіонального управління повинна враховувати важливу роль у мобілізації, недозадіяного досі економічного підприємницького потенціалу туризму та рекреації, що, у свою чергу, оптимальним чином буде поєднувати показники макроекономічного зростання з підвищенням доходів в рекреаційних регіонах, тобто сприятиме «соціалізації» економічного зростання [2].

За даними проведеного нами дослідження, туристична інфраструктура Одеської області налічує 1147 закладів туристично-рекреаційного та оздоровчого призначення, з них 366 підприємств готельного комплексу, 781 установи оздоровчого профілю. Мережа туроператорів і турагентів нараховує понад 302 підприємств, серед них 57 туроператорів, 215 турагентів. Кількість суб'єктів, що здійснюють екскурсійну діяльність складає – 30 закладів. У 2013 р. туристична інфраструктура області дозволяла одночасно розмістити майже 117,0 тис. туристів і відпочиваючих, що на 2,6 тис. місць більше, ніж у 2012 році. Обсяг капітальних інвестицій освоєних підприємствами туристично-рекреаційної сфери області за 9 місяців 2013 року склав 81,2 млн.грн., що на 46,5% більше ніж за аналогічний період 2012 року. Найбільша частка від загального обсягу освоєних інвестицій прийшла на діяльність готелів та інших засобів тимчасового розміщування – 48,9 млн. грн., або 60,2 %. У 2013 році обсяг податкових надходжень від сплати закладами тимчасового розміщування області туристичного збору склав 3 833,1 тис. грн., що на 11,2 % більше у порівнянні з 2012 роком. Незважаючи на негативні прояви світової фінансової кризи, у структурі зовнішньої торгівлі послугами Одеської області впродовж 2011-2013 рр. стабільно утримується позитивне сальдо по статті "Подорожі". В той же час, аналіз туристичних потоків в Одеській області наочно відображає тенденцію зниження потоку в'їзного туризму та тенденцію зростання потоку виїзного туризму в регіоні (див. рис.1). У 2013 році частка іноземного туризму складала 11%, частка зрубіжного туризму - 72%, частка внутрішнього туризму 17% у загальному туристопотоці. Важливим показником, який характеризує сучасний стан розвитку туризму є інтегральний індекс конкурентоспроможності рекреаційно-туристичного потенціалу у регіональному розрізі на основі складових підсистем: природно-рекреаційна привабливість, інвестиційна, трудова, організаційна, інформаційна та фінансова. Найбільші індекси конкурентоспроможності мають: Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Одеська, Херсонська та Миколаївська області. Стан індексів по досліджуваних блоках можна

вважати збалансованим, що дозволяє рівномірно розвивати всі складові туристичного потенціалу.

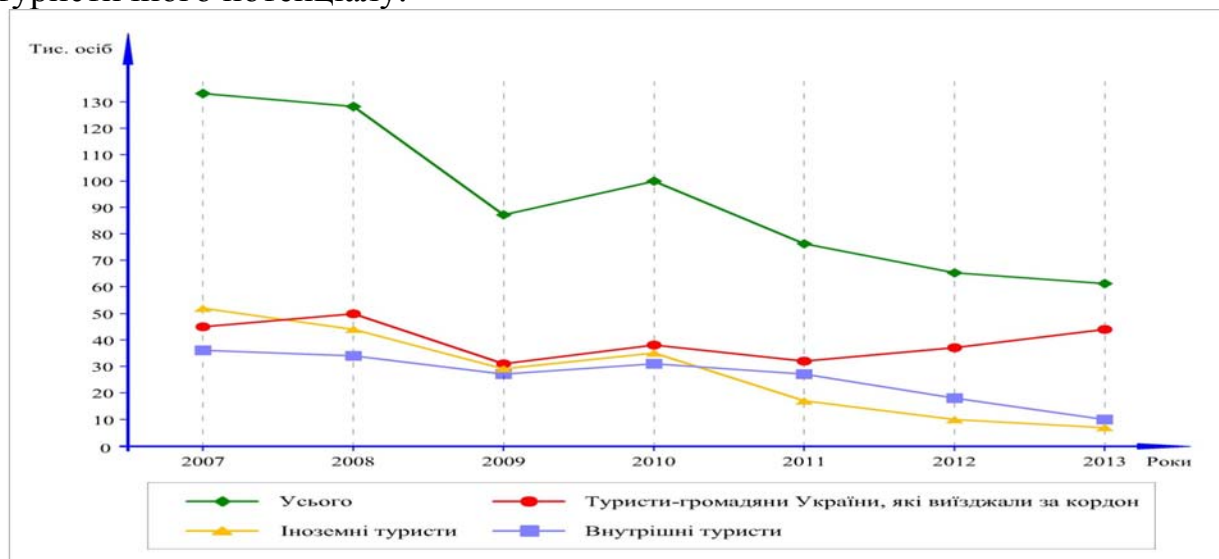


Рис.1. Динаміка туристичних потоків в Одеському регіоні 2007-2013 рр. (складено авторами за джерелом: <http://www.od.ukrstat.gov.ua/>) [3]

Як бачимо, Одеська область займає середні позиції у загальному рейтингу конкурентоспроможності серед регіонів України (рис.2).

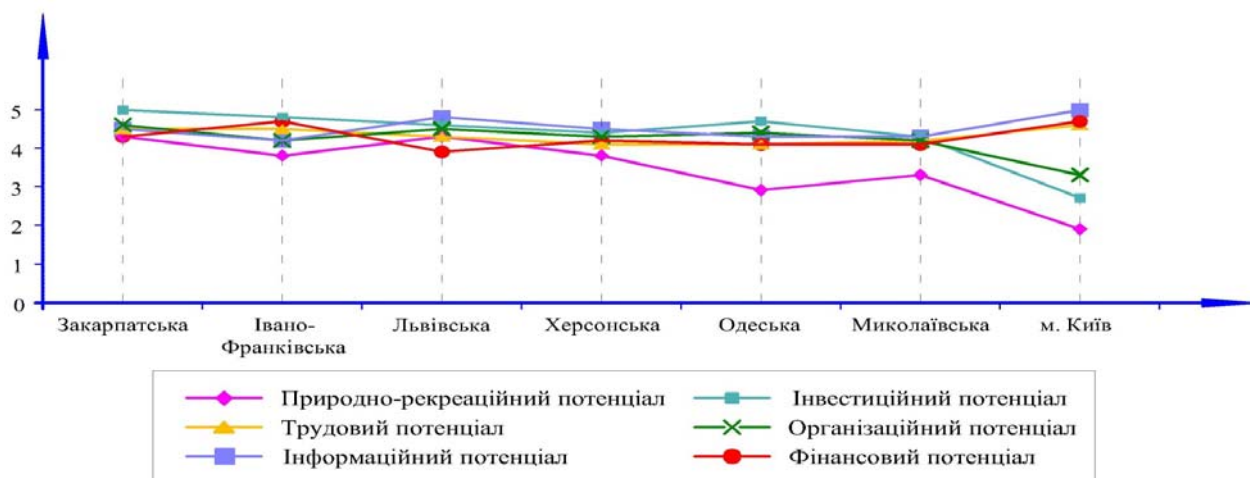


Рис.2. Індикси конкурентоспроможності найрозвинутіших туристичних регіонів України у 2013 р.

Інтеграція регіону в міжнародне співтовариство, впровадження ринкових методів управління як економікою в цілому, так і окремими підприємствами сфери рекреації та туризму дасть змогу вивести туристичний бізнес до провідних конкурентоспроможних видів економічної діяльності в Одеському регіоні. Отже, ключовим інструментом модернізації сфери туризму є створення умов для зростання інвестиційної активності в туристично-рекреаційному секторі господарства Одеського регіону. Стратегічна мета - реалізація інвестиційної моделі зростання кількісних і якісних параметрів регіонального турпродукту та підвищення його конкурентоспроможності, потребує вирішення завдань:

- розробка Стратегії залучення інвестицій в туристично-рекреаційній комплекс Одеського регіону у відповідності с загальною інвестиційною стратегією;
- покращення загальної інформованості потенційних інвесторів про можливості інвестиційних вкладень в об'єкти туристично-рекреаційного комплексу Одеського регіону (розробка інвестиційних паспортів міст і районів Одеської області, створення детальних електронних карт міст і районів з виділенням об'єктів - вільних земельних ділянок, будівель і споруд, пропонувані для інвестування та їх описом; розробка каталогу інвестиційних проектів з розміщенням його на Інвестиційному порталі Одеської області;
- підготовка пакету інвестиційних пропозицій в туристично-рекреаційній сфері та його просування на інвестиційних форумах;
- створення інвестиційних фондів з пайовою участю приватного капіталу вітчизняних і зарубіжних інвесторів для реалізації великих рекреаційних проектів регіонального рівня;
- здійснення за державний рахунок підготовки (інженерної, рекультиваційної, інфраструктурної) ділянок для перспективних суспільно значущих інвестиційних проектів з подальшою передачею приватним інвесторам;
- актуалізація фінансово-економічного механізму залучення інвестицій (розробка системи преференцій для різних секторів рекреації та туризму, введення довгострокових кредитів за пільговими ставками для інвестиційних проектів, розробка системи регіональних і продуктових грантів);
- оцінка доцільності встановлення спеціального режиму господарювання з відповідними податковими та інвестиційними пільгами (організація вільних туристських зон і курортполісів, визначення територій пріоритетного розвитку).

За даними Державного комітету статистики України, Одеський регіон займає 7 місце (після м. Київ, Дніпропетровської, Київської, Харківської, Запорізької та Львівської областей) серед областей та міст України за обсягом залучених прямих іноземних інвестицій на душу населення. Обсяг капітальних інвестицій по видах економічної діяльності в Одеському регіоні, на 1 січня 2013 р. склав 11872178 тис. грн. що на 18,85% менше обсягів інвестицій на початок 2012 року (див. табл. 1). В розподілу капітальних інвестицій туризм, як окремий вид економічної діяльності не наведено. Можна проаналізувати динаміку інвестицій в інфраструктуру підприємств розміщення та харчування, а також в інфраструктуру закладів мистецтва, розваг та відпочинку, які належать до туристичної інфраструктури. Згідно з даними табл. 2, інвестиції в інфраструктуру сфери гостинності та підприємства харчування склали у 2013 р. - 85741 тис. грн., що складає навіть менше одного відсотка від загальної суми інвестицій – 0,72%. Інвестиції в інфраструктуру закладів мистецтва, розваг та відпочинку

складала 13000 тис. грн., що складає 0,11% від загальної суми інвестицій [4]. Це свідчить про вкрай малі та недостатні для розвитку туристичної інфраструктури інвестиції в Одеському регіоні та необхідність підвищення інвестиційної привабливості туристичного сектору в регіональній економіці. Аналіз даних табл. 2 дозволяє відокремити обсяг інвестицій в розвиток туристичної інфраструктури та простежити динаміку інвестицій в підприємства туристичної галузі протягом останніх 4-х років (табл.2).

Таблиця 1

Капітальні інвестиції в Одеському регіоні за видами економічної діяльності (грн.) [4]

Роки	2010	2011	2012	2013
Усього	9723802	9347303	14631168	11872178
Сільське, лісове та рибне господарство	597055	873628	574490	560413
сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг	541083	862252	569372	557530
Лісове господарство та лісозаготівлі	1194	1284	495	793
Рибне господарство	54778	10092	4623	2090
Промисловість	1263658	1428869	5546047	4335944
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	77	659	853	...1
переробна промисловість	875517	1088161	889302	1227717
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	359053	304736	4609761	2273523
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	29011	35313	46131	...1
Будівництво	1358873	1803243	2532129	2101043
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	369197	539769	566435	421196
оптова та роздрібна торгівля автотранспортними засобами та мотоциклами, їх ремонт	18370	41773	29006	31310
оптова торгівля, крім торгівлі автотранспортними засобами та мотоциклами	199505	216788	217232	200676
роздрібна торгівля, крім торгівлі автотранспортними засобами та мотоциклами	151322	281208	320197	189210
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2797559	1940832	3133212	2020339
наземний і трубопровідний транспорт	958508	495376	1098268	809324
водний транспорт	5485	32196	20037	35032
авіаційний транспорт	...1	...1	...1	...1
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	1831905	1406588	2013750	1175397
поштова та кур'єрська діяльність	...1	...1	...1	...1
Тимчасове розміщування й організація харчування	208349	70914	59412	85741
тимчасове розміщування	182340	50833	55780	81480
діяльність із забезпечення стравами та напоями	26009	20081	3632	4261
Інформація та телекомунікації	371567	130474	378457	516175

Продовження таблиці 1

Роки	2010	2011	2012	2013
видавнича діяльність, виробництво кіно-та відеофільмів, телевізійних програм, видання звукозаписів, діяльність у сфері радіо та телевізійного мовлення	8703	6240	3639	13608
телекомунікації (електрозв'язок)	349276	110537	357675	494394
комп'ютерне програмування та надання інших інформаційних послуг	13588	13697	17143	8173
Фінансова та страхова діяльність	145395	98565	159675	209560
Операції з нерухомим майном	928216	803579	540545	756016
Професійна, наукова та технічна діяльність	81109	126706	174352	234751
діяльність у сферах права та бухгалтерського обліку, архітектури та інжинірингу, технічні випробування та дослідження, діяльність головних управлінь (хед-офісів)	63074	34582	124352	203296
наукові дослідження та розробки	4827	67055	17799	18709
рекламна діяльність і дослідження кон'юнктури ринку, інша професійна, наукова та технічна діяльність, ветеринарна діяльність	13208	25069	32201	12746
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	214534	117961	140096	49146
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1001554	1182149	597643	424473
Освіта	244038	81853	48123	44017
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	92398	85568	160343	95489
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	30562	54528	12927	13000
Надання інших видів послуг	19738	8665	7282	4875

Таблиця 2

Динаміка інвестицій в підприємства сфери туризму і гостинності Одеського регіона за 2010-2013 рр.

Напрямки інвестицій	Од. вим.	Обсяг інвестицій, грн.				2013 у % до 2012
		2010	2011	2012	2013	
Усього	грн.	9723802	9347303	14631168	11872178	-18,86
	%	100	100	100	100	
Готельне господарство і організація харчування	грн.	208349	70914	59412	85741	44,32
	%	2,14	0,76	0,41	0,72	
Готельне господарство	грн.	182340	50833	55780	81480	46,07
	%	1,88	0,54	0,38	0,69	
Організація харчування	грн.	26009	20081	3632	4261	17,32
	%	0,27	0,21	0,02	0,04	
Сфера дозвілля, розваг і відпочинку	грн.	30562	54528	12927	13000	0,56
	%	0,31	0,58	0,09	0,11	

Тенденцією регіонального інвестиційного процесу у туристичній сфері за останні роки є підвищення обсягів інвестицій у готельне господарство на 46,07% і у заклади харчування на 17,32 % у 2013 р. в порівнянні з 2012 р.

Зростання обсягів інвестицій у сфері дозвілля, розваг і відпочинку є незначним і складає 0,56% у 2013 р. в порівнянні з 2012 р. На наш погляд, основними важелями структурних змін в регіональному туристично-рекреаційному комплексі є: зростання обсягів фінансування туристичного сектору за рахунок додаткових асигнувань з державного та місцевих бюджетів, а також залучення приватних інвестиційних ресурсів, у тому числі на основі державно-приватного партнерства; формування елементів «нової економіки» (сфери туристичних послуг та об'єктів регіональної інфраструктури). Це пов'язано з модернізацією існуючих та будівництвом нових об'єктів інфраструктури: аеропортів, залізничних вокзалів, готелів, транспортних магістралей, мереж телекомунікації, ліній електропередач, комунального господарства, міжнародних пунктів автомобільного пропуску, модернізація пунктів перетину кордону тощо;

- впровадження нових організаційно-управлінських підходів до розвитку регіонального сектору туризму та рекреації, поглиблення міжрегіонального співробітництва та виробничо-господарської кооперації на обласному і районному рівнях;
- посилення підприємницької та інноваційної активності, поліпшення соціально-економічної ситуації в регіонах [5].

Таким чином, реалізація мети інвестиційної стратегії Одеської області в сфері туризму вимагає застосування таких інструментів та механізмів регіональної політики як кластерна модель розвитку рекреаційно – туристичного комплексу, формування інвестиційної привабливості рекреаційних територій, формування регіональних інноваційних систем (формування мережі інноваційної інфраструктури, взаємодія суб'єктів інноваційної діяльності та політики, державна і регіональна підтримка інновацій), державні цільові програми, угоди щодо регіонального розвитку та державне-приватне партнерство, програми подолання депресивності територій; розвиток місцевого самоврядування; територіальний маркетинг і брендинг, підготовка управлінських і підприємницьких кадрів.

Література:

1. Особливості застосування державно-приватного партнерства як механізму реалізації нової регіональної політики. Аналітична записка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1239/>
2. Нездоймінов С. Г., Андрєєва Н. М. Державне – приватне партнерство у сфері рекреації та туризму в контексті соціальної відповідальності / Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян: монографія: у 2-х т. / за заг. ред. Г. Г. Півняка; МОНУ; Нац. гірн. ун-т. – Д.: НГУ, 2014. – Т. 2. – 408 с.
3. Туристичні потоки в Одеській області за 2009-2013 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua/>
4. Інвестиційна стратегія Одеської області на 2011-2015 роки. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ved.odessa.gov.ua/clov-programi/>
5. Нездоймінов С. Г. Реалізація регіональної інвестиційної стратегії в індустрії гостинності та туризму /С.Г. Нездоймінов // Економіка харчової промисловості. – 2013. - №2 (18). – С. 56-59.

5.8. COMPLEX RESEARCH OF NATIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT BY DETERMINATION OF THE EQUILIBRIUM STATES

Parshin Y.I.

Candidate of engineering sciences, Ass. Professor,
State higher Education Institution «Ukrainian State Chemical Technology University», Dnepropetrovsk

The strategy decision making to providing of national economy steady development is based to the data analysis of the large volumes of economic information. The analytical system of strategic decision making is needed for effective strategies building, directed on steady economic development providing. The basic component of such system is a complex of mathematical models with high level of precision, describing difficult economic processes.

The problem of development of the economic systems draws attention of many foreign and national scientists, such as V. Geets, O. Amosha, V. Vishnevskii, R. Lepa, V. Galizyn [1, 2 and others]. For researching of the complex system the regression analysis had been used by many foreign and national scientists, such as J. Armstrong, M. Omran, A. Ragab, V. Kuharev, V. Salli, A. Erpert [3, 4 and others].

The model of world dynamics had been offered by famous american scientist Dzh. Forrester. Most distribution in scientific researches had got next models. They are imitation model, Leont'ev balance models, Dzh.Fon Neyman models, E. Keeler, M. Spence and R. Zeckhauser models for optimum control of environment contaminations, Kobb-Douglas production function, R. Solou model and other models [5].

Scientists which research economic development of countries and regions use production functions, in particular, in work as Jesus Felipe, F. Gerard Adams, E. Berezhnaya, V. Berezhnoy [4, 5 and others]. We have got models of two-factor production functions of the regional system [6]. Complex method for research of the Dnepropetrovsk regional economic system has been developed by us [7] and complex researches of economic development of regional economic activity have been carried out [8].

However the problems of economic development of national economy have not been enough studied. It should be noted that analytical system for monitoring, modelling of national economic development and strategy decision making must be created.

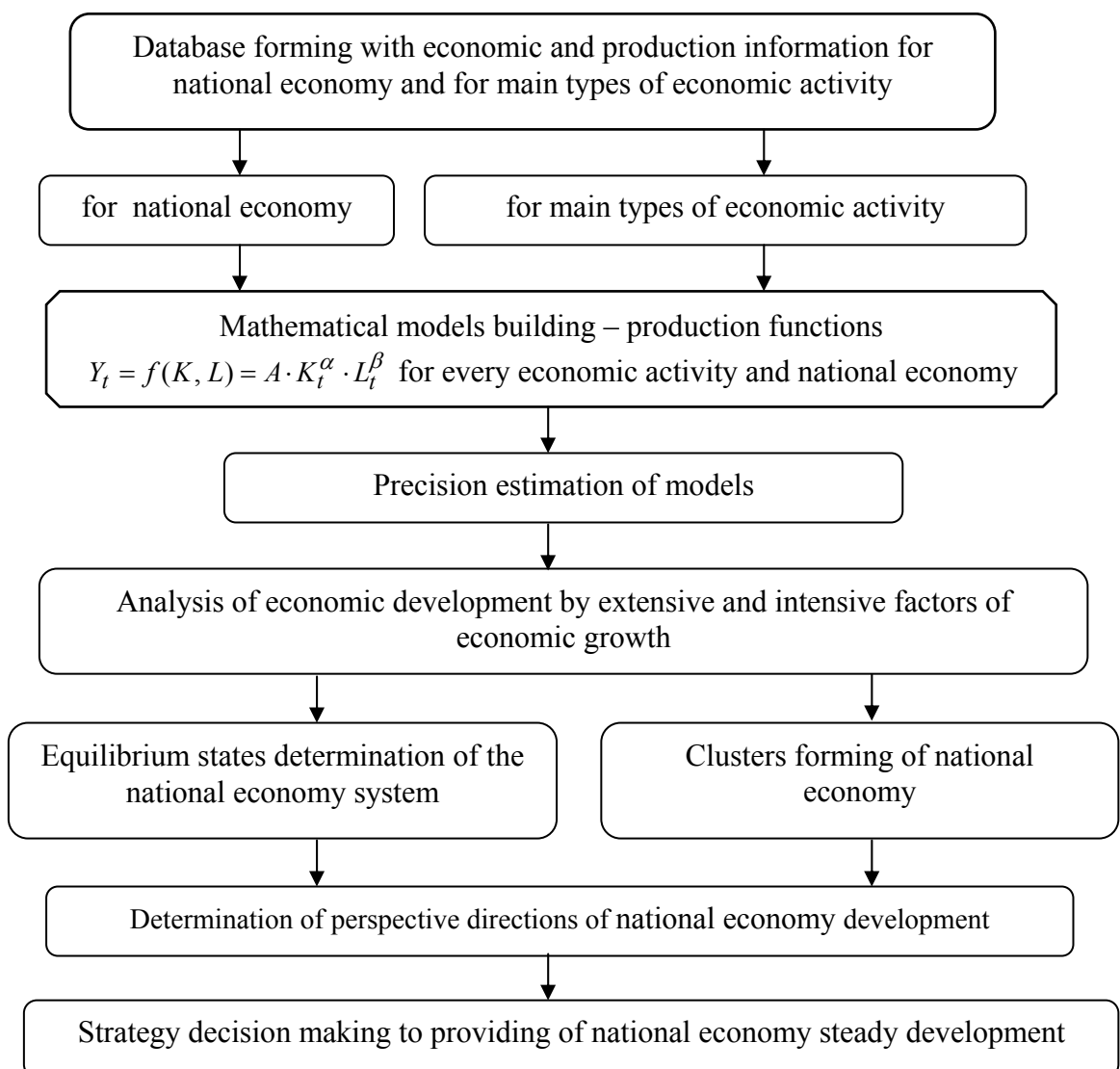
The purpose of this article is the complex research of national economic development by production function building and clusters forming.

National economy consists of different types of economic activity and consequently the mathematical model of economy must be described by complex of models which allow to study economy development by every sector, taking into account the type of economic activity.

The research method for studying of national economy development has been developed. The method of researches foresees the national economy modeling and main types of economic activity. This method consists of basic blocks: database

forming with economic and production information, main types forming of economic activity, mathematical models building – production functions with the precision estimation, analysis of economic development – classification by extensive and intensive factors of economic growth, determination of perspective directions of national development, equilibrium states determination of the national economy system, clusters forming of national economy, forecast of national economy development and strategy decision making. The purpose of this research is perspective directions determination of economic development and decision making on the realization of the government programs of innovative and investment development. Graphic interpretation of its component blocks on pic. 1 is given.

In accordance to the types classification of economic activity the next types of economic activity have been examined (table 1).



Pic. 1. Complex research of national economy development

The national economy and main types of economic activity must be described by the models – production functions. The analytical modules with modern software use for the production function building of national economy and production functions of all types of economic activity have been developed. The

structure of the analytical module foresees database forming with main economic indicators.

The database for every type of economic activity and national economy foresees the next economic indicators: production output (profit from the realized products); capital (the monetary worth of all machinery, equipment and buildings); labour (the total number of person-hours worked). Databases for period from 2006 to 2013 [9] have been formed.

The complex of Cobb-Douglas production functions for the relationships of production output, capital and labour for every type of economic activity has been built:

$$Y_t = f(K_t, L_t) = A \cdot K_t^\alpha \cdot L_t^\beta, \quad (1)$$

where Y_t – production output, *million hryvnyas*; K_t – capital, *million hryvnyas*; L_t – labour, *million hryvnyas*; A – index of scientific and technical progress (total factor productivity); α and β – elasticity coefficients on capital and labour accordingly.

Indices of scientific and technical progress (total factor productivity) and elasticity coefficients on capital and labour have been determined. Results of modeling with verification of models approximation in table 2 have been given.

Table 1

Basic types of economic activity

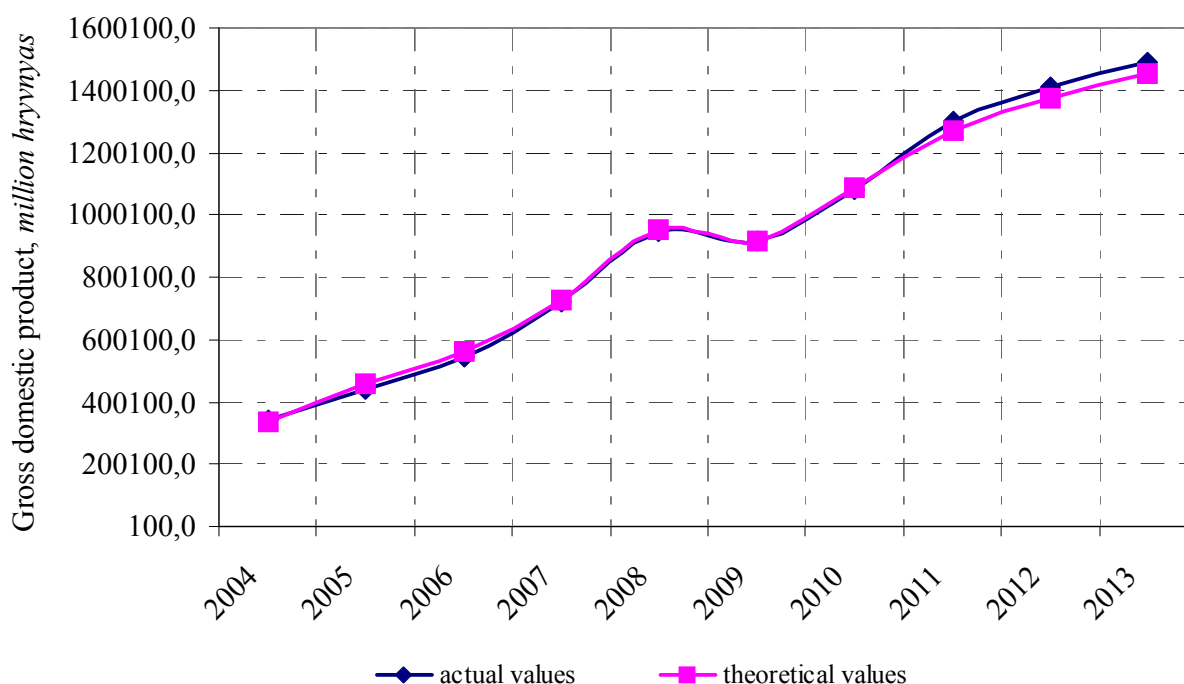
№	Section	Type of economic activity
1	A	Agriculture, forestry and fish economy
2	B	Mining industry
3	C	Processing industry
4	D	Supply of electric power, gas and air
5	E	Water-supply; sewage system, handling offcuts
6	F	Building
7	G	Wholesale and retail trade; repair of vehicles and motor cycles
8	H	Transport, ware-house economy, postal and courier's activity
9	J	Information and telecommunications
10	K	Financial and insurance activity
11	L	Operations with the real estate
12	M	Professional, scientific and technical activity
13	N	Activity in the field of administrative
14	O	State administration; obligatory social security
15	P	Education
16	Q	Health protection and grant of social help
17	R	Art, sport, entertainments and rest
18	S	Other types of services

Multiplicative production function for the economy of Ukraine on the base of statistical information [10] has been built:

$$Y_t = f(K_t, L_t) = 3,83 \cdot K_t^{0,01} \cdot L_t^{0,94}, \quad (2)$$

where Y_t – gross domestic product, *million hryvnyas*; K_t – capital, *million hryvnyas*; L_t – labour, *million hryvnyas*.

Graphic interpretation of multiplicative production function for the Ukraine economy has been built (pic. 2).



Pic. 2. Graphic interpretation of production function of national economy

Table 2

Results of modeling

Section	Production function	Approximation error, %	Section	Production function	Approximation error, %
A	$Y = 28,18 \cdot K^{0,01} \cdot L^{0,89}$	0,003	K	$Y = 2,04 \cdot K^{0,005} \cdot L^{1,04}$	0,01
B	$Y = 2,73 \cdot K^{0,01} \cdot L^{1,01}$	0,004	L	$Y = 0,31 \cdot K^{1,248} \cdot L^{0,01}$	0,03
C	$Y = 9,6 \cdot K^{0,01} \cdot L^{0,97}$	0,002	M	$Y = 4,78 \cdot K^{0,247} \cdot L^{0,75}$	0,003
D	$Y = 0,61 \cdot K^{0,19} \cdot L^{1,03}$	0,003	N	$Y = 61,21 \cdot K^{0,01} \cdot L^{0,67}$	0,01
E	$Y = 0,02 \cdot K^{0,24} \cdot L^{1,35}$	0,002	O	$Y = 1,3 \cdot K^{0,186} \cdot L^{0,87}$	0,0003
F	$Y = 1,83 \cdot K^{0,01} \cdot L^{1,1}$	0,02	P	$Y = 1,16 \cdot K^{0,154} \cdot L^{0,91}$	0,001
G	$Y = 50,59 \cdot K^{0,01} \cdot L^{0,77}$	0,002	Q	$Y = 6,71 \cdot K^{0,01} \cdot L^{0,86}$	0,001
H	$Y = 9,43 \cdot K^{0,002} \cdot L^{0,92}$	0,007	R	$Y = 0,3 \cdot K^{0,683} \cdot L^{0,61}$	0,005
J	$Y = 0,01 \cdot K^{0,685} \cdot L^{0,96}$	0,01	S	$Y = 6,65 \cdot K^{0,241} \cdot L^{0,64}$	0,006

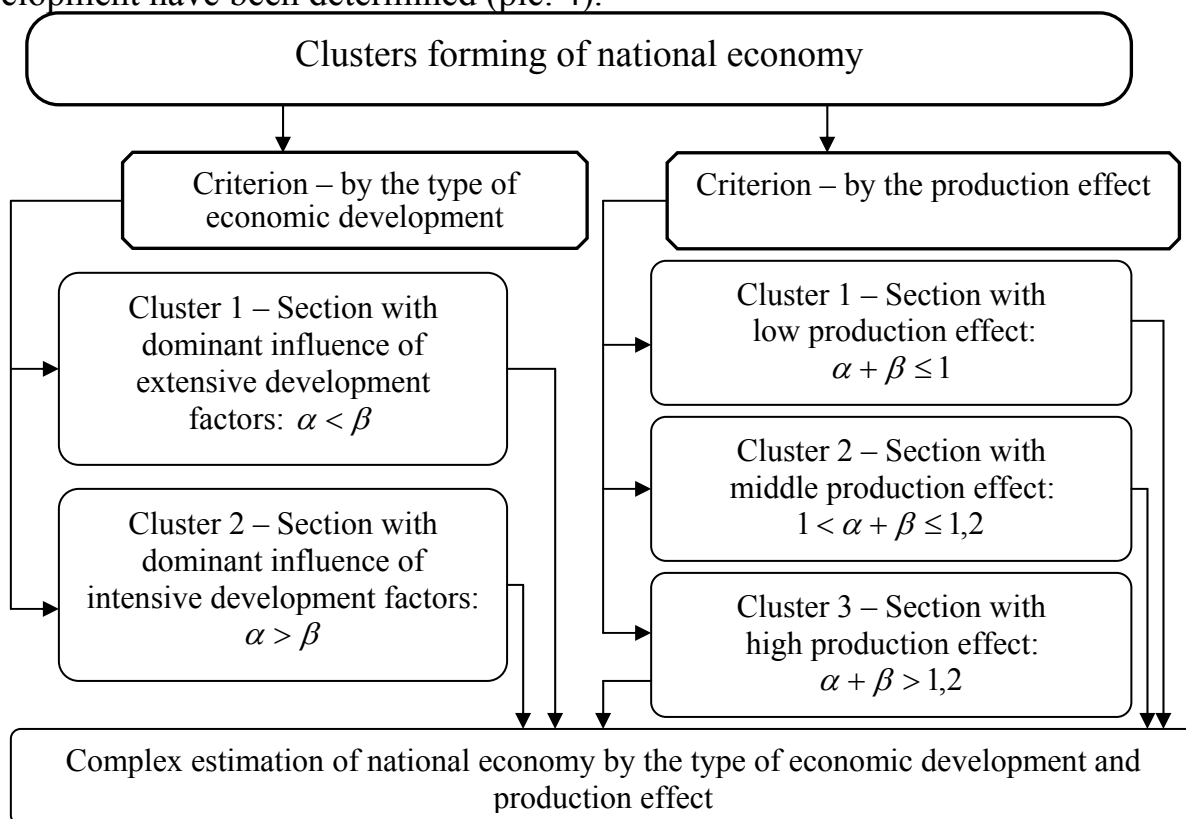
In accordance with the offered method of analysis we define the extensive and intensive factors of economic growth and divide the type of economic activity by factors of economic growth. Taking into account the known mathematical aspects [5] in determination base of extensive and intensive factors of economic growth the followings have been put: comparison of elasticity on capital $\alpha_K = \frac{\partial \ln X}{\partial \ln K} = \alpha$

with the value of elasticity on labour $\beta_L = \frac{\partial \ln X}{\partial \ln L} = \beta$; determination of the sum of

elasticity on capital and elasticity on labour and comparison of the received value with the unit.

In the case when the elasticity on capital exceeds the elasticity on labour $\alpha > \beta$ – we have intensive growth of economy and in the case when the elasticity on labour exceeds the elasticity on capital $\alpha < \beta$ – extensive growth of economy.

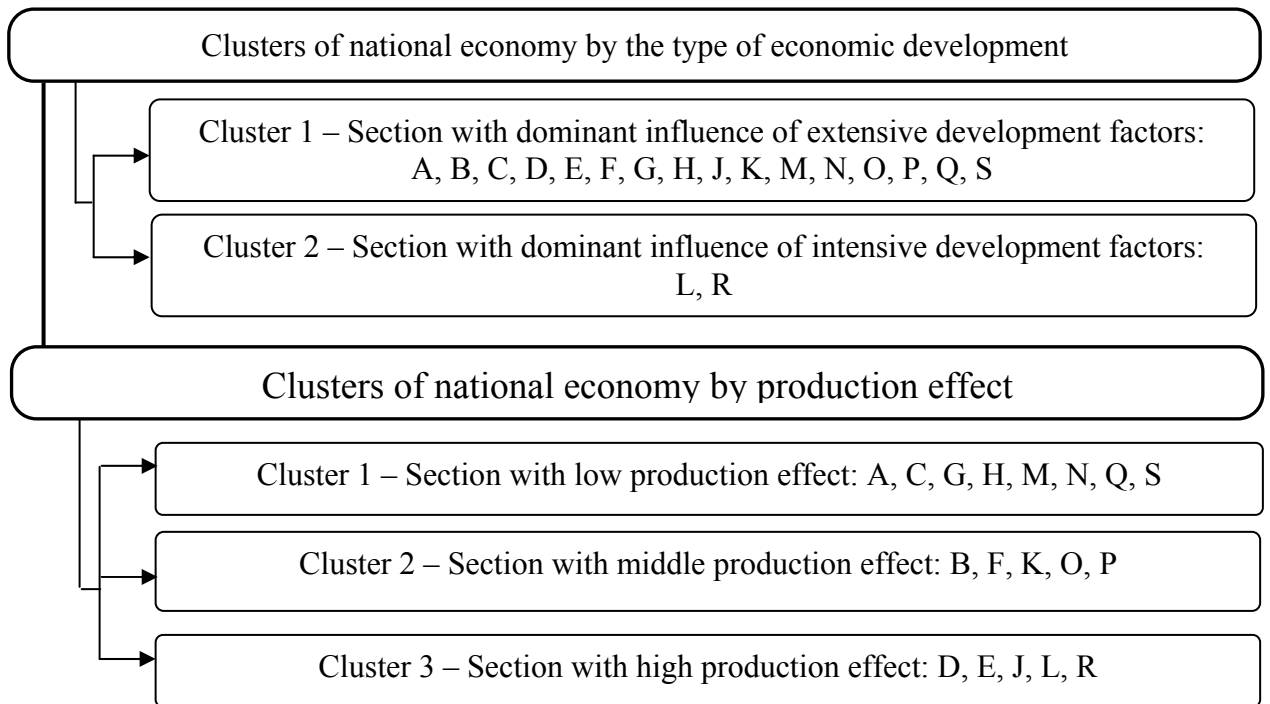
The analysis results with determination of extensive and intensive factors of economy growth have been given. Criteria for determination of national economy clusters with the use of development indices have been offered (pic. 3). Clusters with dominant influence of extensive and intensive factors of economic development have been determined (pic. 4).



Pic. 3. Clusters forming of national economy

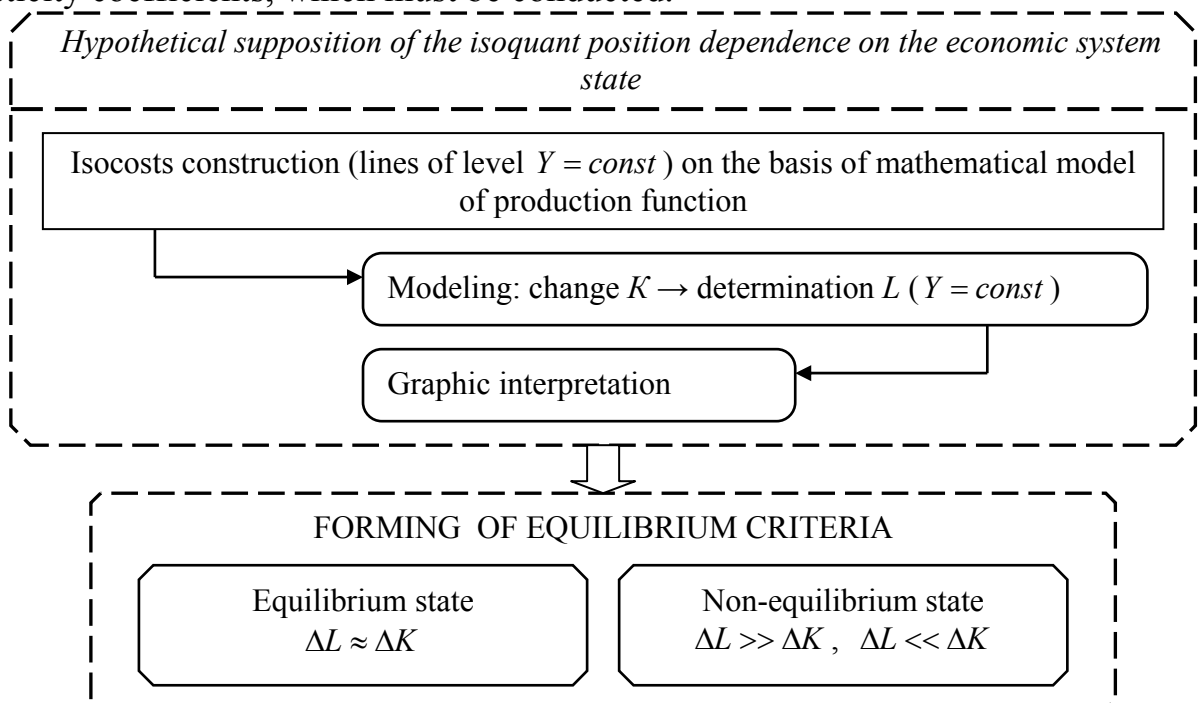
In the case when $\alpha + \beta > 1$ – we talk about the dynamic development because the production output increases quicker than factors. But in the case when $\alpha + \beta < 1$ – we have economic situation, when factors increase quicker than the production output. Taking into account the criterion $\alpha + \beta > 1$, we state about dynamic development of national economy and every type of economic activity. Thus, we form three clusters in dependence of possible increase of the factors.

On the basis of models the analysis of economic development with determination of national economy clusters has been carried out (pic. 3). Clusters with low, middle and high production effect have been formed. Results of clusterization by economic development type and by production effect on pic. 3 have been given.



Pic. 4. Clusterization results of national economy

Taking into account the level of significance of the received production functions we carry out modeling on their basis and research of the national economy on the future periods of time. For modeling computer experiments mathematical models by the possible changes of factors with the account of elasticity coefficients, which must be conducted.



Pic. 5. Equilibrium states determination method of the economic system of national economy

The supposition of the optimum equilibrium of the economic system in close limits of this vector during the further researches has been formed. The special scientific interest presents the functioning research of economic subsystem within the limits of this vector. The results of these researches and the exposure of existent regularities are the basis of grounded decisions for strategic management with the position of steady development providing. The method of equilibrium states determination of economic system in accordance with the conception of steady development providing of national economy has been developed (pic. 5). The decline of production efficiency from the production scale growth in the conditions of extensive type of economic development as the result of national economy development with the production function use has been set.

The proof about equilibrium state of economic system functioning on the resources cost vector substitution and by division use of each of the identification members has been executed. The hypothetical supposition about the dependence of isoquant and isocost positions by the equilibrium state has been given. The classification of equilibrium states of the economic system with the proper terms exposure and economic essence of hypothetical supposition and modeling results has been given (table 3).

The researches on the production functions basis by using developed method have been conducted. The isocost on the design result has been given. The slope corner has been determined, which is 20.5° . This fact gives possibility to establish, that national economy as the economic system is in non-equilibrium state and needs strategic decision making which is directed on the equilibrium state providing and steady development providing.

Table 3

Terms determination of equilibrium and non-equilibrium states of the economic system

Classification of the economic system states		
<i>1st state</i> equilibrium state	<i>2nd state</i> system has insignificant deviations from the equilibrium state	<i>3rd state</i> non-equilibrium state of the system
States description of the economic system		
isocost slope $\alpha = 45^\circ$, $\Delta L = \Delta K$	isocost slope $\alpha = [40^\circ - 50^\circ]$	isocost slope $\alpha \gg 45^\circ$, $\Delta L \gg \Delta K$, $\Delta L \ll \Delta K$

As research result, development tendencies of the national economy and its component parts – basic types of economic activity have been exposed. The mathematical models of production functions allow to forecast of the future development of national economy and every type of economic activity.

Taking into account the development type production effect clusters have been formed. Conducted researches provide the basis of steady development providing of national economy. Further researches directions direct on development of the system decision making about steady development providing of national economy.

Steady economic development of national economy foresees the development of economic activity on the basis of strategy which has been formed

and accepted to realization. Conducted researches on the basis of the structurally developed logical chart allow to find out permanent operating conditions of the economic system. Received results are the basis of strategic decision making for providing of steady economic development of national economy.

References:

1. Геєць В.М. Нестабільність та економічне зростання / НАН України, Ін-т екон. прогнозування. – К.: УІЕП, 2000. – 344 с.
2. Структурно-функціональний аналіз та моделювання розвитку економіки: монографія [Електронний ресурс] / Галіцин В.К., Суслов О.П., Галіцина О.В., Самченко Н.К. – К.: КНЕУ, 2013. – 377 с.
3. Armstrong J. Scott Illusions in Regression Analysis // Forthcoming, International Journal of Forecasting – The Wharton School, University of Pennsylvania, Philadelphia PA 19104 – 2012 http://www.academia.edu/1105970/Illusions_in_Regression_Analysis.
4. Jesus Felipe, F. Gerard Adams «A theory of productions» The estimation of the Coob-Douglas function: A retrospective view // Eastern Economic Journal, Vol. 31, № 3 (Summer, 2005), pp. 427-445.
5. Бережная Е.В. Математические методы моделирования экономических систем: учебное пособие / Е.В. Бережная, В.И. Бережной. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 368 с.
6. Паршин Ю.И. Моделювання економічного розвитку Дніпропетровської області / Ю.И. Паршин // Інноваційно-інвестиційна політика сталого розвитку регіонів України: від теорії до практики: колективна монографія в 2-х томах. Т.2. / Під заг. ред. К.Ф. Ковальчука. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2012. – С. 141-151.
7. Parshin Y.I. Complex method for researching of the regional economic system / Parshin Y.I. // Nauka i Studia. – Przemysl: Nauka i Studia, 2013. – Nr 11(79). – P. 77-83.
8. Parshin Y.I. Classification of the regional economic activity by factors of economic growth / Parshin Y.I. // Nauka i Studia. – Przemysl: Nauka i Studia, 2013. – Nr 26(94). – P. 46-52.
9. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

5.9. CONCEPTUAL APPROACH TO STRATEGIC MANAGEMENT SYSTEM OF THE REGION POTENTIAL USE

Parshina M.Y.

post graduate student,

State higher education institution «Prydniprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture», Dnepropetrovsk

The intromission of Ukraine in the system of world globalization requires the solution of complex questions on the strategic management of region potential use on scientific basis. The problem of the region potential development draws attention of many foreign and national scientists. Plenty of modern scientists pay attention to the problem of potential management as one of the most essential [1, 2, 3, 4]. In particular, N. Verkhogliadova, A. Voronkova, V. Gnatushenko, O. Goriacha, I. Karapeychik, O. Kolesnikov, O. Korenkov, E. Lapin, I. Otenko, M. Savchenko, E. Figurnov, and also foreign scientists H. Gassmann and J. Fagerberg pay attention to the questions of forming, management and estimation of enterprises potential.

As a result of researches [4] we have examined that scientists V. Schluchkov, A. Arzamcev, E. Fadeeva, R. Timofeev, V. Avdeenko, V. Kotlov, O. Schamanska, who examine categories «the potential of enterprise» and «the economic potential of enterprise» as synonyms.

Nowadays, positions on theoretical basis forming for the creation of region effective functioning potential have not been sufficiently defined in scientific researches. There are no works in which the questions of concrete methods development and quantitative estimation methods of region potential use would be considered in complex. Also there are no works in which the recommendations on the effective use of region potential have been developed. The scientific tasks on development of strategic management system of region potential use have not been resolved. The adaptation mechanisms of such systems to the terms of transformation economy have not been offered.

Thus, the questions of methodical basic development of strategic management of region potential use remain practically inelaborate.

The purpose of the article consists in conceptual approach forming to strategic management system of the region potential use.

In the work the scientific concept «potential» has been given. In domestic economic literature, potential, in wide understanding is interpreted as possibilities, present forces, supplies, facilities which can be used or power-level in any relation, aggregate of facilities, necessary for anything. In the dictionary of foreign words this concept is also understood as «the degree of power (hidden possibilities) in some relation...» [5].

In the work the term «potential» in the economy has been accomplished. According to the results of this research we must note that scientists examine the different aspects of potential during many years. Taking into account the main signs of potential classification it is possible to select the basic types of potential, in particular production, scientific, innovative, marketing, financial and other types.

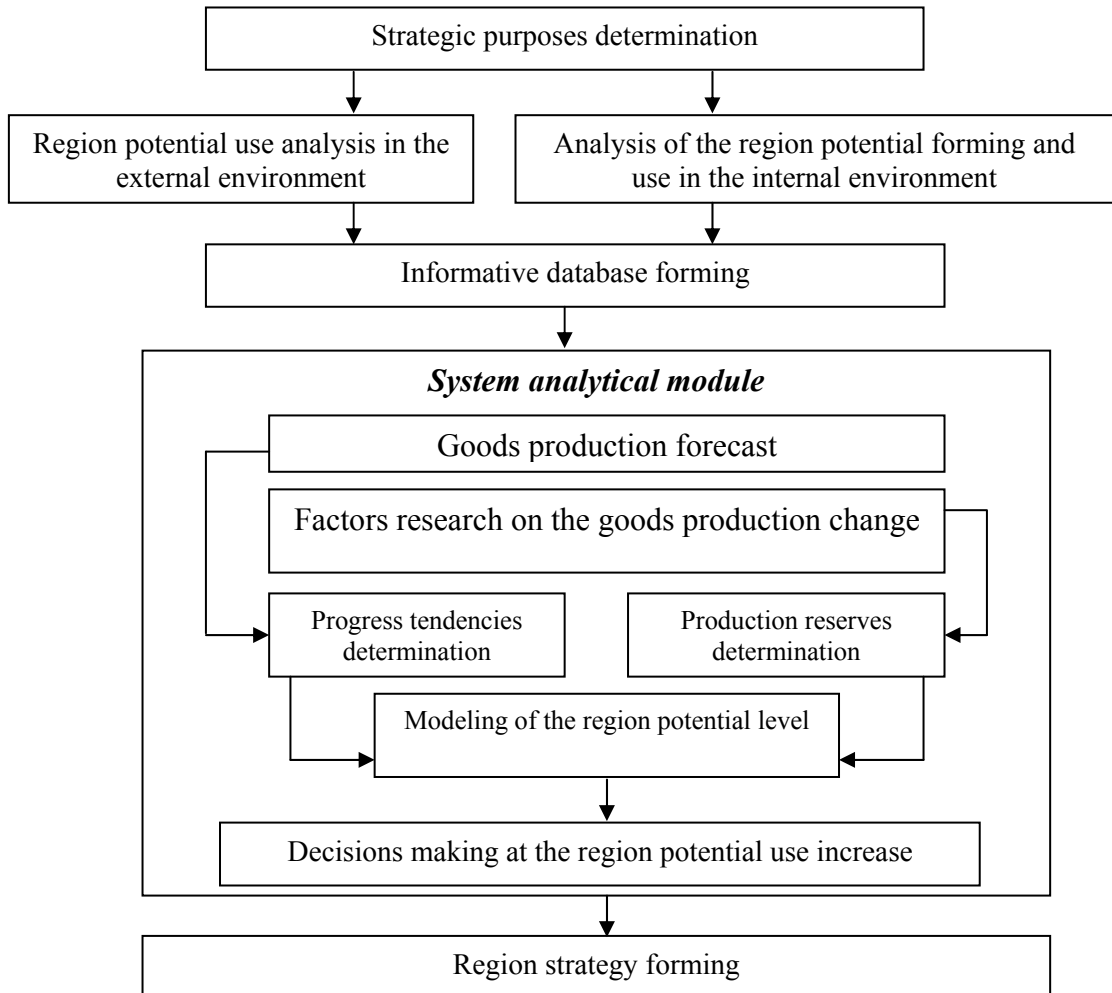
It was exposed that one of the debatable questions in scientific literature is the question concerning the interrelation of concepts of economic and production potential. The critical analysis of economic and production potential has been presented on the results of analytical researches.

The authors of work [6] suggest examining the economic potential as an aggregate of resources of managing subject. This point of view is effective direction of potential research. In the work [4] we marked that it is necessary to consider the economic potential as the combined ability of the available economic resources, to provide the production with the maximally possible volume of factors conform to the necessities of society on this stage of development.

On the basis of the approach analysis and methods of quantitative determination of the region potential we came to the conclusion that these questions need detailed research and require proper elaboration taking into account modern tendencies in the region potential forming.

Also the paradigms of strategic management of the region and initial positions of potential strategic management have been set and investigated. The

system structure of the strategic decisions forming on the increase of the region potential use has been developed (pic. 1). The offered system contains of the complex of analytical blocks with the use of methods of the economic-mathematical modeling, methods of reflexive management and economic validation of strategic decisions.

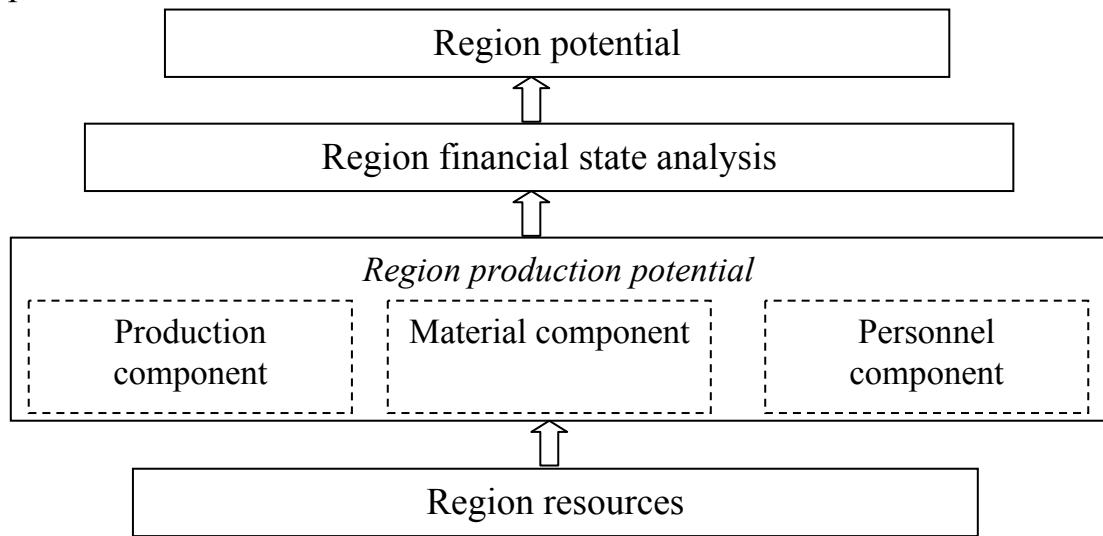


Pic. 1. Strategic management system of the region potential use

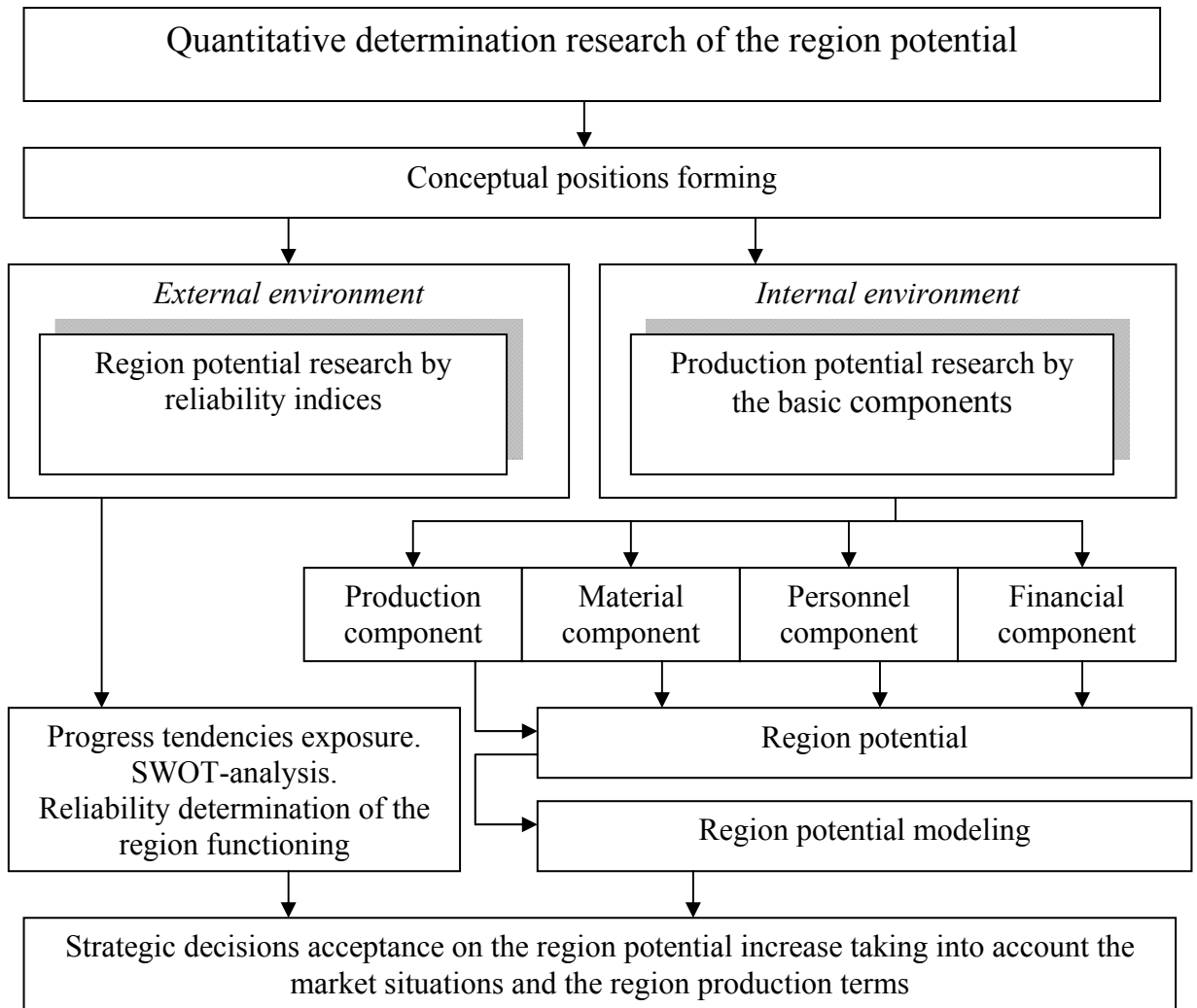
In the work the conceptual positions on the quantitative estimation of region potential have been determined. It was proved that determination of region potential is expedient to be the integral estimation of potential possibilities represented in the resource potential taking into account the achievement of the economic effect. The complex model of region potential forming has been worked out (pic. 2). In the basis of complex model of the region potential forming process the resource conception has been taken [7]. The approach according to which production, material, personnel and financial components has been offered and method itself.

That allows not only to estimate the region potential quantitatively but also to create the basis for different production situations modelling. We make accent that it is necessary to conduct the research of the region potential on the basis of such model and its components depending on the change of many factors. Thus,

the received dependences must make basis of strategy forming of region development.



Pic. 2. Forming model of the region potential



Pic. 3. Researching method of the region potential

The method of researches of region potential on the basis of the offered conceptual positions has been developed (pic. 3). This method foresees the researches taking into account the terms of external and internal environment of the region.

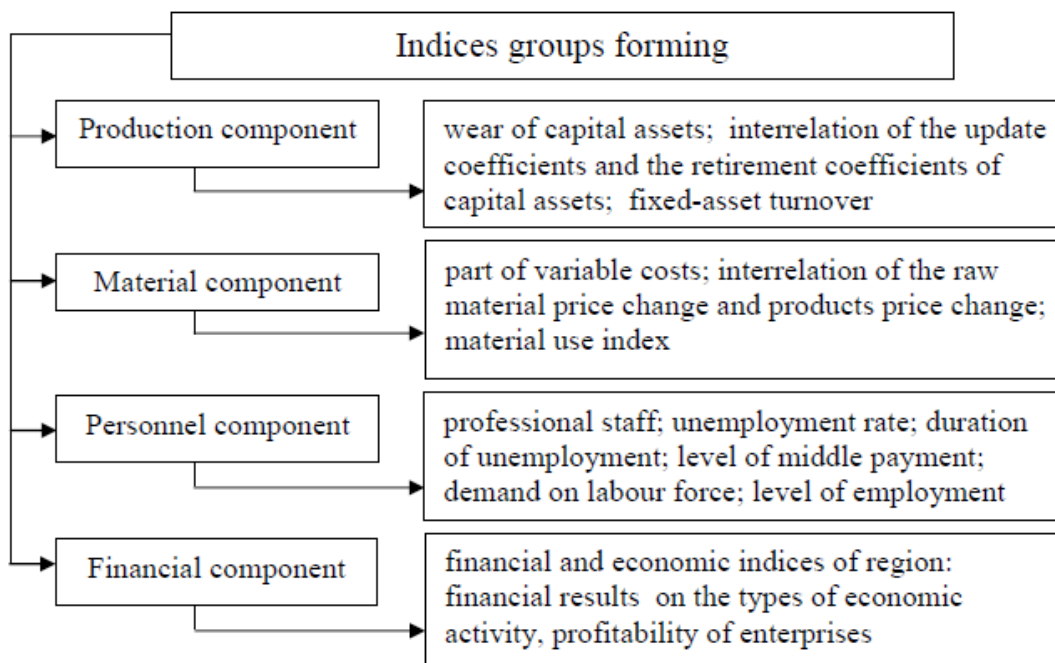
The analysis of region functioning in the external environment has been carried out by the reliability index. The offered method includes four basic stages: analysis of external surroundings of the region; SWOT-analysis; analysis of the tendencies of external surroundings development; quantitative estimation of the chances on success. The researches of the terms of internal environment of the industrial region foresee the determination of the levels of region economic potential (Table 1).

Table 1

Levels description of potential

Potential levels	Denotation	Short description
High level	A	The region is in absolute equilibrium state on all component indices in accordance with all estimation criteria
Average level	B	The region functions successfully in business, but there are difficulties which the region overcomes, because of adaptation mechanisms work
Low level	C	Chronic violations by many parameters of all functional components: problems with raw material, labor resources, capital production assets and their ineffective use on the region

The formed system of indices of the quantitative estimation presents the informative base for the analytical researches. The critical values have been determined and the scale of quantitative estimation has been formed. On this basis the potential level of every component has been defined (pic. 4).

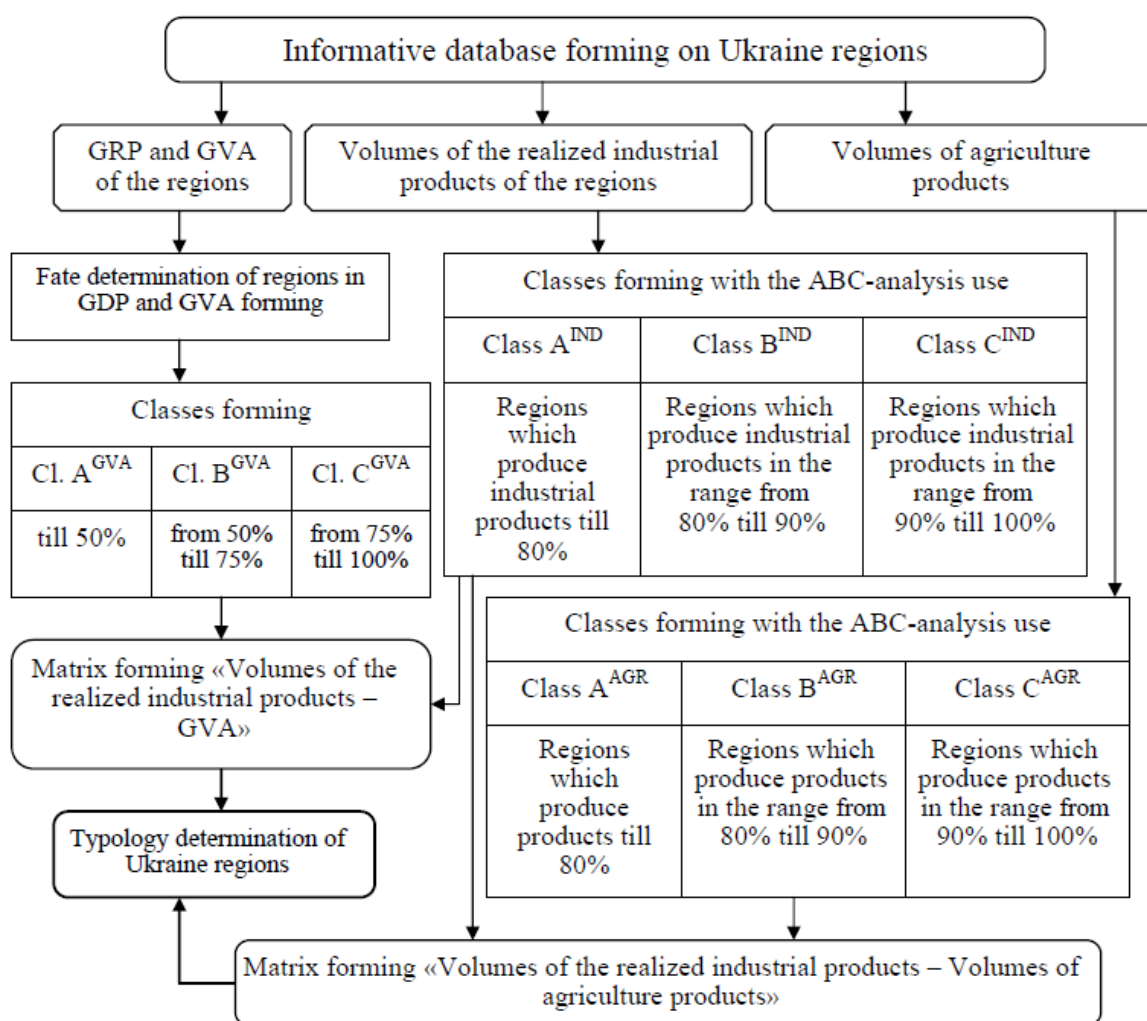


Pic 4. Components of the region potential

The indices system has been formed for economic potential research of the industrial region and its basic components. The formed indices system of the quantitative estimation presents an informative base for the analytical researches.

The proposed concept and the model are the basis for strategic system management forming of the region potential.

Strategic management system of region potential use is the aggregate of theoretical knowledge, which allows to synthesize methods, models and instruments of strategic management. The scientifically grounded conception which takes into account the features of region activity and state of external environment has been fixed in the basis of strategic management system of the region potential use. The use of modern conceptions of strategic management system of the region potential use has been offered. The groups of indices for the effect estimation and the economic efficiency estimation of region potential in accordance with special purpose options of estimation process have been systematized.



Pic. 5. Researches operation method on typology determination of Ukraine regions

Four groups of purpose estimation have been selected: the general level estimation by the summarizing indices; estimation by indices of living labour; estimation by indices of realizable labour and estimation by investment performance indicators. Use of resource aspect for measuring of efficiency of region potential use have been conceptually foreseen. Determination of useful

effect as the gross value added has been suggested. With the purpose of complex researches operation, the method which provides the ABC-analysis use and is based on Pareto's principle, matrix approach and efficiency determination of the regional potential use has been developed. That allows to form the Ukraine regions typology with the regions selection with dominant output of industrial and agriculture products (pic. 5).

The informative database of Ukraine regions on the statistical information basis has been formed [11]. The ABC-analysis use allowed to form classes on volumes of realized industrial products and volumes of agriculture products, which were counted on one person. On pic. 6 conducted researches results as the matrix «Volumes of realized industrial products – Volumes of agriculture products» are given.

Obtained groupings allowed to select the following four types of regions: regions with the high level of the industrial products output and agriculture products; regions with the dominant industrial products output; regions with the dominant agriculture products output and mixed type regions (table 2).

Table 2

Typology of Ukraine regions

№	Region code	Region description on the output level	
		of the industrial products	of the agriculture products
<i>Regions with the high level of industrial products output and agriculture products</i>			
1	$A^{INA^{AGR}}$	high level	high level
<i>Regions with the dominant output of industrial products</i>			
2	$A^{INB^{AGR}}$	high level	middle level
3	$A^{INC^{AGR}}$	high level	low level
<i>Regions with the dominant output of agriculture products</i>			
4	$B^{INA^{AGR}}$	middle level	high level
5	$C^{INA^{AGR}}$	low level	high level
<i>Regions of the mixed type</i>			
6	$B^{INB^{AGR}}$	middle level	middle level
7	$B^{INC^{AGR}}$	middle level	low level
8	$C^{INB^{AGR}}$	low level	middle level
9	$C^{INC^{AGR}}$	low level	low level

Formed four types of regions make the basis, related to the regional policy forming, and also decisions, directed on efficiency increase of the regions functioning. In this connection researches operation with the proper estimation making of the efficiency of regional economy functioning is expedient. In accordance with the developed method we conduct research with the use of the gross value added index, by which it is possible to talk about the efficiency of the regional potential use.

Obtained results testify that the group of regions with the greatest level of the potential use is the most considerable and makes 67.1% in GDP forming of our country. However, given results in the matrix form and deposit determination of separate groups of regions in GDP forming and definitely allow to establish unevenness in the potential use of many Ukraine regions.

Procedure of strategic management system of region potential use assumes the leadthrough of such actions: exposure of potential structure; analysis of competitive edges and weak sides; leadthrough of potential diagnostics, estimation of main constituents and elements of potential. The system contains the analytical

module which allows: to execute prognostication of the basic economic and financial indicators, to carry out the design of the economic potential level and ground decision on increase of the economic potential level of region. On the basis of complex of analytical procedures, use of methods of economic and mathematical decision, methods of reflection management and economic ground of strategic decisions, forming of region development strategy by taking into account the regions type has been foreseen.

The basic scientific result consists in forming of theoretical and methodological positions of strategic management system of economic potential of the industrial region on the basis of the offered conceptual positions on the strategic management of economic potential. The conception of strategic management of economic potential of the industrial region has been presented. This conception determines the forming processes, recreation and increase of potential as the basic object of strategic management on the basis of analysis and estimation of the state of its basic elements, tendencies of their changes, correlative and economic relationships between elements in the structure of potential. The resource conception has been fixed on the basis of this model taking into account production, material, personnel and financial components of economic potential. The complex model of the forming process of potential has been developed. The structure of the analytical system of strategic management of region potential has been formed. It foresees the administrative decision forming on the basis of analysis, economic-mathematical modeling, and also reflexive methods which are used in the management of the economy.

References:

1. Геєць В.М. Нестабільність та економічне зростання / НАН України, Ін-т екон. прогнозування. – К.: УІЕП, 2000. – 344 с.
2. Fagerberg J. Technology and competitiveness / J. Fagerberg // Oxford, 1996. – V. 12. – № 3. – P. 39-51.
3. Gassmann H. Globalisation and industrial competitiveness. Organisation for Economic Cooperation and Development / H. Gassmann // The OECD Observer. – December 1995/ January 1996. – N 197. – P. 38-42.
4. Verkhogliadova N.I. The theoretical approaches to the interpretation of categories «The potential of enterprise» and «The economic potential of enterprise» / Verkhogliadova N.I., Makarova G.S. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gisap.eu/ru/theoretical-approaches-interpretation-categories-potential-enterprise-and-economic-potential-enterprise>.
5. Definitions for economic potentia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.definitions.net/definition/economic-potential>.
6. Підтримка конкурентоспроможного потенціалу підприємства / А.Е. Воронкова, В.П. Пономарьов, Г.І. Дібніс. – К.: Техніка, 2000. – 152 с.
7. Паршина М.Ю. Методичні аспекти дослідження потенціалу регіональної економічної системи / М.Ю. Паршина // Mechanism of Sustainable Development of Economic Systems Formation – Collective monograph – Vol.2. Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland, 2014. – P. 119-125.

5.10. СОЦІАЛЬНО-МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Полозова Т.В.

кандидат економічних наук, доцент

Харківський національний університет радіоелектроніки

Активізація інноваційно-інвестиційної діяльності вітчизняних підприємств у сучасних умовах господарювання є передумовою створення інноваційно-інвестиційної моделі розвитку, що передбачає прискорення темпів інноваційно-інвестиційних трансформацій в Україні. Рівень інноваційно-інвестиційної спроможності підприємств залежить від багатьох факторів: ефективності використання грошових коштів для фінансового забезпечення інноваційно-інвестиційної діяльності; інноваційно-інвестиційних можливостей підприємства; соціально-мотиваційного забезпечення інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства та ін. Особливу актуальність у питанні підвищення рівня інноваційно-інвестиційної спроможності вітчизняних підприємств набуває соціально-мотиваційна складова.

Питанням методологічного забезпечення оцінки і аналізу інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств присвятили свої роботи такі вчені, як: П. П. Микитюк [1], В. Л. Осецький [2], К. П. Покатаєва [3], Л. В. Соколова [4] та ін. Переважно питанням інноваційного розвитку та оцінці ефективності інноваційної діяльності присвятили свої роботи С. М. Ілляшенко [5], О. М. Ястремська [6], П. М. Коюда та І. А. Шейко [7]. Оцінювання рівня інноваційної спроможності підприємства висвітлено у роботі Н. В. Смолінської [8]. Питання запровадження мотиваційних механізмів активізації інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств розглядалися у роботах О.Є. Громової [9, 10] та В. М. Нижника [11].

Проте результати наукового пошуку свідчать про недостатню розробленість питань декомпозиції інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства та відповідного методологічного інструментарію оцінки її складових, зокрема соціально-мотиваційної.

Метою дослідження є розробка методичного інструментарію оцінки соціально-мотиваційної складової інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства.

У межах попередніх досліджень було запропоновано концептуальну модель діагностики інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства [12] та розкрито особливості діагностики інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства у конкурентному просторі [13]. Комплексний показник інноваційно-інвестиційної конкурентоспроможності підприємства базується на трьох інтегральних показниках:

- а) інтегральний показник ефективності використання грошових коштів для фінансового забезпечення інноваційно-інвестиційної діяльності;
- б) інтегральний показник інноваційно-інвестиційних можливостей підприємства;

в) інтегральний показник соціально-мотиваційного забезпечення інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства.

Індикатори для розрахунку інтегрального показника соціально-мотиваційного забезпечення інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства наведені на рис. 1.

Інтегральний показник соціально-мотиваційного забезпечення інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства (I_{c-m}) представляє собою соціально-мотиваційну складову і дозволяє врахувати грошові витрати на утримання робочої сили, які не враховані у фонді оплати праці, та частку заохочувальних і компенсаційних виплат.

При цьому запропонований підхід дозволяє визначити величину соціально-мотиваційної складової на основі даних фінансової звітності підприємства, що забезпечує доступність даних і по іншим підприємствам даної галузі з метою порівняльної оцінки та позиціонування досліджуваного підприємства у конкурентному просторі за даним показником.



Рис. 1. Індикатори для розрахунку інтегрального показника соціально-мотиваційного забезпечення інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства

Джерело: розробка автора

Інтегральний показник соціально-мотиваційного забезпечення інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства (I_{c-m}) розраховується за формулою:

$$I_{c-m} = \sqrt{K_{соц} \cdot K_{заох}} \quad (1)$$

де $K_{\text{соц}}$ – коефіцієнт соціальних витрат ;

$K_{\text{заох}}$ – коефіцієнт заохочування.

Коефіцієнт соціальних витрат ($K_{\text{соц}}$) характеризує відношення суми витрат підприємства на утримання робочої сили крім тих, які враховані у фонді оплати праці до загального фонду оплати праці штатних працівників і розраховується за формулою:

$$K_{\text{соц}} = \frac{V_{\text{соц}} + V_{\text{к-п}} + V_{\text{ж}} + V_{\text{навч}} + V_{\text{ін}}}{\text{ФОП}}, \quad (2)$$

де $V_{\text{соц}}$ – витрати на соціальне забезпечення працівників;

$V_{\text{к-п}}$ – витрати на культурно-побутове обслуговування працівників;

$V_{\text{ж}}$ – витрати на забезпечення працівників житлом;

$V_{\text{навч}}$ – витрати на професійне навчання;

$V_{\text{ін}}$ – інші витрати на робочу силу;

ФОП – фонд оплати праці штатних працівників.

Відповідно до [14] витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників ($V_{\text{соц}}$) містять:

- страхові внески підприємств за договорами добровільного пенсійного страхування, укладеними з недержавними пенсійними фондами, на користь працівників;

- витрати на медичне страхування;

- соціальні допомоги та виплати, які здійснені за рахунок коштів підприємства по аналогії до передбачених законодавством, працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, при народженні дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми;

- суми допомоги колишнім працівникам підприємства;

- одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію, згідно з чинним законодавством та колективними договорами (угодами);

- суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору у випадках, визначених законодавством;

- суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку при звільненні згідно з чинним законодавством;

- видатки підприємств на покриття витрат Пенсійного фонду України на виплату та доставку пільгових пенсій;

- компенсація моральної шкоди працівникам за рахунок коштів підприємства, що виплачується за рішенням суду;

- витрати підприємств на оплату послуг з лікування працівників, проходження ними медичного обстеження, які були надані закладами охорони здоров'я;

- матеріальна допомога разового характеру, що надається підприємством працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, поховання, а також матеріальна допомога на оздоровлення дітей;

- інші витрати на соціальний захист працівників.

Витрати на культурно-побутове обслуговування працівників (Вк-п) містять [14]:

- утримання їдалень, профілакторіїв, санаторіїв, будинків і таборів відпочинку, медпунктів, бібліотек, клубів, спортивних споруд, дошкільних закладів тощо, що перебувають на балансі підприємств або фінансуються на умовах часткової участі;

- придбання медикаментів для лікувально-профілактичних установ, що перебувають на балансі підприємств або фінансуються на умовах часткової участі;

- проведення культурно-масових, спортивних та інших громадських заходів, зокрема на організацію гуртків, студій, придбання спортивної форми та інвентарю або оплати їхнього прокату, оренду приміщень для проведення зазначених заходів, оплати вартості подарунків до свят і квитків на видовищні заходи для дітей працівників тощо;

- благоустрій садівничих товариств (будівництво шляхів, енерго- та водопостачання, осушення й інші витрати загального характеру), будівництво гаражів для працівників;

- інші витрати на культурно-побутове обслуговування працівників.

Витрати підприємств на забезпечення працівників житлом (В_ж) передбачають [14]:

- утримання житлового фонду, що перебуває на балансі підприємства або фінансується за рахунок коштів підприємства, без урахування заробітної плати працівників, що здійснюють його обслуговування;

- будівництво житла для працівників, погашення позик, виданих на індивідуальне будівництво, які не підлягають поверненню, або відсотків за користування ними, видачу субсидій; вартість житла, переданого у власність працівника, тощо.

Суми витрат на професійне навчання кадрів (Внавч), пов'язане з виробничою потребою, містять [14]:

- оплату за навчання працівників у вищих навчальних закладах та установах, підвищення кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів на підставі договорів між навчальними закладами та підприємством;

- стипендії слухачам підготовчих відділень, студентам, аспірантам, направленим підприємствами на навчання з відривом від виробництва у вищі навчальні заклади;

- оплату проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

- витрати, пов'язані з організацією навчального процесу (придбання навчального матеріалу, утримання будівель і приміщень, призначених для навчання, оренда приміщень для проведення навчання);

- оплату праці викладачів, що не перебувають у штаті підприємства;

- витрати на оплату участі та організацію семінарів, тренінгів, курсів підвищення кваліфікації власних працівників підприємства;

- інші витрати з підготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Інші витрати на утримання робочої сили (В_{ін}) передбачають такі [14]:

- витрати на відрядження (уключаючи добові в повному обсязі, вартість проїзду та проживання);
- компенсаційні виплати та добові, які виплачуються при переїзді на роботу в іншу місцевість;
- надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, і працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер;
- витрати на колективне харчування плавскладу річкового, морського та рибпромислового флотів, а також харчування льотного складу цивільної авіації при виконанні завдань польоту, які можуть бути прирівняні до добових витрат, що виплачуються в період відрядження;
- вартість виданого згідно з чинними нормами спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування або відшкодування витрат працівникам за їх придбання в разі незабезпечення адміністрацією підприємства;
- вартість придбаних підприємством проїзних квитків, які персонально не розподіляються між працівниками, а видаються їм у разі потреби для виконання виробничих завдань (у зв'язку зі специфікою роботи);
- витрати на перевезення працівників до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом (крім оплати праці водіїв);
- витрати на оформлення закордонних паспортів та віз;
- витрати на послуги з пошуку та підбору кадрів;
- інші витрати (за винятком нарахувань податків та зборів на фонд оплати праці та інших видів податків та зборів).

Коефіцієнт заохочування ($K_{\text{заох}}$) в межах інтегрального показника соціально-мотиваційного забезпечення І-ІСП демонструє питому вагу суми заохочувальних та компенсаційних виплат у загальній сумі фонду оплати праці підприємства і розраховується за формулою:

$$K_{\text{заох}} = \frac{V_{\text{заох}}}{\text{ФОП}}, \quad (3)$$

де $V_{\text{заох}}$ – сума заохочувальних та компенсаційних виплат;
 ФОП – фонд оплати праці штатних працівників.

Таким чином, загальна формула для розрахунку інтегрального показника соціально-мотиваційного забезпечення інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства ($I_{\text{с-м}}$) має такий вид:

$$I_{\text{с-м}} = \sqrt{K_{\text{соц}} \cdot K_{\text{заох}}} = \sqrt{\frac{V_{\text{соц}} + V_{\text{к-п}} + V_{\text{ж}} + V_{\text{навч}} + V_{\text{ін}}}{\text{ФОП}} \cdot \frac{V_{\text{заох}}}{\text{ФОП}}}. \quad (4)$$

У таблиці 1 наведено методику розрахунку проміжних коефіцієнтів для визначення інтегрального показника соціально-мотиваційного забезпечення інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства, використовуючи дані статистичної звітності.

Методика розрахунку проміжних коефіцієнтів для визначення інтегрального показника соціально-мотиваційного забезпечення інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства (I_{c-m}) на основі даних статистичної звітності

Показник	Умове позначення	Методика розрахунку	Розшифровка позначень
Коефіцієнт соціальних витрат	$K_{соц}$	$\frac{9010(\text{ф.1-ПВ})}{5010(\text{ф.1-ПВ})}$	9010 (ф.1-ПВ) – рядок 9010 форми № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці"; 5010 (ф.1-ПВ) – рядок 5010 форми № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці"
Коефіцієнт заохочування	$K_{заох}$	$\frac{5060(\text{ф.1-ПВ})}{5010(\text{ф.1-ПВ})}$	5060 (ф.1-ПВ) – рядок 5060 форми № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці"; 5010 (ф.1-ПВ) – рядок 5010 форми № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці"

Джерело: складено автором та адаптовано до [15]

Таким чином, у даному дослідженні запропоновано як обов'язкову складову інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства враховувати соціально-мотиваційну. Показник соціально-мотиваційного забезпечення інноваційно-інвестиційної спроможності підприємства характеризує реалізацію такої компетенції підприємства в інноваційно-інвестиційній сфері, як підвищення інноваційності ресурсів інтелектуального капіталу.

Перспективами подальших досліджень може бути розробка теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо впровадження мотиваційних механізмів, спрямованих на забезпечення інноваційно-інвестиційної спроможності вітчизняних підприємств.

Література:

1. Микитюк П. П. Аналіз інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств : монографія / П. П. Микитюк. – Тернопіль : Тернограф, Тернопільський національний економічний університет, 2009. – 304 с.
2. Осецький, В. Л. Інвестиції та інновації: проблеми теорії і практики : монографія / В. Л. Осецький. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 412 с.
3. Покатаєва К. П. Інвестиційна діяльність підприємств у глобальному середовищі: методичний інструментарій управління : монографія / К. П. Покатаєва; Харк. нац. автомоб.-дор. ун-т. – Х., 2009. – 168 с.
4. Соколова Л. В. Моделювання вибору інвестиційно-привабливого промислового об'єкту / Л. В. Соколова, Т. М. Герман // Економіка : проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. Випуск 249. – В 5 т. – Т. 5. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2009. – С. 1312-1316.
5. Проблеми і перспективи ринково-орієнтованого управління інноваційним розвитком : монографія / за ред. д.е.н., професора С. М. Ілляшенко. – Суми: ТОВ "друкарський дім "папірус", 2011. – 644 с.
6. Ястремська О. М. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства / О. М. Ястремська. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2010. – 392 с.
7. Коюда П. М. Ефективність інноваційної діяльності підприємств: теорія та практика: монографія / П. М. Коюда, І. А. Шейко. – Х.: ТОВ "Компанія СМІТ", 2013. – 332 с.
8. Смолінська Н. В. Методичні підходи до оцінювання рівня інноваційної спроможності підприємства / Н. В. Смолінська // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 4. – С. 215-221.

9. Громова О.Є. Реалізація та ефективність запровадження мотиваційних механізмів активізації інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств / О.Є. Громова // Вісник Запорізького національного університету. – 2012. – № 3 (15). – С. 20-26.
10. Громова О. Є. Складові елементи мотиваційного механізму активізації інноваційно-інвестиційної діяльності машинобудівних підприємств / О. Є. Громова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 3. – Т. 3. – С. 160–164.
11. Конкурентний потенціал у системі управління підприємством : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2013. – 367 с.
12. Polozova T.V. Conceptual model of diagnostics of innovative-investment ability of the enterprise in a competitive space / T.V. Polozova / Problems of social and economic development of business: Collectiv monograph. – Publishing house «BREEZE», Montreal, Canada, 2014. – P. 336-344.
13. Polozova T.V. Particulars of diagnostics of innovative-investment ability of the enterprise in a competitive space / T.V. Polozova // Wirtschaft und Management: Probleme der wissenschaft und praxis: Sammelwerk der wissenschaftlichen Artikel. Vol. 1 - Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland, 2014. – s. 248-253.
14. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці" [Електронний ресурс], затверджено Наказом Держкомстату 26.10.2009 № 404. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua/>
15. Публікація документів Державної Служби Статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2005/pr/prm_gic/pm_u/prm_met.html

5.11. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ РЕГІОНАЛЬНИХ ПРОМИСЛОВИХ КОМПЛЕКСІВ

Салашенко Т. І.

кандидат економічних наук

Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця

Висока енергомісткість ВВП України є однією з головних причин енергетичної залежності країни від імпортованих енергоносіїв, низької конкурентоспроможності продукції, а також призводить до значного негативного антропогенного навантаження на природне середовище. Незважаючи на усвідомлення негативних наслідків нераціонального споживання паливно-енергетичних ресурсів (ПЕР) масового підвищення енергоефективності в Україні не відбувається. Розроблені державні цільові економічні програми носять лише декларативний характер, а залучені міжнародні кредити надаються в основному провладним олігархічним структурам.

На рівні середніх та малих приватних підприємств невмотивованість щодо реалізації енергоефективних проектів пояснюється відсутністю природозберігаючого світогляду, високими капітальними витратами на ці заходи, великим строком їх окупності та високим ступенем ризику – все це, одночасно із дефіцитом власних інвестиційних ресурсів, створює бар'єри для реалізації стратегічних ініціатив із підвищення енергоефективності (ЕЕ).

Враховуючи вищезазначені обставини, актуалізуються питання розробки та імплементації дієвих організаційно-економічних механізмів (ОЕМ), здатних стимулювати впровадження інвестиційних проектів із підвищення ЕЕ.

У науці поняття «економічний механізм» набуло значного поширення у зв'язку з розробкою теорії економічних механізмів провідними світовими вченими та Нобелівськими лауреатами Л. Гурвіцем, Р. Майерсоном та Е. Маскіну. Так, за визначенням Л. Гурвіца економічний механізм є моделлю взаємодії між суб'єктом і центром, яка складається з трьох стадій, на яких:

кожний суб'єкт окремо відправляє до центру повідомлення m_1 ;
центр, отримавши повідомлення, розраховує очікуваний результат: $Y = f(m_1, \dots, m_n)$;
центр оголошує результат Y та за необхідності втілює його в життя [1, с. 8].

У цьому дослідженні висловлюється думка про те, що ОЕМ підвищення ЕЕ складається з двох незалежних, але взаємопов'язаних складових: економічної та екологічної. При цьому в процесі розробки складових ОЕМ доцільно розглядати не окремі підприємства, а промисловий комплекс регіону.

Отже, формування ОЕМ підвищення ЕЕ в промисловості повинно враховувати вирішення наступних завдань:

1) встановлення взаємовідносин між центром (регіональними органами управління) та суб'єктами (промисловими підприємствами регіону) щодо здійснення цілеспрямованої діяльності з підвищення ЕЕ;

2) визначення форм взаємодії суб'єктів та центру щодо узгодження суспільних, групових і приватних інтересів відносно реалізації енергоефективних проектів на території регіону;

3) створення системи управління енергоефективними проектами на промислових підприємствах регіону;

4) залучення через регіональні органи управління методів державної та міжнародної підтримки енергоефективних проектів для промислових підприємств.

Реалізація цих чотирьох завдань дозволить сформувати ОЕМ підвищення ЕЕ в промисловості регіону, що сприятиме досягненню вагомих результатів.

На сьогодні в національному законодавстві існують окремі елементи ОЕМ, а саме методи державної підтримки енергоефективних проектів, але системно питання не вирішене. Узагальнено сукупність методів державної підтримки енергоефективних проектів визначено Законом України «Про енергозбереження» від 01.07.1994 р. № 74/94-ВР (із змінами), який встановлює наступні національні преференції: надання податкових пільг підприємствам; пріоритетного кредитування заходів щодо забезпечення раціонального використання та економії ПЕР; встановлення підвищених норм амортизації енергозберігальних основних фондів; надання цільових державних та інших субсидій і безповоротне асигнування на виконання пошукових науково-дослідних робіт у сфері енергозберігальних технологій і

нетрадиційних видів енергії, на виробництво та освоєння нових видів енергозберігальної техніки та технології.

Важливе місце серед існуючих методів державної підтримки відводиться податковим преференціям як для підприємств, що впроваджують енергоефективні проекти. Так, у Податковому кодексі України (стаття 158) передбачено особливості оподаткування прибутку підприємств, отриманого у зв'язку із впровадженням енергоефективних технологій, а саме:

1. Звільнення від оподаткування 80 % прибутку підприємств, отриманого від продажу на митній території України товарів власного виробництва за переліком, встановленим Кабінетом Міністрів України:

- 1) устаткування, що працює на відновлюваних джерелах енергії;
- 2) матеріалів, сировини, устаткування та комплектуючих, які будуть використовуватись у виробництві енергії з відновлюваних джерел енергії;
- 3) енергоефективного обладнання і матеріалів, виробів, експлуатація яких забезпечує економію та раціональне використання ПЕР;
- 4) засобів вимірювання, контролю та управління витратами ПЕР;
- 5) устаткування для виробництва альтернативних видів палива;

2. Звільнення від оподаткування 50 % прибутку, отриманого від здійснення енергоефективних заходів та реалізації енергоефективних проектів підприємств, що включені до Державного реєстру підприємств, установ, організацій, які здійснюють розроблення, впровадження та використання енергоефективних проектів.

Однак низька активність промислових підприємств щодо отримання податкових пільг дозволяє зробити висновки про недостатність відпрацювання механізму їх надання. Небажання суб'єктів господарювання використовувати податкові пільги пов'язане з рядом законодавчих обмежень, якими згідно з Податковим кодексом України є:

1) забезпечення окремого обліку прибутку/збитку, отриманого від здійснення заходів та реалізації проектів;

2) включення до Державного реєстру підприємств, установ і організацій, які займаються розробкою, впровадженням і використанням енергозберігальних заходів та енергоефективних проектів;

3) затвердження енергоефективних проектів у складі галузевих програм із енергоефективності та енергозбереження;

4) отримання позитивного висновку про відповідність енергозберігаючих заходів та енергоефективних проектів за результатами проведення експертизи в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення ефективного використання ПЕР.

Таким чином, для отримання податкових преференцій суб'єктам господарювання слід виконати ряд взаємодоповнюючих процедур (включення до Держреєстру, затвердження у складі галузевих програм, отримання позитивного висновку), що значно ускладнює процес їх набуття і залучає матеріальні, трудові та фінансові ресурси, отримані від впровадження енергоефективних проектів. Загалом можна було б вважати достатнім отримання позитивного висновку про відповідність

енергоефективних проектів і забезпечення окремого обліку прибутку/збитку від їх реалізації.

Іншою податковою преференцією в національному законодавстві є звільнення від оподаткування операцій із ввезення на митну територію України устаткування, яке працює на відновлюваних джерелах енергії, енергозберігального обладнання і матеріалів, засобів вимірювання, контролю та управління витратами ПЕР, обладнання та матеріалів для виробництва альтернативних видів палива або для виробництва енергії з відновлюваних джерел енергії. Однак для застосування цієї податкової преференції товари, що ввозяться на митну територію України повинні бути включенні до Переліку енергозберігальних матеріалів, обладнання, устаткування та комплектуючих, що затверджується відповідною постановою Кабінету Міністрів України.

Вважається, що існуючий механізм надання податкових преференцій не тільки не сприяє підвищенню ЕЕ, але й створює додаткові бар'єри для впровадження енергоефективних проектів. Тому в основу рекомендацій, наданих у цій роботі, покладено напрями кооперації промисловості регіону та регіональних органів управління з позицій досягнення максимального результату підвищення ЕЕ. Нормативно-правовою базою цих методичних рекомендацій є Наказ Державного комітету України з енергозбереження від 13.02.2003 р. № 15 «Щодо утворення та функціонування демонстраційних зон високої ЕЕ», Податковий кодекс України, Постанова КМУ від 22.02.2006 р. № 206 «Про затвердження Порядку розгляду, схвалення та реалізації проектів, спрямованих на зменшення обсягу антропогенних викидів або збільшення абсорбції парникових газів згідно з Кіотським протоколом до Рамкової конвенції ООН про зміну клімату», проект Закону України «Про ефективне використання паливно-енергетичних ресурсів». Оскільки податкове регулювання має сприяти, а не перешкоджати підвищенню ЕЕ, то доцільно поліпшити процедуру отримання податкових пільг суб'єктам господарювання за допомогою формування ОЕМ підвищення ЕЕ, особлива роль у якому відводиться регіональним та місцевим органам влади для забезпечення безперешкодного доступу промислових підприємств до національних та міжнародних преференцій із реалізації енергоефективних технологій, що актуалізує необхідність створення регіональної інфраструктури управління в якості демонстраційної зони високої енергоефективності (ДЗВЕ).

У науковій літературі питання створення координаційного центру для управління ЕЕ регіону порушено такими вченими, як. Долінським А.А [2], Лапко О.О. [3], Немировський І.А. [4] та Огурцов А.П. [5], але практичну реалізацію отримали тільки ідеї Долінського А.А. у вигляді створення демонстраційної зони у м. Запоріжжі з використанням когенераційних технологій – ТОВ «Південна».

Враховуючи зазначене, слід підкреслити необхідність поширення існуючого позитивного досвіду в управлінні ЕЕ у промисловості регіону на прикладі ДЗВЕ, а також у розвитку її функцій та завдань.

ДЗВЕ є територією, на якій здійснюється спільна діяльність підприємств та організацій, розташованих на цій території, з демонстрації економічних, екологічних, соціальних переваг ефективного використання ПЕР [6]. Метою ДЗВЕ на базі промисловості регіону є створення сприятливих умов для виконання спільних проектів із підвищення ЕЕ на основі застосування економічних механізмів державної та міжнародної підтримки впровадження енергоефективних техніки та технологій на підприємствах різних форм власності, пом'якшення шкідливого впливу промисловості на екологічну ситуацію території, удосконалення нормативно-правового забезпечення підвищення ЕЕ, проведення зваженої політики, яка стимулює підвищення ЕЕ, популяризація природозбереження та розповсюдження позитивного досвіду.

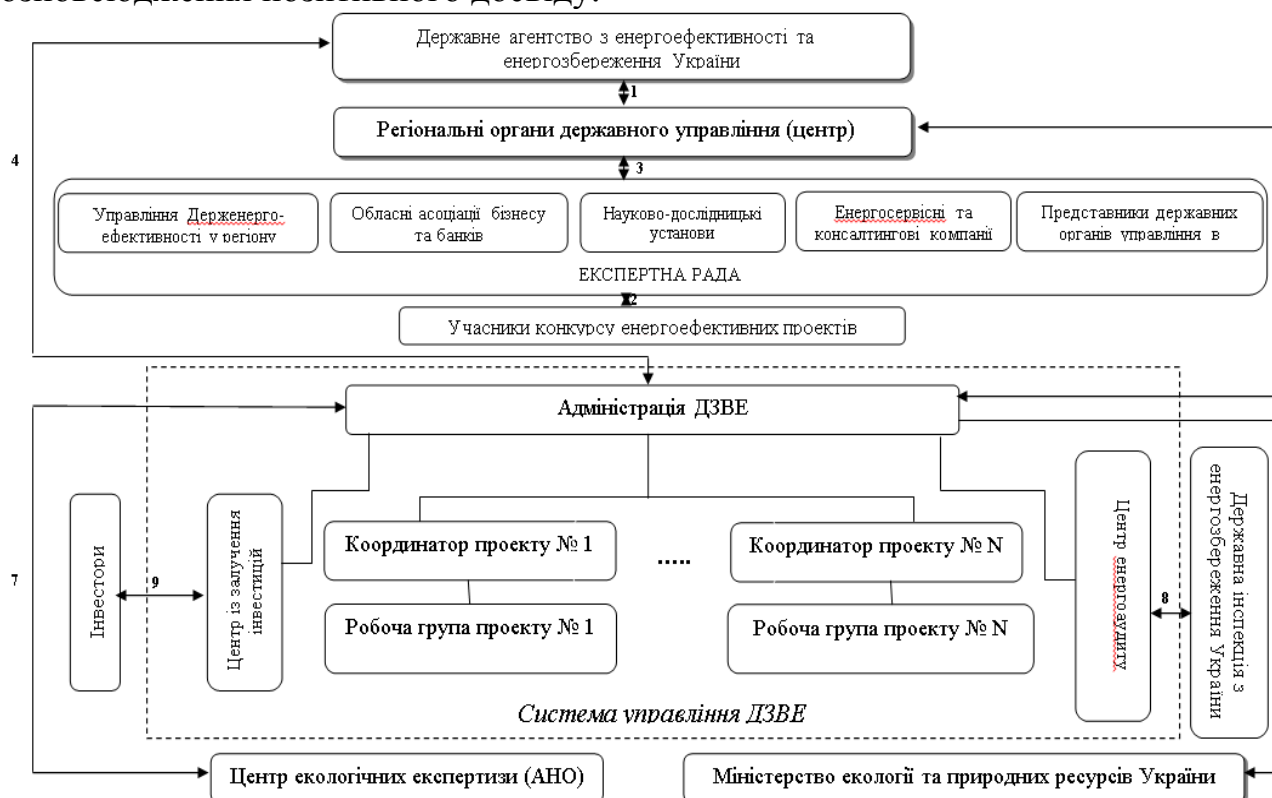


Рис. 1. Організаційна схема ДЗВЕ:

- | | |
|---|--|
| 1 – укладання угоди про створення ДЗВЕ; | 2 – проведення конкурсу та обрання переможців; |
| 3 – видання висновку про переможців конкурсу; | 4 – введення реєстру суб'єктів-учасників ДЗВЕ; |
| 5 – звітування за результатами діяльності; | 6 – схвалення екологічної доцільності енергоефективних проектів; |
| 7 – отримання екологічного висновку; | 8 – проведення державної експертизи енергоефективних проектів; |
| 9 – представництво інтересів учасників на вуглецевому ринку | |

Як доводиться далі, організація на базі промисловості регіону ДЗВЕ дозволить послабити бар'єри для здобуття преференцій на впровадження енергоефективних проектів, а саме:

- 1) буде сприяти наданню суб'єктам-учасникам ДЗВЕ податкових преференцій;

2) дозволить вийти суб'єктам-учасникам ДЗВЕ на міжнародний ринок торгівлі квотами на викиди CO₂.

Важливе місце в забезпеченні ефективної функціонування ДЗВЕ є побудова її організаційної структури (рис. 1), яка включає державні органи влади, а також безпосередньо систему управління ДЗВЕ. До системи управління ДЗВЕ належать: адміністрація ДЗВЕ, центр енергоаудиту, центр техніко-економічного обґрунтування проектів, центр із залучення інвестицій, а також координатори енергоефективних проектів на промислових підприємствах-суб'єктах ДЗВЕ.

Порядок утворення ДЗВЕ окремого регіонального промислового комплексу розкривається в наступних етапах.

1. Ініціювання створення ДЗВЕ. Враховуючи низьку зацікавленість суб'єктів комерційної господарської діяльності у впровадженні енергоефективних проектів, ініціатором створення ДЗВЕ мають бути місцеві та регіональні органи державного управління.

Ініціювання створення ДЗВЕ передбачає визначення суми коштів, яку регіональні / місцеві органи влади можуть виділити на її функціонування та пілотні проекти з підвищення ЕЕ з бюджетів відповідних рівнів. Джерелами фінансування діяльності ДЗВЕ можуть бути частина коштів Обласного фонду охорони навколишнього середовища, зокрема частина екологічного податку, що надійшла до регіонального бюджету, на забруднення атмосферного повітря оксидами азоту, сірки та вуглецю, а також стягнення за шкоду, заподіяну порушенням законодавства про охорону навколишнього природного середовища внаслідок господарської та іншої діяльності.

2. Проведення конкурсного відбору енергоефективних проектів. У конкурсі енергоефективних проектів, як пропонується, можуть брати участь як конкретні промислові підприємства, так і науково-дослідницькі установи, енергосервісні та консалтингові компанії, які мають надбання (патенти, винаходи, зразки, технологічні рішення) з питань підвищення ЕЕ та прагнуть їх реалізувати. Проведення конкурсу енергоефективних проектів здійснюється на основі конкурсної документації та демонстрації окремих елементів (або макетів) таких проектів. Конкурсна документація учасника конкурсу повинна містити: по-перше, техніко-економічне обґрунтування проекту з підвищення ЕЕ; по-друге, орієнтовний перелік суб'єктів (зацікавлених сторін), які будуть реалізовувати такі проекти.

Енергоефективні проекти включають будівництво нових або реконструкцію, технічне переоснащення та модернізацію існуючих об'єктів із зазначенням економічних, соціальних або екологічних ефектів від реалізації цих проектів.

3. Обрання переможців конкурсу енергоефективних проектів. Для обрання переможців конкурсу енергоефективних проектів створюються конкурсна комісія, до якої можуть входити представники регіональних та місцевих органів влади, регіональних відділень Держенергоефективності України та Державного управління охорони навколишнього середовища, науково-дослідні, проектно-конструкторські установи, енергосервісні та

консалтингові компанії, а також незалежні експерти. Критеріями відбору енергоефективних проектів є: питомі витрати ПЕР на виробництво одиниці продукції встановленої якості, зниження викидів шкідливих речовин на одиницю ПЕР у перерахунку на CO₂; обсяг капітальних витрат; початкова дата реалізації проекту.

4. Проведення незалежного енергетичного аудиту проектів–переможців конкурсу підвищення ЕЕ.

5. Внесення на засідання облдержадміністрації пропозиції щодо створення ДЗВЕ.

6. Опрацювання рішення про створення ДЗВЕ органами влади.

6.1. Проведення презентації та круглого столу щодо запропонованих енергоефективних проектів, що має на меті залучення широкого кола представників промислових підприємств, енергосервісних, науково-дослідних компаній з метою популяризації та опрацювання доцільності створення ДЗВЕ.

6.2. Прийняття або відхилення рішення органами влади щодо створення ДЗВЕ.

7. Оприлюднення рішення про створення ДЗВЕ.

7.1. Оголошення про створення ДЗВЕ.

Регіональні або місцеві органи влади з метою залучення інших суб'єктів господарювання до впровадження проектів, визнаних енергоефективними, подають оголошення в офіційних друкованому та електронному виданнях.

7.2. Прийом заявок на участь у ДЗВЕ з метою впровадження проекту підвищення ЕЕ.

Суб'єкти господарювання, які претендують на участь у ДЗВЕ, мають провести енергетичний аудит та подати до органів влади енергетичний паспорт об'єктів, на яких планується впровадити проект із підвищення ЕЕ. Окремо визначається обсяг економії ПЕР та CO₂ внаслідок впровадження енергоефективних проектів, спираючись на дані, подані органами влади в оголошенні.

7.3. Визначення складу учасників ДЗВЕ та загального обсягу економії ПЕР та CO₂.

8. Розробка та затвердження Положення про ДЗВЕ. Положення про ДЗВЕ повинне включати мету створення, перелік завдань, які вирішуються в межах ДЗВЕ, склад суб'єктів господарювання, які входять до ДЗВЕ, її керівництво, перелік обов'язків адміністрації, строк дії, результати діяльності ДЗВЕ.

Згідно із нормативним джерелом [9], для керівництва ДЗВЕ створюється адміністрація. До обов'язків адміністрації ДЗВЕ слід віднести:

1) співпрацю із:

Державним агентством енергоефективності та енергозбереження України щодо включення суб'єктів-учасників ДЗВЕ до Державного реєстру підприємств і організацій, які займаються підвищенням ЕЕ;

Державною фіскальною службою України щодо порядку надання

податкових пільг за енергоефективними проектами;

Державною інспекцією з енергозбереження щодо проведення державної експертизи енергоефективних проектів на об'єктах ДЗВЕ;

акредитованим незалежним органом (АНО) щодо отримання екологічного висновку за енергоефективними проектами;

Міністерством екології та природних ресурсів України щодо схвалення екологічної доцільності реалізації енергоефективних проектів;

2) забезпечення своєчасного проведення незалежного енергетичного аудиту на об'єктах, що входять до складу ДЗВЕ, з метою проведення систематичного обліку споживання ПЕР, теплової та електричної енергії, шкідливих викидів і скидів у навколишнє природне середовище;

3) розробка календарного плану робіт щодо реалізації проектів з підвищення ЕЕ та подання його до керівництва установ, підприємств та організацій, підвідомчими, яким є об'єкти, що входять до складу ДЗВЕ, а також до центрального органу виконавчої влади з питань ефективного використання ПЕР;

4) пошук потенційних інвесторів для реалізації проектів підвищення ЕЕ;

5) представництво інтересів об'єктів-учасників ДЗВЕ на міжнародному ринку квот на викиди CO₂;

6) організація та участь у проведенні переговорів з потенційними інвесторами та укладанні угод щодо реалізації проектів з підвищення ЕЕ;

7) супроводження підготовки проектів з підвищення ЕЕ;

8) надання пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення з ефективного використання ПЕР та подає їх на розгляд до центрального органу виконавчої влади з питань ефективного використання ПЕР;

9) надання пропозицій стосовно застосування ринкових механізмів реалізації заходів щодо підвищення ЕЕ, пропозицій стосовно відпрацювання механізмів кредитування заходів енергозбереження банками.

Адміністрація ДЗВЕ звітує перед регіональними органами управління за показниками ЕЕ, що досягнуті на території ДЗВЕ.

9. Визначення пілотного проекту з підвищення ЕЕ на території ДЗВЕ.

Зазначений етап включає обрання об'єкта на території ДЗВЕ, на якому буде здійснена апробація проектів-переможців конкурсу. Впровадження енергоефективного проекту є ризикованим, а ефекту від економії ПЕР та CO₂ достовірно невідомий, тому впровадження пілотного проекту на території ДЗВЕ доцільно здійснювати за кошти регіонального бюджету на умовах перфоманс-контракту.

10. Складання календарного плану робіт за енергоефективними проектами на території ДЗВЕ.

11. Подання регіональними органами влади до центрального органу виконавчої влади з питань ефективного використання ПЕР, енергозбереження, відновлювальних джерел енергії клопотання про укладення добровільної угоди зі створення ДЗВЕ.

12. Проведення державної експертизи проектів із підвищення ЕЕ.

Обов'язки проведення державної експертизи проектів з підвищення ЕЕ покладені на Державну інспекцію з енергозбереження України.

13. Уточнення складу учасників та календарного плану робіт.

Центральний орган виконавчої влади з питань ефективного використання ПЕР перевіряє достовірність поданої інформації та визначає доцільність, достатність та додатковість впровадження енергоефективних проектів на об'єктах ДЗВЕ.

14. Укладення добровільної угоди між центральними органами місцевого самоврядування та виконавчої влади з питань ефективного використання ПЕР про створення ДЗВЕ.

При цьому центральний орган виконавчої влади виступає в якості замовника енергоефективних проектів, а ДЗВЕ, в особі директора, – в якості виконавця.

Таким чином, впровадження ОЕМ підвищення ЕЕ на основі ДЗВЕ дозволить подолати ряд бар'єрів щодо надання національних та міжнародних преференцій підприємствам, які впроваджують енергоефективні проекти, а саме: сприятиме включенню підприємств-учасників ДЗВЕ до Державного реєстру та надання їм податкових пільг, а також відкрити доступ до міжнародного ринку квот на викиди парникових газів. Як координаційний центр, ДЗВЕ бере на себе ряд зобов'язань щодо представництва об'єктів ДЗВЕ у державних органах влади та на міжнародному вуглецевому ринку, а також здійснює компетентну підтримку у розробці та обґрунтуванні енергоефективних проектів. Створення ДЗВЕ на базі промисловості регіону дозволить залучити дорогоцінні інвестиційні ресурси та збільшити прибутковість діяльності з метою модернізації промисловості в напрямку підвищення ЕЕ.

Література:

1. Измалков С. Теория экономических механизмов / С. Измалков, К. Сонин, М. Юдкевич // Вопросы экономики. — 2008. — № 1. — С. 4—26.
2. Долинский А. А. Анализ экологического фактора при использовании возобновляемых источников энергии / А. А. Долинский, В. Н. Батлук, Б. Х. Драганов // Промышленная теплотехника. — 2010. — № 2. — С. 90—96.
3. Лапко О. О. Інноваційна діяльність в системі державного регулювання: монографія / О. О. Лапко. — К.: Інститут економіки та прогнозувань НАН України, 1999. — 254 с.
4. Немировский И. А. Структура управления энергоэффективностью региона / И. А. Немировский // Энергосбережение. — 2009. — № 2. — С. 32—34.
5. Огурцов А. П. Досвід створення роботи демонстраційної зони енергозбереження / А. П. Огурцов, В. Я. Швець, Л. Г. Каїра. — Дніпродзержиськ: «Системні технології», 2001. — 157 с.
6. Наказ Державного комітету з енергозбереження України «Щодо утворення та функціонування демонстраційних зон високої енергоефективності» від 13.02.2003 р. № 15 [Електронний ресурс] / Мега-Нау: професійна юридична система. — Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.6472.0>.

Научный журнал "ЭКОНОМИКА И ФИНАНСЫ" ISSN 2311-3413

приглашает к сотрудничеству в рамках опубликования научных статей докторов и кандидатов наук, молодых ученых, докторантов, аспирантов, соискателей, адъюнктов, магистрантов, студентов, молодых специалистов, преподавателей, научных работников, практиков.

Свидетельство о государственной регистрации КВ № 20225-10025 Р

Журнал включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) и Index Copernicus International (импакт-фактор ICV 5,32 из 9)

Полные тексты статей представлены в Научной электронной библиотеке **eLIBRARY.RU**

Периодичность - 1 раз в месяц

Язык издания: украинский, русский, английский.

Рубрики научного журнала "ЭКОНОМИКА И ФИНАНСЫ":

1. Экономика и управление национальным хозяйством.
2. Экономика и управление предприятием.
3. Развитие производительных сил и региональная экономика.
4. Деньги, финансы и кредит.
5. Бухгалтерский учет, анализ и аудит.
6. Налогообложение и бюджетная система.
7. Экономическая безопасность субъектов хозяйственной деятельности.
8. Математические методы в экономике.
9. Государственное управление, самоуправление и государственная служба.
10. Экономика права.

Авторам статей выдается справка об участии в разработке научных тем:

- 1) Формирование механизма эффективного регулирования и управления экономической деятельностью предприятий (№ ГР 0113U007514).
- 2) Теория и практика управленческого и бухгалтерского учета, анализа и аудита деятельности субъектов хозяйствования (№ ГР 0113U007515).
- 3) Разработка концепции обеспечения экономической безопасности в условиях глобализации мировой экономики (№ ГР 0113U007516).

В издании публикуются исследования современных проблем экономической теории, концепции развития экономики предприятия, системы финансов, учета, анализа, аудита, экономической безопасности, налогообложения и управления, математических методов и информационных технологий в экономике; современного менеджмента и других отраслей экономической науки в Украине и мире.

Контакты:

Телефон: +38 068 851 75 52

Электронная почта: ecofin.at.ua@gmail.com

Официальный сайт: ecofin.at.ua

Научный журнал «ЭКОНОМИКА И ФИНАНСЫ» (Украина)
совместно с Agenda Publishing House, Великобритания
приглашают принять участие в
Международной научно-практической конференции:
«Экономика, управление, право: проблемы и перспективы развития»
которая состоится в г. Ковентри, Великобритания
25 сентября 2015 года

Тематические направления конференции:

- Секция 1.** Экономика и управление национальным хозяйством.
Секция 2. Экономика и управление предприятием.
Секция 3. Развитие производительных сил и региональная экономика.
Секция 4. Деньги, финансы и кредит.
Секция 5. Бухгалтерский учет, анализ и аудит.
Секция 6. Налогообложение и бюджетная система.
Секция 7. Экономическая безопасность субъектов хозяйственной деятельности.
Секция 8. Математические методы в экономике.
Секция 9. Государственное управление, самоуправление и государственная служба.
Секция 10. Право.
Секция 11. Экономика туризма.
Секция 12. Менеджмент.
Секция 13. Маркетинг.

Для участия в конференции приглашаются преподаватели высших учебных заведений, научные работники научно-исследовательских учреждений, аспиранты, докторанты, слушатели магистратуры, студенты, представители органов государственного и местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, финансовых и других учреждений, все заинтересованные лица.

Контрольные даты конференции:

Дата проведения конференции	25 сентября 2015 г.
Последний срок представления материалов	24 сентября 2015 г. (включительно)
Срок выхода из печати сборника	15 октября 2015 г.

Форма участия в конференции – заочная (дистанционная).

Рабочие языки конференции: английский, русский, немецкий, французский, украинский и другие.

Материалы конференции будут опубликованы в форме **сборника научных статей** и разосланы авторам, а так же доступны в электронном виде на сайте <http://conf.at.ua>

Сборнику будет присвоен ISBN с выходными данными издательства Великобритании.

Обязательные экземпляры сборника отправляются в Британскую библиотеку (Лондон) – **British Library (London)**

Сборник будет размещен в международной базе цитирования: **РИНЦ** и передан на рецензирование для включения в **Conference Proceedings Citation Index - Social Sciences & Humanities (CPCI-SSH)**.

Выходные данные статей (пример): Ivanov A. Title of the article // Economics, Management, Law: Problems and Prospects: Collection of scientific articles. - Agenda Publishing House, Coventry, United Kingdom. 2015. P. 112-117.

Детальная информация на сайте: <http://conf.at.ua>

Координатор конференции:

кандидат экон. наук, доцент, професор РАЕ Дробязко Светлана Игоревна
моб. тел. +38 (068) 851-75-52

E-mail: conf.at.ua@gmail.com

Сайт конференції: <http://conf.at.ua>



Scientific journal «ECONOMICS AND FINANCE»

Bowker.
a ProQuest affiliate

Thorpe-Bowker®, Melbourne, Australia

SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF MANAGEMENT

Collective monograph

Copyright © 2015 by the authors
All rights reserved.

WARNING

Without limitation, no part of this publication may be reproduced, stored, or introduced in any manner into any system either by mechanical, electronic, handwritten, or other means, without the prior permission of the authors

Edited by the authors.

ISBN 978-0-9942661-1-8

Printed by Thorpe Bowker®
Level 1, 607 St Kilda Rd, Melbourne Vic 3004