

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ВЫСШЕЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ
ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

*К 70-летию основателя
кафедры "Управление производством"
проф. Ю.В. Бондаренко (1940–2002 гг.)*

К 90-летию ДонНТУ

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

МОНОГРАФИЯ

**Под общей редакцией доктора экономических наук,
профессора Е. В. Мартяковой**

Донецк
ГВУЗ «ДонНТУ»
2010

УДК 339.13
ББК 65.05
М55

Рекомендовано до друку вченою радою ДонНТУ (протокол №1 від 10.10.2010)

Рецензенти: Козьменко С.М. — д-р екон. наук, проф., проректор з наукової роботи ДВНЗ «Українська академія банківської справи Національного банку України».

Козаченко А.В. — д-р екон. наук, проф., зав. кафедри «Менеджмент» Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля.

Ястремська О.М. — д-р екон. наук, проф., зав. кафедри економіки, організації і планування діяльності підприємства Харківського національного економічного університету.

Механізми управління розвитком соціально-економічних систем:
М55 моногр. / за заг. ред. О.В. Мартякової. — Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. — 688 с.

ISBN 978-966-377-094-9

Рассмотрены вопросы совершенствования управленческих технологий, проблемы устойчивого развития производственных и социально-экономических систем, подходы к организации взаимодействия бизнеса, власти и общества в процессе реформирования экономики.

Рассчитана на руководителей предприятий, менеджеров-экономистов, ученых, аспирантов, студентов.

Розглянуті питання удосконалення управлінських технологій, проблеми сталого розвитку виробничих і соціально-економічних систем, підходи до організації взаємодії бізнесу, влади і суспільства в процесі реформування економіки.

Розрахована на керівників підприємств, менеджерів-економістів, науковців, аспірантів, студентів.

УДК 339.13
ББК 65.05

ISBN 978-966-377-094-9

© Колектив авторів, 2010

© Донецький національний технічний університет, 2010

ПРЕДИСЛОВИЕ

Современное состояние экономики Украины характеризуется многими негативными проявлениями, обусловленными, с одной стороны, инерционностью трансформации в новые экономические отношения, с другой — недостаточной проработкой вопросов управления производственными и социально-экономическими системами в быстро меняющихся внешних и внутренних условиях хозяйствования.

Современные условия развития общества и экономики предъявляют новые требования к качеству управления субъектами хозяйствования. Конкурентоспособность современных предприятий, их функционирование и устойчивое развитие становится невозможным без совершенствования и реорганизации систем управления бизнес-процессами.

Спектр рассматриваемых в монографии вопросов охватывает проблематику совершенствования управленческих технологий, инновационно-инвестиционного развития экономики, распространяется на существующие противоречия процессов реформирования секторов экономики, концентрируется на системе мер, направленных на развитие инновационных подходов в управлении на основе межсекторного взаимодействия.

Основой любой экономической системы являются хозяйствующие субъекты — предприятия и организации различного типа (производственные, финансовые, торговые, медицинские, образовательные и др.). Поэтому значительное место в монографии занимают вопросы совершенствования технологий управления предприятиями и организациями. Рассмотрены вопросы влияния неопределённости на деятельность предприятий, внедрения новых подходов к управлению и реорганизации бизнес-процессов, информационного обеспечения принятия управленческих решений.

Исходя из весомости добывающей промышленности в экономике Украины и проблем, возникших в развитии угольной отрасли в настоящее время, вопросы управления горнодобывающими предприятиями выделены в отдельный раздел. Предложены меры по совершенствованию экономической оценки угледобывающих объектов с целью повышения объективности принятия решений, по реформированию системы налогообложения горной промышленности, по совершенствованию механизма субсидирования угольных шахт.

Особое внимание уделено управлению финансовыми структурами в кризисных условиях. Предложены подходы к государственному регулированию банковской деятельности и управлению банковскими рисками в условиях нестабильного рыночного окружения, рассмотрены возможные механизмы участия коммерческих банков в преодолении финансово-экономического кризиса и ослаблении последствий его влияния.

Рассмотрены направления повышения конкурентоспособности трудового потенциала предприятий Украины, а также современные механизмы управления мотивацией персонала. Как средство повышения качества трудовых ресурсов рассмотрено развитие научно-образовательных систем.

Проблемы взаимодействия бизнеса, власти и общества проанализированы в контексте их влияния на развитие социально-экономических систем и повышения эффективности управления во всех секторах экономики. Рассмотрены вопросы социальной ответственности бизнеса. Выделены научно-практические аспекты управления корпоративной социальной ответственностью и современные модели межсекторного взаимодействия.

Монография охватывает широкий круг вопросов и проблем, поэтому естественным является то, что они имеют различную глубину решения, могут быть дискуссионными и требуют дальнейшего развития. Тем не менее, рассмотрение широкого поля вопросов, затронутых в исследовании, даёт современный срез состояния проблем управления в экономике. Именно это обстоятельство позволяет предполагать, что книга будет интересна как профессионалам, так и широкой общественности.

Научный редактор благодарен всему авторскому коллективу за участие в подготовке монографии, а также рецензентам за высказанные критические замечания.

В написании монографии приняли участие ученые Института экономики промышленности НАН Украины, г. Донецк; Национального технического университета Украины «КПИ», г. Киев; Донецкого национального университета; Остравского технического университета, г. Острава, Чехия; Сумского государственного университета, г. Сумы; Института демографии и социальных исследований им. М.В. Птухи, г. Киев; Всероссийского заочного финансово-экономического института, г. Москва, Россия; ГРГП «Донецкгеология», г. Донецк; Нижегородского государственного архитектурно-строительного университета, Россия; Главного Института Горного Дела, г. Катовице, Польша; Одесского национального политехнического университета, г. Одесса; Международного университета финансов, г. Киев; Хозяйственной академии им. Д.А. Ценова, г. Свиштов, Болгария; Национального авиационного университета, г. Киев; Донецкого национального университета экономики и торговли им. М. Туган-Барановского; Национального университета Государственной налоговой службы Украины, г. Ирпень; ОАО «Универсал Банк»; ОДО «Альянс Украина»; Автомобильно-дорожного института ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка; ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк; ГУ «Институт экономики и прогнозирования НАН Украины», г. Киев; Криворожского технического

университета, г. Кривой Рог; ОАО «Запорожсталь», г. Запорожье; Силезского технического университета, г. Гливице, Польша; Доминиканского университета, США; Сан-Францисского университета, США; Киевского национального экономического университета им. В. Гетьмана; Открытого международного университета развития человека «Украина»; Могилевского государственного университета им. А. Кулешова, Белоруссия; Донбасской государственной машиностроительной академии, г. Краматорск; Белорусского государственного экономического университета; Одесского государственного экономического университета, г. Одесса; Национальной академии природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь; Государственного университета управления, г. Донецк; Национального горного университета, г. Днепропетровск.

В подготовке монографии принимал участие международный коллектив авторов: И.В. Бережная (2.4.4.), А.О. Блинов (1.1.4., 2.4.1), В.И. Герасимчук (1.1.2), Г.В. Жаворонкова (4.2.1), В.Я. Захаров (2.4.1), С.Н. Иляшенко (2.2.1), А.И. Кабанов (3.1.1), А. Кровяк (1.1.5), Л.С. Лисогор (2.2.2), Л.А. Лутай (2.2.3), Ю.В. Макогон (4.1.3), Е.В. Мартякова (предисловие, 1.1.1, 2.4.3, 3.1.2, заключение), Т.В. Орехова (2.1.1), К.В. Павлюк (4.1.1), И.В. Петенко (3.1.3), М. Турек (3.1.7, 3.2.5), А.М. Турило (2.1.2), Г.А. Шмарловская (2.3.1) — доктора экономических наук; Р.К. Сережникова (1.1.6) — доктор педагогических наук; С.В. Андрос (1.1.9, 1.2.4), Е.А. Беловодская (1.2.2), И.Ю. Гайдай (2.1.5), С.Н. Гриневская (2.4.2), А.М. Гриненко (4.2.2), Т.А. Дяченко (1.2.3), Е.Н. Еременко (3.2.2), Р.Ю. Заглада (2.1.4), И.В. Захаров (2.4.1), О.В. Захарова (2.3.3), Е.А. Зинченко (2.1.2), И. Йонек-Ковальская (3.1.7), А.В. Калина (2.2.5), М.В. Кирносова (1.1.7), Л.А. Ключко (1.3.3), Р. Козел (4.2.3), В.А. Кучер (3.1.3), М. Ламра (1.1.8), В.М. Литвин (2.1.3), С.Л. Литвиненко (1.2.1), Н.В. Маковская (2.2.10), Дж. Манлиев (1.2.5), А. Марчева (2.1.7), Ю.В. Масленко (2.2.8), Н.В. Мельникова (2.4.5), Е.А. Михуринская (2.4.6), В.Г. Никифорова (2.3.2), И.Н. Новак (2.2.4), Л.Н. Перехрест (1.3.1), С.А. Петрова (1.1.10), Ю.Н. Петрушенко (4.2.4), И.И. Пликус (2.2.7), Э. Розенблюм (2.1.7), О.С. Рудакова (1.1.4), Т.В. Сакалош (1.1.9), А. Самолеева (1.1.8), Н.Е. Скоробогатова (1.1.3), М.П. Соколик (2.2.9), Л.Л. Стариченко (3.1.1, 3.2.4), Е.В. Степанова (4.1.1), Л.Г. Стожок (4.2.2), Дж. Хаефнер (2.1.7), Е.Л. Черевиков (4.1.2), К. Яновская (1.1.8), М.Б. Янчук (4.1.4) — кандидаты экономических наук; Н.В. Жикаляк (3.1.5) — кандидат геологических наук; А.В. Болтян (1.3.4), С.В. Быткин (2.1.3), В.А. Будисhevский (3.2.1), А.С. Веткин (3.1.4), С. Виламова (4.2.3), И.И. Гомаль (1.3.4, 2.1.8), Ю.З. Драчук (3.2.2), А. Кирали (4.2.3), И.С. Костюк (2.3.4, 3.27), А.А. Кравченко (3.1.2, 3.2.3), А. Михалык (3.2.5), В.Б. Скаженик (3.1.2), Череватский Д.Ю. (3.1.1, 3.2.1), Д. Швайца (2.1.6) — кандидаты технических наук; Т.В. Азарова (1.1.11),

О.И. Атабеков (3.2.1), А.В. Бобраков (2.1.3), М.А. Болтян (1.3.4), В.В. Бриштина (1.3.1), Л.Н. Веретельная (3.2.3), М. Владимирова (1.2.5), Е. Воронцова (2.1.8), Ю.А. Гетьманенко (2.2.11), А.А. Глухова (2.2.8), Н.М. Голубева (3.2.7), Д.Е. Горовенко (2.3.3), Е.Ф. Грищенко (1.2.2), М.Г. Губанова (1.3.5), С.В. Деваева (3.1.9), Н.В. Дегтяр (1.2.7), А.В. Дудкин (4.2.4), Н.В. Запорожан (2.1.4), Д.В. Зяблицев (2.2.6), И.В. Иголкин (4.1.5), С.С. Катрич (2.4.3), Д.В. Котляренко (3.1.6), Е.С. Лисица (3.1.8), Н.В. Москаленко (1.3.2), Мудрая О.В. (2.3.5), Е.В. Поляков (1.2.6), О.А. Савельева (2.1.3), Л.В. Тимошенко (3.2.6), Г.В. Токарева (1.3.5), В.А. Шпандарук (1.2.8), К.А. Щебланова (3.2.4).

Глава 1. СОВРЕМЕННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ

1.1. Инновационные подходы к управлению производством

1.1.1. Социальное партнёрство как современная технология в системе управления производством*

Интеграция Украины в мировую экономическую систему предполагает адаптацию к новым условиям хозяйствования и использования современных управленческих технологий. В мире произошли коренные изменения в методах, используемых обществом для решения текущих проблем граждан и удовлетворения их растущих потребностей. В конце XX века новая парадигма в управлении определила принципы менеджмента, необходимые для решения современных управленческих задач в реальных условиях и внутренними условиями субъектов хозяйствования. Этими принципами стали системность, ситуационность, гибкость, адаптивность, а также социальная направленность. Основными формами социальной направленности управления становятся такие модели, как корпоративная социальная ответственность и социальное партнерство, основой которых является межсекторное сотрудничество. Частный бизнес, государство и общество все активнее вступают в сотрудничество в поисках эффективных путей решения социальных проблем и задач общества.

Сущность партнерства власти, бизнеса и общества, а также процессы его формирования и технологии функционирования изучаются зарубежными исследователями, среди которых выделяются работы Т. Барнекова, Р. Бойла, С. Голиновской, Л. Джезируски, М.Б. Джеррарда, С. Китадзима, Ф. Кука, Д. Рича. Изучению различных аспектов взаимодействия государства, власти и бизнеса посвящены исследования современных российских ученых: М. Афанасьева, Г. Дробота, А. Некипелова, Ю. Зудина, Я. Паппэ, С. Перегудова, Ф. Шамхалова, Ю. Шишкова. Особенности государственно-частного, социального партнерства как феномена и как понятия рассматриваются в работах: О. Белокрыловой, В. Варнавского, Л. Ефимовой, В. Михеева, Т. Санниковой, Б. Столярова, М. Вилисова, С. Сулакшина, В. Якунина [1–7]. Украинская наука находится только в начальной стадии разработок по данному направлению исследований. Вместе с тем в этих работах не уделено внимание рассмотрению форм, механизмов и инструментов партнерства в эволюции управленческих парадигм.

В связи с вышесказанным актуальным является рассмотрение направлений, форм, механизмов и инструментов партнерства как инновационных инструментов реализации вопросов общественного развития.

* © Е.В. Мартякова, 2010

Основы теории управления возникли в ходе эволюции принятия решений в различных сферах человеческой деятельности, экономике, производстве, военном деле, торговле, дипломатии и т.д. для решения насущных общественных дел. Управление в социальных системах и организациях можно рассматривать как управление организацией различных уровней и направлений деятельности. При рассмотрении социального в узком значении, как подсистемы развития человеческого капитала с точки зрения теории управления, речь идет об управлении социальными организациями и процессами, для которых основным результатом является социальный эффект — нематериальный (социальный) результат, связанный с обеспечением жизнедеятельности личности и ее развития.

На рынке современных исследований направление управления социально-экономическими и организационными системами является быстро развивающимся разделом теории управления, позволяющим снижать неопределенность в изменчивой социально-экономической среде. При функциональном рассмотрении под управлением сложными системами как созданными человеком (техническими, социальными, экономическими, организационными), так и природными (биологическими) в самом широком смысле может рассматриваться функция по обеспечению устойчивости функционирования системы. То есть управленческое воздействие направлено на технические, биологические, социальные, экономические и организационные системы с целью поддержания их деятельности и структуры.

Под управлением организационными системами понимается механизм принятия управленческих решений. Разрыв между целями организации и результатами деятельности по достижению этих целей в современных условиях возникает из-за отсутствия механизмов реализации или достижения поставленных целей.

Управленческий вид деятельности в зависимости от бытующих его концепций также состоит из определенного набора действий, процедур, правил, моделей, кодексов, бытующей культуры и т.д. Классически сущность менеджмента осуществляется через наличие таких составляющих, как междисциплинарные знания, большой опыт практической деятельности и умение предвидеть и управлять рисками. Вместе с тем в литературе, посвященной менеджменту, он рассматривается в нескольких ракурсах. Прежде всего, это наиболее распространенное рассмотрение менеджмента как воздействия субъекта на объект в связи с достижением заранее определенной цели. Эта деятельность в менеджменте реализуется посредством таких действий, как формирование цели, выбор и подготовка средств, контроля результатов. При этом сторонники ситуационного подхода выделяют самые важные факторы в конкретной ситуации, а также их эффект над остальными факторами среды.

Разнообразие видов деятельности по принятию управленческих решений и эволюция менеджмента представляют различные школы менеджмента. Одни представители классической школы менеджмента представляют проблемы в повседневности, которые систематизированы в соответствии с производством, условиями труда, профессией менеджеров на различных предприятиях. Другие — ставят в центр своей философии менеджмент человеческих ресурсов.

В конце XX столетия развитие получают новые направления в менеджменте. Это, в первую очередь, риск-менеджмент, антикризисное управление, инновационный и инвестиционный менеджмент.

На пороге нового тысячелетия руководители компаний во всем мире сталкиваются с рисками, которые десять лет назад трудно было представить. Ошеломляющими темпами развивается электронная коммерция, а это значит, что компании, которые не успевают за новыми реалиями, вынуждены сойти с дистанции. Новые технологии заставляют управленцев в течение нескольких месяцев, а не лет принимать на вооружение новые модели управления организациями. Широкое распространение получила и методология риск-менеджмента. Суть риск-менеджмента заключается не в устранении риска, так как тогда исчезает и результат, в том числе и социальный в управлении риском. В начале развития этого механизма управление страховым, технологическим, финансовым и экологическими рисками носило независимый характер и сосредоточивалось в различных подразделениях. Несмотря на сравнительно недавнее развитие этого направления, в начале нового века уже произошел переход к новой парадигме риск-менеджмента, предусматривающей комплексное рассмотрение рисков всех подразделений и направлений деятельности организации. Особое значение это имеет для условий мирового экономического кризиса.

Природа постоянно эволюционирует и расширяет механизмы, методы, конкретные действия практиков. Уже на основе современных управленческих технологий начали развиваться новые инжиниринг, контроллинг, управление корпоративной социальной ответственностью и другие. История развития менеджмента — это история успеха нововведений, включающая инновационные подсистемы или даже различные модели систем управления. Одним из факторов подтверждения принципа социальной направленности управления является принятие в конце XX века (инициировано в 2004 г.) Глобального договора и организации Всемирного Совета предпринимателей по устойчивому развитию (WBCSD).

Особенно эффективно взаимодействие социальных партнеров при решении задач, стоящих в социальном секторе, осуществляемых экономической политикой, организационной формой которых являются социальные проекты. При этом социальный проект рассматривается как

ограниченное по времени целенаправленное изменение социальной системы с предъявляемыми требованиями к качеству результатов, возможным расходом средств, ресурсов, специфической организацией и допустимым уровнем риска. Поэтому важной составляющей социальных проектов является структурирование и распределение связанных с ними рисков между социальными партнерами. Социальный проект отличается от других типов проектов тем, что: цели только намечаются и должны корректироваться по мере достижения промежуточных результатов; количественная и качественная оценка целей и результатов затруднена в силу наличия зачастую нематериальных компонентов; сроки и продолжительность проекта зависят от вероятностных факторов или только намечаются и в ходе реализации проекта подлежат уточнению; расходы на проект зависят не только от бюджетных ассигнований, но и от средств других социальных партнеров и степени их договоренности о взаимных интересах; ресурсы выделяются по мере потребности в рамках возможного, т.е. при изменении экономической конъюнктуры возможен пересмотр промежуточных целей и сроков или временной остановки проекта; обладают наибольшей неопределенностью.

Социальные проекты классифицируются на: бюджетные проекты; проекты социальной направленности бизнес-организаций; проекты партнерства с местными, региональными органами государственного управления; проекты партнерства с некоммерческими организациями; проекты информационного сотрудничества со СМИ; проекты социальных интернет-сетей; донорские социальные сети.

Деятельность по составлению и реализации социальных проектов определяется термином «социальное проектирование». Это — проектирование социальных объектов (систем), социальных качеств, социальных процессов и отношений. Отличие социальных проектов от проектирования объектов состоит в том, что при проектировании социальных объектов должен детально учитываться субъективный фактор. Его учет во многом предопределяет специфику социального проектирования. Для достижения этого в основу социального проектирования могут быть заложены следующие факторы, определяющие его специфику: противоречивость социальной системы; многовекторность развития социальной системы; невозможность описания социальной системы конечным числом терминов любой социальной теории (принципиальная неформализуемость); многофакторность существования социальной системы; наличие множества субъективных составляющих, определяющих соотношение необходимого и возможного в отношении развития социальной системы; субъективные факторы формирования социального ожидания, социального прогноза и социального проектирования; факторы, определяющие разные критерии оценки зрелости развития социальной системы.

Для эффективного рассмотрения и управления социальным проектом целесообразно рассматривать его как открытую систему. При этом необходимо учитывать: наличие активного человеческого элемента, нестационарность; стохастичность поведения; трудности определения предельных возможностей системы; способность изменять структуру (развиваться), сохраняя целостность и жизнеспособность; способность формировать варианты поведения; способность адаптироваться к изменяющимся условиям (внешним и внутренним управляющим воздействиям); способность и стремление к целеполаганию.

Решение социальных проблем общества путем развития взаимодействия власти, бизнеса и общества — многогранная проблема, включающая: изучение социальных потребностей населения; диверсификацию ответственности государства в удовлетворении потребностей населения; распределение функций между социальными партнерами с учетом их ресурсов; особенности и технологии взаимодействия государства с бизнесом и обществом при решении проблем на основе баланса интересов участников этого процесса.

Нерешенность целого ряда методологических вопросов перехода к партнерским отношениям, отсутствие должного опыта такого партнерства, неразвитость законодательной и нормативной базы на всех уровнях, бюрократические препоны в настоящее время сдерживают внедрение партнерства в Украине, что обуславливает актуальность исследования данной проблематики. Однако наличие социальных и групповых рисков и шансов развития делают эту проблему значимой даже среди актуальных. Еще одним обоснованием необходимости наработки методологии объединения возможностей и ресурсов социальных партнеров в области социального развития является невозможность их решения по отдельности каждым из партнеров.

Реализация социальных проектов предполагает: наличие четко сформулированных государством стратегических приоритетов и обозначение возможных путей их достижения с помощью отдельных локальных проектов; установление правил взаимодействия государства и других партнеров при реализации таких проектов; разработку конкретных предложений по разделению инвестиций, рисков и выгод для каждого реализуемого проекта.

Основными формами реализации социальных проектов и программ являются: социальный заказ; целевое финансирование конкретных организаций, осуществляющих социально значимую деятельность; конкурсное размещение государственных или региональных грантов среди государственных и негосударственных некоммерческих организаций; создание ассоциированных структур (государственно-общественные, общественно-государственные, регионально-общественные, общественно-региональные организации, фонды, некоммерческие ассоциации,

партнерства и т.д.); подписание временных соглашений о сотрудничестве, в рамках которого могут проводиться разовые мероприятия или акции социальной направленности; подписание долгосрочных соглашений, определяющих принципы взаимоотношений различных секторов общества (или их частей). К такого рода соглашениям относятся трехсторонние соглашения между органами исполнительной власти, предпринимателями и общественными организациями.

Функции социальных партнеров при реализации социальных проектов необходимо распределить следующим образом.

Стратегической задачей государства является выбор общенациональных приоритетов и определение их роли в развитии потенциала человеческой личности, в силу того, что от этого зависит качество жизни человека, его человеческий капитал и, как следствие, социальное самочувствие общества и его экономическое развитие. Следующая социальная функция государства состоит в развитии социального страхования — государственной системы поддержки членов общества, попавших под действие жизненных рисков (потеря трудоспособности и места работы), управлении этими рисками в масштабе государства. Органами власти разрабатываются государственные целевые программы по вспомоществованию специфическим контингентам. Однако государство не в состоянии охватить группы населения с малой численностью групп (коллективов) социальных рисков — коллективных рисков. Для решения социальных проблем этих групп возможно применение социального проектирования. На основании проектного метода возможно решение вопросов модернизации социальной инфраструктуры национальной экономики.

Для диверсификации социальной ответственности государства и развития взаимодействия власти и общественности созданы *общественные советы* при Верховной Раде Украины, при Кабинете Министров Украины, центральных и местных органах исполнительной власти. Их функции состоят в содействии развитию общественной инициативы; оказании независимой аналитической помощи разным органам законодательной и исполнительной власти в виде экспертных оценок документов и событий. Однако общественные советы имеют только совещательный статус, поэтому их возможность оказывать влияние на деятельность органов власти довольно ограничена.

Еще одним субъектом партнерских отношений при реализации социальных проектов являются социальные предприятия. К *организациям социального предпринимательства* — некоммерческим, формирующим в соответствии с украинским законодательством гражданское общество, в настоящее время относятся следующие виды юридических лиц, а именно: общественные организации; союзы общественных организаций; религиозные организации; членские благотворительные организации,

благотворительные фонды; благотворительные учреждения, другие благотворительные организации (фонды, миссии, лиги и тому подобное); профсоюзы; объединения профсоюзов; творческие союзы (другие профессиональные организации); органы самоорганизации населения; частные учреждения; учреждения объединения граждан или религиозной организации, или профсоюза; предприятия общественной организации инвалидов. Основными особенностями их деятельности являются: 1) бесприбыльность; 2) социальная активность и предприимчивость; 3) социальные инновации и инвестиции. Социальная предпринимательская деятельность — это деятельность, нацеленная на решение или уменьшение социальных проблем, характеризующаяся следующими основными признаками: наличие социального воздействия — целевая направленность на решение (смягчение) существующих социальных проблем, наличие или развитие шансов устойчивых, позитивных, измеряемых социальных результатов; инновационность — применение новых, уникальных подходов, позволяющих увеличить социальное действие и результат; самоокупаемость и финансовая устойчивость — способность социального предприятия решать социальные проблемы до тех пор, пока это необходимо и за счет доходов, получаемых от собственной деятельности; наличие эффекта масштаба — увеличение масштаба деятельности социального предприятия (на национальном и международном уровне) и распространение его опыта (модели) с целью увеличения социального действия; наличие предпринимательской инициативы — способность анализировать социальные рынки, провалы рынка и государства; находить возможности аккумулировать ресурсы, проектировать инновационные решения, оказывающие долгосрочное позитивное влияние на социальное развитие.

Особенностью социальной политики в Украине на современном этапе является интенсивное развитие партнерских отношений государственных органов с общественными организациями социальной направленности, которые представляют социальные интересы граждан на уровне громады. Системная работа с общественными организациями имеет важное значение — это получение информации о существующих у жителей громады социальных проблемах. Партнерские отношения обеспечивают открытость процедур разработки и реализации социальных программ и проектов и позволяют точнее и своевременнее ставить и решать наиболее актуальные проблемы как с позиции власти, так и с точки зрения громады.

Развивающимся институтом и одновременно субъектом реализации социальных проектов являются социальные сети. В научной литературе существуют следующие варианты смыслов словосочетания «социальная сеть»: отношения людей в реальной жизни, отношения пользователей на веб-сервисе и сам веб-сервис [8–10]. Можно выделить следующие подходы в определении социальных сетей: общетеоретический и прикладной. Социальные сети потенциально являются инструментом преобразования

общества и распространения научного и технического знания, а также создания коллективов, общественных движений, инструментом проведения маркетинговых исследований и продвижения продукции и услуг. На основе социальной сети возможно моделирование структуры, а также и текучести социальных институтов. Таким образом, социальные сети, с одной стороны, это неформальное объединение, противопоставляемое официальным взаимодействиям любого уровня иерархии, а отношение координации — субординации, а с другой стороны, это особый тип связей между узлами сети, которые отбираются в соответствии с целями построения конкретной сети, т.е. под социальной сетью понимается множество акторов (точек, вершин, агентов), которые могут вступать во взаимодействие друг с другом. Это определение дает большие возможности для анализа и проектирования социальных сетей [11].

В настоящее время социальные сети, находясь в состоянии развития, выступают инструментом инновационных преобразований практически во всех областях человеческой деятельности, а именно в социальной сфере (образовании, медицине, науке и др.). Перспективными областями применения социальной сетевой технологии в социальной сфере представляются сетевые научные сообщества и сети молодежной направленности, основанные на диалоге поколений, а также сети инновационного развития, поддержки дистанционного обучения, сети спортивных и культурных сообществ, сети доноров и акцепторов.

Решающее значение в альянсе взаимодействия социальных партнеров имеют украинские бизнес-организации. Осознание бизнесом своей социальной ответственности является одним из залогов успешного и гармоничного развития общества, недопущения его расслоения и внутренних конфликтов, так как социально эффективная компания — это компания, стратегия развития которой согласована с интересами ее работников, территорией хозяйствования и общества в целом. Современные компании стараются переходить от традиционной благотворительности к более стратегическим формам — системной благотворительности и социальной ответственности, в частности к инвестированию в социальную сферу. Это приводит к более организованным формам благотворительности, обеспечивающим целевое расходование выделенных средств, реализующим социальные проекты на благо развития компании и территории, активнее использующим новые технологии управления, вовлекающим общественность в разработку и реализацию проектов.

Несмотря на развитие корпоративной социальной ответственности, в Украине по отношению к ней отсутствует государственная политика. Власть воспринимает социальную ответственность через несколько терминов различного толкования — «социальное партнерство», «благотворительность», «социальный диалог», а следствием непонимания корпоративной социальной ответственности (КСО) среди государственных

служащих является слабая поддержка социальных проектов бизнеса государственными органами и отсутствие открытого диалога по разработке стимулов для бизнеса по внедрению КСО. В Украине общество еще не готово к восприятию концепции социальной ответственности. КСО пока остается инновацией бизнеса. Существует недоверие к его социальным инициативам и низкой является роль деловой репутации компании при выборе потребителем продуктов или услуг, что возможно в условиях низкого уровня жизни населения и большого количества людей, находящихся за чертой бедности.

В Украине будет складываться множество моделей взаимодействия социальных партнеров, которые зависят не только от объективных, но в большей степени от субъективных факторов личностных взаимоотношений между ведущими ключевыми фигурами в процессе формирования и реализации социальной политики, от жизненных моральных установок этих лиц, от внутренней установки изменить ситуацию к лучшему.

Таким образом, в современном понимании партнерство государства, бизнеса и общества представляет институциональный и организационный союз между государством, частными компаниями, общественными организациями в целях реализации общественно значимых проектов.

При этом государство всегда несет ответственность по выполнению своих социально ответственных функций, связанных с общенациональными интересами, а бизнес является источником инновационности, активности и обеспечения социально-экономического развития. Развивающееся партнерство, в отличие от традиционных отношений, создает свои базовые модели финансирования, отношений собственности и методов управления. *Социальное партнерство* (СП) предполагает конструктивно взаимовыгодное сотрудничество между тремя секторами общества — государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями с целью решения проблем социального сектора в интересах всего населения или его отдельных групп. Разновидностью СП является государственно-частное партнерство. Государственно-частное партнерство (ГЧП) — это экономико-правовой механизм согласования интересов и обеспечения равноправия государства и бизнеса в рамках реализации социально-экономических проектов, направленных на достижение целей государственного управления.

ГЧП также можно рассматривать как особую форму договоренности государства и бизнеса о "правилах игры" для решения национально значимой задачи и гармонизации интересов партнеров. То есть бизнесу в схемах ГЧП предлагаются льготы в экономической деятельности и преимущества, возможности для роста его доходов при условии участия в развитии объектов производственной и социальной инфраструктуры, находящихся в государственной собственности. Таким образом, ГЧП —

это механизм предоставления частным сектором инфраструктурных услуг национальной значимости, основанный на эффективном распределении рисков, обязательств и полученной выгоды между государством, частным сектором и непосредственными пользователями. Это механизм экономически взаимовыгодного сотрудничества общества с частным капиталом при посредничестве органов государственного управления.

Необходимость в ГЧП возникает прежде всего в сферах, за которые государство традиционно несет ответственность, — объекты общего пользования (транспортная, коммунальная, социальная инфраструктура, объекты культуры, памятники истории и архитектуры и т.п.), так называемые «публичные службы» (public services) — ремонт, реконструкция и содержание объектов общего пользования, уборка территорий, жилищно-коммунальное хозяйство, образование, здравоохранение. Государственно-частное партнерство с целью реализации общественно значимых проектов в настоящее время особенно актуально в сферах здравоохранения и образования.

Основными факторами, способствующими развитию государственно-частного партнерства, являются: стабильная государственная экономическая политика, мотивирующая частную инициативу, — субвенции, механизмы переуступки требований и т.д.; низкие политические и социальные риски; эффективное использование законодательства.

К принципам организации государственно-частного партнерства, направленным на создание стабильных условий развития всех его форм, обеспечивающих эффективное использование государственных, региональных, частных и корпоративных ресурсов, относятся: ориентация на ценности, присущие культуре населения, проживающего в стране и регионе, где осуществляется партнерство; конкурсный отбор партнера; выбор и обсуждение форм партнерства; четкость методик оценки риска и измерения успехов, включая определение синергетического эффекта партнерства; двусторонняя информационная открытость; инновационное взаимодействие; инвестиционная привлекательность партнерства; взаимная гарантия устойчивости партнерства, снижающая риск преждевременного разрыва связей.

Недостатки законодательной базы Украины заключаются в отсутствии четкого определения государственной политики относительно отношений, которые складываются между государством и территориальным обществом, с одной стороны, и субъектами ведения хозяйства, которое действует на основе частной формы собственности, с другой стороны, для взаимовыгодного сотрудничества на срочной основе с целью реализации общественно значимых проектов, достижения социального и экономического эффекта. 1 июля 2010 г. в Украине принят Закон «О государственно-частном партнерстве» [12], цель которого — создание законодательной почвы для стимулирования

развития сотрудничества между государственным и частным секторами с целью повышения конкурентоспособности экономики страны и привлечения инвестиций в экономику Украины.

Основными механизмами взаимодействия вузов с компаниями являются: стратегическое партнерство; корпоративное управление (присутствие представителей бизнеса в руководстве вузом и наоборот: присутствие представителей вуза в руководящих органах компаний); финансовый менеджмент и связь с рынком труда; мотивация студентов-отличников и инновационных преподавателей; стажировки; поддержка студенческих движений; гранты на разработку новых образовательных курсов; курсы повышения квалификации преподавателей и обмена опытом; гранты на научные работы; покупка оборудования и другая материальная поддержка; целевые капиталы (эндаументы).

Одним из наиболее эффективных инструментов привлечения средств в сферу образования, инновационных, повышающих в то же время экономическую заинтересованность работодателей в инвестирование средств в профессиональное образование, является система финансирования университетов за счет ежегодных доходов, получаемых от размещения государственных и частных средств в ценные бумаги, акции, депозиты без права использования самих средств, которая получила название «эндаумент». *Эндаумент* — целевой фонд, предназначенный для использования в некоммерческих целях, как правило, для финансирования организаций образования, медицины, культуры.

Учитывая многообразие и специфику взаимных интересов государства и бизнес-структур в вопросах охраны здоровья населения, целесообразно сегментировать государственную политику по вопросам развития государственно-частного партнерства по направлениям: практическое здравоохранение; развитие медицинских инноваций; медицинское образование; развитие медицинской и фармацевтической промышленности. Требуют обсуждения и решения следующие вопросы: установление и характер взаимоотношений бизнеса с государственными органами и организациями, учреждениями здравоохранения в вопросах дополнительного финансирования, инвестирования средств, инноваций; развитие современной инфраструктуры оказания медицинской помощи с привлечением частного сектора к строительству новых медицинских мощностей и повышению технологической оснащенности существующих; переход к инновационным информационным технологиям обеспечения лечебно-диагностического процесса с привлечением частного сектора; программа комплексной информатизации медицинских учреждений, поставка медицинского и информационного оборудования, сопровождение и техническая поддержка информационной инфраструктуры медицинских учреждений; повышение квалификации медицинского персонала с привлечением частного сектора к организации и финансированию непрерывного процесса усовершенствования, в том числе на базе зарубежных

кlinik; організація учебного процесу на базі високотехнологічних медичних центрів, організація обміну спеціалістами, організація зарубіжних стажировок молодих спеціалістів; привлечення корпоративних учебных центрів в програми переподготовки медичних кадрів в зв'язі з можливим высвобождением работников на ринку труда; можливість привлечення частного сектора к проведенію експертних досліджень і совершенствованию нормативно-правової бази; формування конкурентної середовища в здравоохранении, створення рівних умов для організацій здравоохранения с различными формами собственности, розвиток добровільного медичного страхування; створення привлекательного інвестиційного клімату для частных инвестиций в здравоохранение.

Приоритетними напрямками для розвитку взаємодії держави, бізнесу і суспільства при реалізації соціальних проектів являються: формування сприятливих умов розвитку партнерства; посилення нормативно-правового забезпечення; посилення ефективної державної підтримки і гарантій цивілізованому бізнесу; забезпечення державної підтримки в реалізації соціальних проектів; створення єдиного державного органу по питанням державно-частного партнерства; більш ретельна проработка проектів со стороны держави і бізнесу з участю громадськості; соціальний контроль в проектуванні і прозорість моделей і механізмів партнерства.

1.1.2. Інноваційність моделі економічного розвитку України^{*}

Якщо проводити паралелі між змістом понять «інновація» [13], «нововведення» [14], «розвиток» [15, с. 797], «поступ» [16] і назвою статті, то можна дійти висновку, що в Україні відбувається процес не інноваційного розвитку, а інноваційної деградації, інноваційного регресу, інноваційного падіння і в кількісному, і в якісному вимірі, а тим паче — не так у вартісному, як у натуральному вимірі. Не важко навіть виявити таку закономірність: чим більше законів, указів, постанов, стратегій, програм, проектів, монографій, підручників, дисертацій, нарад, симпозіумів, конференцій, статей, промов, тим гучніше країна скочується донизу як стосовно інноваційного, так і стосовно соціально-економічного розвитку в цілому. Порівняно з минулим України (наприклад, з 1990 р.), порівняно з країнами-сусідами, порівняно з країнами ЄС, порівняно з багатьма країнами світу протягом 1990–2010 рр.

Результат інноваційної діяльності України: найкоротша тривалість життя, найнижча середня заробітна плата, найвищий рівень корупції як на європейському континенті, так і в світі тощо. Найтривожніше явище: «філософія мозку», «філософія творчості» крок за кроком замінюється «філософією шлунку», точніше «філософією споживацтва».

^{*} © В.Г. Герасимчук, 2010

Для забезпечення основних засад реалізації соціально-економічного розвитку України за так званою «інноваційною моделлю», на перший погляд, створена солідна нормативно-правова база у вигляді законів, указів, концепцій і т.д. (з 1991 р. прийнято понад 400 документів на державному рівні), серед яких: «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про інвестиційну діяльність», «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків», «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки», «Про інноваційну діяльність», «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», «Про загальнодержавну комплексну програму розвитку високих технологій», «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» тощо.

Проблемам інноваційного розвитку присвячено чимало напрацювань таких відомих вітчизняних і зарубіжних науковців, як: В.П. Александрова, О.М. Алимов, І. Ансофф, Ю.М. Бажал, В.М. Геєць, С.Ю. Глазьев, В.М. Глушков, І.Ю. Єгоров, Б.А. Маліцький, Ю.М. Пахомов, В.П. Соловйов, Б. Твіс, Л.І. Федулова, І.Я. Франко, В.Г. Чирков.

У наукових дослідженнях, безумовно, неможливо знайти відповіді на всі питання, що виникають у процесі вирішення конкретних завдань на рівні науково-дослідного інституту чи підприємства, галузі чи регіону, держави чи світового співтовариства. Це завдання конкретних виконавців, конкретних керівників, які мають нести відповідальність за доручену справу перед своєю совістю та людьми.

Мета статті полягає в удосконаленні методології розробки і реалізації стратегії інноваційного розвитку України в умовах глобалізаційних викликів. Зупинимося також на ключових факторах, які при вмілому їх урахуванні мають сприяти інноваційному розвитку, а при невмілому, як це завжди трапляється, — призводити до протилежного: регресу, падіння, негативу.

Академік Ю.М. Пахомов у своєму виступі на парламентських слуханнях «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» зазначив: «...для успеха в сфере инноваций необходимо оздоровить социальную, а также, особенно, нравственную сферу, т.е. радикально изменить к лучшему жизненный климат в стране. А если конкретно, непременным условием успеха является преодоление фаворитизма и сращивания крупного бизнеса с властью. Ведь выгоды, которые сам бизнес и его охвостье на почве сращивания с властью получают, существенно перевешивают интерес к инновациям; из-за этих выгод часто даже модернизации в своем хозяйстве становятся для крупного бизнеса неактуальными, что как раз и вылезло Украине боком во время кризиса» [17, с. 62].

Доповнює висловлену думку М. Гончар: «Якщо взяти характеристику Соскіна-Циганова щодо типології олігархічних систем, то українську олігархію можна віднести до карнавального-паразитарного типу. Базовим

процесом живлення і розвитку української (за походженням і формою, але не за суттю!) олігархії є паразитування в економічному організмі країни. Тому й розвитку України як держави ні в індустріальному, ні в постіндустріальному сенсі в десятилітті, що завершується, не відбулося. Фінансове «набухання» ряду олігархічних бізнес-конгломератів у «зонах зростання», насамперед у газовому секторі, хімічній промисловості, металургії відбулося завдяки позитивній кон'юктурі зовнішніх ринків та схемам мінімізації податків. Дешева сировина й енергоресурси на вході у виробничий ланцюжок + низька оплата праці – витрати на енергоефективність + штучно-показова збитковість підприємств + офшор + корупція = максимальний прибуток собі + мінімум податків державі + хабарі чиновникам і депутатам + дешеве пиво з ТБ-шоу, серіалами, футболом та іншими видовищами для «маленьких українців» [18, с. 8].

Досить точно фрагмент ситуації з мораллю в державі відобразив А. Кочерга: «Культура — дзеркальне відображення влади, відображення духовного потенціалу тих, хто при владі. Це неінтелігентні, неосвічені люди, які ненавидять один одного і топлять свою країну на очах у всього світу! Вони підсовують замість мистецтва сурогат. Наївшись цієї «отрути», росте покоління духовних інвалідів. І держава не робить нічого, аби змінити ситуацію. А це вже справжнє лихо... Це криза культури, криза інтелекту...» [19, с. 11]. Не може, на нашу думку, досягти успіху в інноваційному розвитку деморалізоване суспільство.

Стратегія — план досягнення довгострокових цілей, який слід розглядати як передбачену на певний період діяльність із визначенням її змісту, обсягів, методів, послідовності, забезпеченням ресурсами, дотриманням інших умов. Чому Україна, як держава, за два десятиліття так і не спромоглася визначитись у напрямі руху, стратегії соціально-економічного розвитку, включаючи й інноваційну складову? Відповідь: немає ні стратега, ні стратегії. Існують квазістратегії.

Чому, наприклад, Фінляндія успішно опанувала всі сфери європейського простору, одночасно залишаючись позаблоковою (по відношенню до НАТО) країною? Чому Україна обмежується переважно лише заявами щодо активної співпраці з ЄС? Наведемо декілька висловлювань А. Стубба — міністра закордонних справ Фінляндії: «Як на мене, будь-яке нормально функціонуюче суспільство, і уряд у тому числі, має покладатися передусім на верховенство права та абсолютну прозорість. Коли все відкрито, все на поверхні, то зловживати набагато важче. Чи вдасться досягти такої системи колись в усьому світі? Швидше за все, ні. Але ми, фіни, дуже законослухняні люди. Ми віримо у верховенство права. Ми віримо в правила, і ми за ними щодня живемо... Якби мене попросили намалювати образ Фінляндії, я б написав картину чесності, довіри, прозорості та відкритості... На сьогодні за всіма міжнародними рейтингами ми перебуваємо у світовій десятці за рівнем

освіти, конкурентоспроможності, ВВП на душу населення, прозорості, відсутності корупції... Я також вірю в багатокультурність, у діалог між цивілізаціями і міжнародне управління загалом» [20, с. 5].

Якщо Україна заявляє про своє прагнення бути повноправним членом європейської спільноти, то стандарти її життя, життя українців мають бути такими, як у Європі. А ще краще, коли ці стандарти будуть перевершені. Сценарії та прогностичні оцінки інноваційного розвитку України на період до 2020 р. за індикаторами Європейського інноваційного табло розроблені [17, с. 182–184]. Залишилось лише їх реалізовувати.

Ми вкотре пропонуємо розробляти стратегію держави з огляду на період очікуваної тривалості життя людини (див. табл. 1.1). Якщо нині у розвинених країнах значення цього показника знаходиться на рівні 80 років, то у 2050 р. воно коливатиметься в межах — від 81,4 (Данія) до 88,1 (Японія). Саме така стратегія спроможна згуртувати навколо себе всі інші стратегії: соціальні, економічні, екологічні, політичні та інші, включаючи інноваційні.

Таблиця 1.1

Середня тривалість життя, років (за даними UNDP)

Роки Країни	1955	1960	1970	1980	1990	2000	2005	2015	2050
Швейцарія	69,2	70,7	72,2	75,2	77,4	78,6	79,1	80,0	82,9
Данія	71,0	72,0	72,9	74,2	74,9	75,9	76,6	78,2	81,4
Канада	69,1	70,6	72,0	74,2	77,0	78,7	79,3	80,5	83,3
Норвегія	72,7	73,3	73,8	75,3	76,3	78,1	78,9	80,2	83,7
США	68,9	69,7	70,4	75,2	74,4	76,2	77,1	78,3	81,6
Нідерланди	72,1	73,0	73,6	76,3	76,8	77,9	78,3	79,3	82,2
Швеція	71,8	72,7	74,1	75,5	77,3	79,3	80,1	81,1	84,6
Ісландія	72,0	73,0	73,4	73,7	77,8	79,3	79,8	80,6	83,4
Японія	63,9	66,8	71,1	73,5	78,3	80,5	81,6	83,5	88,1
Франція	66,5	69,6	71,5	73,7	76,0	78,1	79,0	80,3	84,0
Австралія	69,6	70,4	70,9	73,5	76,1	78,7	79,2	80,2	83,7
Росія	64,5	66,8	70,1	69,0	69,5	66,1	66,8	67,4	74,2
Україна	66,0	69,3	71,3	69,3	70,1	68,1	69,7	72,5	78,2

Економічний розвиток чи інерційне падіння? 1990–1999 рр. в Україні — депресія. Причинами її стали катастрофічні, регресивні, руйнівні трансформаційні процеси у свідомості, моралі, політиці, праві, економіці. З 2000 р. у державі розпочалося економічне зростання. Підвищений попит на вітчизняні товари на зовнішньому ринку, інші фактори позначилися на темпах зростання економіки (у середньому на 7% на рік). На кінець 2008 р. ВВП дещо перевершив позначку у 70% порівняно з 1990 р. (1999 р. — 62%). За деякими даними, обсяг ВВП у

2008 р. становив 80,5% обсягу ВВП у 1991 р. [17, с. 185]. Далі — криза. Якщо в 2008 р. загальний ВВП в Україні сягнув 179,5 млрд. дол. США, то в 2009 р., за оцінками МВФ, — 115,7 млрд. дол. США. Ураховуючи динаміку валютного курсу, падіння лише за рік склало 35,6% — найвищий показник у Європі. Статистика оприлюднює цифру в 14-15% щодо падіння ВВП в Україні в 2009 р. Якщо у 2008 р. ВВП в Україні на душу населення дорівнював 3,9 тис. дол. США, то в 2009 р. — 2,5 тис. дол. США. У Білорусі цей показник знаходився на позначці — 5,1 тис. дол. США, Росії — 8,9, Польщі — 11,1 [21, с. 7].

Спостерігаються структурні «провалля» в економіці. За період 1985–2007 рр. питома вага промисловості зменшилася з 41,4 до 31,0%, сільського господарства — з 19,4 до 9,0%, будівництва — з 8,5 до 5,4%. Зросла питома вага транспорту і зв'язку — з 6,3 до 14,6%, торгівлі, матеріально-технічного забезпечення та заготівель — з 6,0 до 27,2%. З огляду тенденцій розвитку світової економіки такі зміни в структурі ВВП України мають певним чином закономірний характер. Разом з тим раптовість структурних змін, різка переорієнтація з напряму продукування матеріальних благ на сферу розподілу, обміну, споживання негативно позначились на психології, якості життя українського населення.

В.Г. Чирков зазначає: «По виробництву продукції в розрахунку на одного мешканця Україна в 1990 р. посідала почесні місця серед лідерів світового виробництва і споживання, а саме: з виробництва сталі: перше місце, тракторів — друге, мінеральних добрив — третє, картоплі — друге, молока — друге, масла тваринного — третє, взуття — четверте, зернових культур — п'яте і т.д. З виробництва цих та багатьох інших продуктів, наприклад, цукру, Україна залишала позаду багато країн світу: Великобританію, Німеччину, США, Японію, Італію, Болгарію, Польщу, Чехословаччину, Угорщину, Румунію...» [22, с. 82].

Залишки промислового комплексу. Деградація промислового потенціалу (космічна галузь, літако-, суднобудування і т.д.) відображається, з одного боку, у знищенні великих підприємств, суттєвому зменшенні частки продукції з високим рівнем доданої вартості (високотехнологічної, наукомісткої), що потребує значної кількості висококваліфікованої праці, з іншого, — у збільшенні питомої ваги галузей сировинного спрямування. Так, у найбільш промисловому районі м. Києва — Жовтневому (нині складова Солом'янського району) замість багатотисячних колективів науково-виробничих об'єднань («Більшовик», ім. С.П. Корольова, «Точелектроприлад», «Реле і автоматики», «Веда», «Київтрактородеталь», «Київприлад», «Київпромарматура») залишилися невеличкі виробництва. На території, а в більшості випадків із корпусів свого часу найсучасніших виробництв виросли... супермаркети, мегамаркети, материки, фори, сільпо, фуршети, епіцентри, олді та інші об'єкти нематеріальної сфери.

До речі, майже всі вищеназвані підприємства мали відношення до космічної галузі, військово-промислового комплексу (ВПК), потужного машинобудування і точного приладобудування. Україна ще залишається космічною державою, володіє практично повним циклом розробки, випробувань, запуску та експлуатації космічних засобів, а також отримання та обробки інформації. Вона посідає чільні місця в рейтингах космічного потенціалу, кількості пусків. А далі: абсолютно недостатнє фінансування космічної програми, зношеність основних фондів підприємств, неможливість упровадження нових технологій, критичне старіння кадрів, слабе міжнародне співробітництво, відсутність недержавних замовників, неосвіченість потенційних користувачів космічної інформації. Нас випереджають конкуренти. Космічні програми мають понад 40 країн, у тому числі Білорусь, Казахстан, Туреччина, Іран, Румунія, Чехія, а також шість африканських країн [17, с. 584–587; 23; 24].

Стосовно літакобудування зазначимо лише, якщо в 90-х роках ХХ століття в Україні випускалось 150–200 літаків на рік із серії АН, то останнім часом (з 2005 р.) із цехів двох авіаційних заводів виходило 1–2 літака на рік.

Україна не повинна залишатись осторонь від освоєння найсучасніших технологічних процесів, якими є інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ). ІКТ мають стати одними з головних складових конкурентної промислової (читай: інноваційної) стратегії держави. Реалізація таких заходів ускладнюється, оскільки IBM, Microsoft, інші не середні, не малі, не вітчизняні фірми упевнено опановують вітчизняний ринок. Лише концентрація національного капіталу може вирішити завдання підготовки і перепідготовки кадрів, кардинальної модернізації традиційних виробництв, освоєння перспективного, можливо ще неіснуючого бізнесу для потреб споживача в найближчій або далекій перспективі. В.М. Гєєць [25, с.5], інші науковці [26] також наголошують, що основою економічної системи та збереження національного суверенітету України може і має стати саме великий бізнес. Це означає неминучість подальшої концентрації капіталу, необхідність побудови нових відносин між державою та бізнесом для того, щоб країна не перетворилася на країну “крамарів” і дрібних “цеховиків”. У розвинених країнах економічна міць своїм корінням тримається завдяки великим інтегрованим корпораціям, зокрема транснаціональним. Зазначимо, що глобалізаційні процеси супроводжуються злиттями і поглинаннями, а не роздрібненнями.

Промисловий комплекс України може бути конкурентоспроможним лише тоді, коли він являтиме собою сукупність транснаціональних компаній (ТНК), великого, середнього і малого бізнесу. Поки українських підприємств серед 500 найуспішніших ТНК світу не виявлено. Впливати ж на кон'юнктуру міжнародних ринків середнім та дрібним виробникам, до чого нас закликають упродовж двох десятирічків усілякого роду консультанти, практично неможливо.

Інновації творить І Н Ж Е Н Е Р. Ми ведемо мову про ключову роль машинобудування у промисловому комплексі, а воно в Україні (11,3%) виглядає втричі гірше, ніж у світі (35,9%), а вчетверо — порівняно з розвиненими країнами (45,3%). Питома вага наукомісткої продукції в структурі ВВП складає лише 1,2%. У розвинених країнах до 90% приросту ВВП досягається за рахунок інноваційної діяльності.

Серед численних причин інноваційного регресу, інноваційної деградації в Україні слід назвати головну: повний занепад в українському суспільстві престижу інженерної кваліфікації. Після розпаду Радянського Союзу, розвалу військово-промислового комплексу, знищення промисловості токарі, фрезерувальники, слюсарі, оператори оброблювальних центрів пішли в охоронці, а дослідники, конструктори, технологи — в торгівлю, на ринки, базари. Система професійно-технічної освіти зведена нанівець. Відкрились сотні спеціальностей, кафедр, факультетів, університетів будь-якого, лише не інженерного профілю. Лабораторна база технічних університетів — 50–100-річної давності. На проходження виробничої практики не хоче брати жодне підприємство. Заробітна плата випускника технічного ВНЗ — мізерна. Соціальних гарантій ні держава, ні власник підприємства молодому спеціалісту не дає. Українська держава забула про ІНЖЕНЕРА.

На цьому тлі дивно, незрозуміло звучать засудження з боку П. Губенка, В. Гусєва, що «...в Україні все ще продовжує домінувати інженерний підхід до процесів розвитку, в основі якого лежить уявлення про те, що «наука може все» (якщо її належним чином фінансувати)... Сьогодні загальновизнано, що рівень і довгострокові перспективи економічного і соціального розвитку тієї чи іншої країни визначаються наявністю людського капіталу й ефективністю його відтворення, а також якістю існуючої інноваційної системи. Що ж стосується науки і техніки, то вони в глобальному світі дедалі більше інтернаціоналізуються й дедалі менше залежать від країн і територій, мігруючи через кордони з потоками інформації, промислового обладнання, об'єктів інтелектуальної власності тощо» [27, с. 31]. Ось ще один приклад «шанобливого» ставлення до українського інженера, правда, не з боку влади, а вже з боку науковців (економічних та фізико-математичних наук). Отже, на думку авторів, інноваціями нехай займаються інші «країни і території».

За останній період (2000–2007 рр.) майже 40% загального обсягу нових технологій, необхідних для модернізації вітчизняної промисловості, придбано за межами України, з них: 29% — патенти і ліцензії, 10,6% — результати досліджень і розробок, 52% — нові технології, «ноу-хау», 42,8% — устаткування. Таким чином, вітчизняні підприємства підтримують не власну науку, а фактично фінансують зарубіжних інноваторів. Майже п'ята частина наукового потенціалу України працює на зарубіжні замовлення. Іноземні замовники 90% своїх коштів направляють у технічні науки, що свідчить про наявний інженерний потенціал у державі. Для цього в

Україні створюються «благодійні фонди», науково-технічні центри, бізнес-інкубатори, інші формування. Ключовим фактором виступають низькооплачувані, але високої якості українські наукові ресурси. У результаті, з одного боку, іноземні інвестори дають змогу «жевріти» вітчизняній науці, з іншого — втрачаються авторські права розробників та домінуюча частка доданої вартості створеної інтелектуальної власності. Певним чином трансфер технологій здійснюється не з Заходу на Схід, а навпаки, зі Сходу на Захід, з України в країни ЄС, США і т.д. [17, с. 318–322].

За період 1991–2009 рр. в Україні: в 3,3 раза зменшилася чисельність працівників інноваційної сфери (в США і Західній Європі зросла вдвічі, в Південно-Східній Азії — вчетверо); у 3,5 раза скоротилася кількість дослідників у сфері технічних наук, у той же час їх кількість збільшилася в 5,6 раза в політичних науках, у 3,5 — в юридичних; у 14,3 раза зменшилося освоєння нових видів і зразків техніки; в 4,3 рази зменшилася (з 56,0 до 13,0%) частка інноваційно активних промислових підприємств (у Польщі їх частка складає 16,0%, в країнах ЄС в середньому — 60,0%) [28, с. 32].

Україна в даний час знаходиться в останній за рівнем науково-технічного й інноваційного розвитку за значенням інноваційного індексу, четвертій групі країн — «країни, що рухаються навздогін». Серед них: Угорщина із значенням інноваційного індексу 0,24; Росія — 0,23; Україна — 0,23; Латвія — 0,22; Польща — 0,21; Хорватія — 0,20; Греція — 0,20; Болгарія — 0,19; Румунія — 0,16. Необхідні надзвичайні заходи для входження до групи «помірних інноваторів» із значенням інноваційного індексу в межах 0,26–0,35 [17, с. 184–185]. Орієнтуватися слід на «країн-послідовників» із значенням інноваційного індексу 0,43–0,48 та на «країн-лідерів» (Люксембург, Німеччина, Данія, США, Японія, Швейцарія, Фінляндія, Швеція) із значенням інноваційного індексу 0,51–0,68.

Серед пояснень стану, в якому опинилася інноваційна сфера: непослідовність здійснення внутрішньої та зовнішньої економічної політики; відсутність єдиної стратегії інноваційного розвитку; низька ефективність вітчизняного сектору наукових досліджень і розробок; недостатня активність державних наукових установ у сфері патентування і ліцензування об'єктів інтелектуальної власності; неефективність впливу системи освіти на підвищення рівня інноваційного потенціалу держави; відсутність ефективних економічних стимулів до оновлення суб'єктами господарювання основних виробничих фондів; зниження стимулюючої ролі оплати праці, необхідність різкого підвищення її продуктивності в наукомістких галузях; недостатня підтримка з боку держави експортерів інноваційної продукції тощо [29, 30].

Кому і яка продукція вітчизняних товаровиробників потрібна на внутрішньому та зовнішньому ринках? Важливою перевагою економіки України є те, що її внутрішній ринок має високий споживчий потенціал і посідає 28 місце у світі за розміром ВВП за паритетом купівельної

спроможності. У 2007 р. оборот 20 найбільших споживчих ринків складав понад 70 млрд. дол. США. Тільки на товари і послуги з Топ-20 (від автомобілів до організованого туризму, кави, безалкогольних і алкогольних напоїв, тютюнових виробів, фармацевтики, аудіо- і відеотехніки) українці витрачали 43% своєї місячної заробітної плати без урахування комунальних платежів, витрат на освіту, товарів першої необхідності тощо. 80% вітчизняного споживчого ринку заповнили імпорتنі товари. За рахунок пересічного українця збагачується як український олігарх, так і товаровиробники КНР, Туреччини, Польщі і т.д.

На місткості внутрішнього ринку практично не відображається зростання обсягів вітчизняного виробництва, оскільки воно припадає в основному на експортоорієнтовані технологічні процеси. Наголосимо, що експорт США, Японії, країн ЄС складає лише 12% ВВП, тобто розвинені країни піклуються, в першу чергу, не про зовнішній, а про внутрішній ринок. Експорт розвинених країн зорієнтований на ті ж розвинені країни. До країн, що розвиваються, йдуть застарілі технології, устаткування тощо.

Україна здійснює політику економічного співробітництва приблизно з 200 країнами. Негативне сальдо зовнішньої торгівлі товарами упродовж останніх років (2007 р. — 7,2 млрд. дол. США; 2008 р. — 13,5; 2009 р. — 5,73) свідчить про активізацію товарообігу явно не на користь нашої держави. Так, сальдо товарообігу між Україною і ЄС за підсумками 2009 р. склало майже 11 млрд. дол. США зі знаком «мінус». Вивіз високотехнологічних товарів у 2007 р. дорівнював 1284,8 млн. дол. США або 2,61%. Вивозимо ж за кордон, як відомо, низькотехнологічну, сировинну продукцію. Один із головних шляхів інноваційного розвитку — кооперування, інтеграція України у світовий економічний простір, де зараз відбуваються глибокі структурні зміни. Самоізоляція України від зовнішнього світу за багатьма напрямками життєдіяльності призвела до того, що економіка держави стабільно знаходиться у процесі інерційного падіння. Кооперуватись потрібно, в першу чергу, з партнерами із Росії, Білорусі, Казахстану, інших країн СНД, країнами ЄС, шукати шляхи співпраці з Китаєм, Індією, В'єтнамом і т.д.

На сьогоднішній день управління інноваційним розвитком у державі де-факто належним чином не здійснюється, через, мабуть, небажання, незнання, невміння. Ніхто, ні за що, ні перед ким не несе ніякої відповідальності — ні морально, ні матеріально. Навколо — «тимчасово виконуючі обов'язки». Маємо те, як керуємо і як працюємо.

Висновки.

1. Ефективне управління інноваційним розвитком в Україні відсутнє. Практично за всіма параметрами впродовж 1991–2010 рр. у державі спостерігається інерційний сценарій занепаду науково-технологічної сфери.

2. Стратегія інноваційного розвитку України повинна мати програмно-цільову основу з визначенням кількісних і якісних параметрів,

економіко-організаційного механізму її розробки, прийняття та реалізації. Головним орієнтиром інноваційних перетворень має стати тривалість і якість (інтелектуалізація) життя пересічного українця.

3. Важливою умовою руху суспільства, його поступу має стати підвищення рівня духовності, моралі, налаштованість не на існування, не на животіння, а на творчість, розкриття безмежних можливостей людини, її потенціалу.

4. Науково-технічний, інноваційний шлях розвитку держави можливий у випадку, коли буде прикута увага і шана до ключової фігури, до генератора ідей, до фахівця, який ці ідеї, новації впроваджує в життя, — до ІНЖЕНЕРА.

5. Навколо інженера на рівні підприємства, галузі, регіону, держави має створюватися відповідна інфраструктура з вирішенням питань мотивації, захисту інтелектуальної власності, матеріального забезпечення тощо.

6. В інноваційній моделі розвитку економіки має функціонувати і налагоджений організаційний механізм. Кожна з дійових осіб у даному механізмі повинна знати свою роль, місце, нести моральну і матеріальну відповідальність за здійснене.

7. Новації мають комерціалізуватися, тобто знаходити свого споживача, свій як внутрішній, так і зовнішній ринок збуту.

1.1.3 Ефективність інноваційних проектів промислових підприємств *

Інноваційна діяльність є одним із найважливіших чинників стійкого економічного розвитку як підприємства, так і держави в цілому. Зростання економіки та добробуту населення країни багато в чому залежить від рівня використання досягнень науково-технічного прогресу. За останні 20–30 років до 90% приросту випуску продукції у промислово розвинених країнах забезпечувалося за рахунок створення нових і модернізації наявних технологій, зростання кваліфікації робочої сили, підвищення якості управління [31]. Якісні зрушення в досягненні ефективності виробництва в сучасній економіці неможливі без інноваційної стратегії і тактики розвитку підприємства. Проте недосконалість існуючих методичних підходів до оцінки ефективності інноваційних рішень стримує впровадження високих технологій у виробництво нових продуктів. Досвід роботи вітчизняних та зарубіжних учених свідчить про те, що нові технології та наукомістке виробництво як найважливіші чинники розвитку економіки неможливі без інновацій, тому розвиток теорії методів оцінки їх ефективності є важливою та актуальною складовою забезпечення економічного зростання і стійкого розвитку вітчизняної економіки.

* © Н.Є. Скоробогатова, 2010

Проблемам оцінки ефективності інноваційних рішень присвячено багато праць зарубіжних та вітчизняних учених: Баранчєєва В.П., Валдайцева С.В., Гейця В.М., Глазєєва С.Ю., Ілляшенко С.М., Кузьміна О.Є., Малицького Б.А., Перерви П.Г., Соловійова В.П., Хачатурова Д.С., Чухрай Н.І., Шнайдера Д. та інших. У публікаціях науковців розглянуто загальні питання економічної ефективності інноваційних процесів, виробництва та споживання інноваційних товарів на промислових підприємствах. Проте залишається недостатньо вивченою проблема системної оцінки інноваційних проектів, зокрема, наявні дослідження не завжди враховують сучасні завдання господарювання промислових підприємств, не відображають достатньою мірою соціально-екологічні вимоги до інженерних рішень тощо.

Метою статті є розроблення моделі системного оцінювання ефекту від інноваційного проекту промислового підприємства. Поставлена мета обумовила вирішення таких завдань:

- проаналізувати динаміку інноваційної активності промислових підприємств України;

- виявити фактори впливу на рівень інвестиційної активності підприємств;

- розробити методичні рекомендації з удосконалення традиційних методів визначення економічної ефективності інвестиційних проектів, заснованих на впровадженні інноваційних розробок;

- розробити модель оцінки і вибору оптимального інноваційного проекту з урахуванням системи збалансованих показників.

Предметом дослідження виступають теоретико-методологічні засади і практичні аспекти оцінки інноваційних проектів промислових підприємств.

Теоретичну й методологічну основу дослідження становлять наукові праці та методичні розробки провідних вітчизняних і зарубіжних учених у сфері інноваційної діяльності і ефективності інвестиційних проектів. Вирішення наукових завдань здійснено з використанням таких методів дослідження: критичного аналізу — при визначенні існуючих проблем підвищення інноваційної активності промислових підприємств, методів оцінки ефективності інноваційних проектів та напрямів їх вирішення; методу експертних оцінок — при визначенні вагомості критеріїв оцінки проекту; порівняльного та критичного аналізу — при встановленні тенденцій розвитку інноваційної активності вітчизняних підприємств; наукового узагальнення та систематизації — при визначенні та групуванні факторів, які впливають на процес оцінки ефективності інноваційних проектів промислового підприємства; дедуктивний метод — з метою деталізації факторів впливу на ефективність окремого проекту. Результати дослідження, висновки та рекомендації. Щодо стосуються проблем удосконалення моделі оцінювання ефективності інноваційного проекту обґрунтовано шляхом комплексного підходу.

У ринковому середовищі успішне функціонування та розвиток підприємств значною мірою залежать від рівня їх інноваційної активності. Упровадження інновацій дозволяє підприємству підвищувати конкурентоспроможність продукції (робіт та послуг) і розширювати її асортимент, зберігати традиційні ринки збуту і створювати нові, вдосконалювати процес виробництва та управління, поліпшувати умови праці тощо. Однак, незважаючи на конкурентні переваги, які здатні забезпечити розробку і впровадження інновацій, в Україні зберігається тенденція до зменшення питомої ваги промислових підприємств, що здійснюють інноваційну діяльність. Про це свідчать результати дослідження, проведеного ДП «Державний інститут комплексних техніко-економічних досліджень» Мінпромполітики України спільно з фахівцями Міністерства промислової політики України за участю Держкомстату України [32]. У рамках дослідження здійснено статистичне спостереження юридичних осіб усіх організаційно-правових форм господарювання, які виконували роботи в галузі переробної промисловості (незалежно від основного виду діяльності), кількість яких становила 7639 підприємств. Розподіл респондентів по регіонах відповідає загальній структурі виробничої сфери України: найбільша їх кількість припадає на Львівську, Харківську та Дніпропетровську області, найменша — на м. Севастополь. Щодо видів економічної діяльності, то найбільша кількість респондентів працювала у виробництві коксу, продуктів нафто-переробки, транспортних засобів та устаткування, у металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів, виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, виробництві іншої неметалевої мінеральної продукції.

Результати аналізу техніко-технологічного рівня виробництва свідчать про те, що майже 45% підприємств переробної промисловості застосовують технології, вік яких складає до 10 років, 37% — від 11 до 30 років, майже 6% підприємств не визначили вік технологій свого виробництва (див. рис. 1.1).

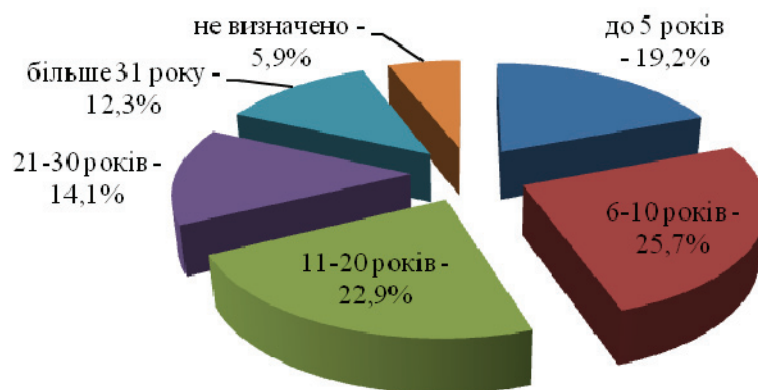


Рис. 1.1. Розподіл підприємств за віком технологічних процесів (за даними роботи [33])

Слід відзначити, що більшість підприємств, які застосовують технологічні процеси, середній вік яких не перевищує 5 років (23,9%), працюють у сфері виробництва харчових продуктів та напоїв. При цьому найвища частка таких підприємств у загальній кількості (46,2% підприємств виду діяльності) — серед виробників офісного устаткування та електронно-обчислювальних машин, близько 30% — у виробництві меблів, гумових та пластмасових виробів, медичної техніки, вимірювальних засобів, оптичних приладів та устаткування, годинників, виробництві іншої продукції, 27,8% — у виробництві автомобілів, причепів та напівпричепів, 25,6% — паперової маси, паперу, картону та виробів з них, близько 24% — у виробництві готових металевих виробів та металургійному виробництві.

За найстарішими технологіями працюють підприємства, пов'язані з виробництвом коксу, продуктів нафтопереробки (36,4% підприємств даного виду діяльності) та іншої неметалевої мінеральної продукції (27,8%), металургійне виробництво (20,8%) [32].

Найпоширенішими провідними технологіями, що застосовуються вітчизняними виробниками, є автоматизовані проектування та конструювання, локальна мережа для проектування та виробництва, технології виробництва продукції кінцевої форми, гнучкі виробничі системи; комп'ютери, що використовуються для контролю в цеху, та програмовані логічні контролери. Таким чином, більшість підприємств упроваджують інновації, пов'язані лише з частковою автоматизацією виробничого процесу, а не з модернізацією самої технології виробництва, розробкою нових предметів та засобів праці, нових продуктів. Поясненням такої ситуації можуть бути порівняно невеликі суми витрат та відносно низький період окупності вкладених інвестицій.

Основними методами впровадження провідних промислових технологій є купівля готового обладнання та вдосконалення наявних технологій, менша частина припадає на розробку якісно нових технологій (як самостійно, так і спільно з іншими підприємствами або організаціями). Найменша кількість господарюючих суб'єктів орієнтується на придбання ліцензій (див. рис. 1.2).

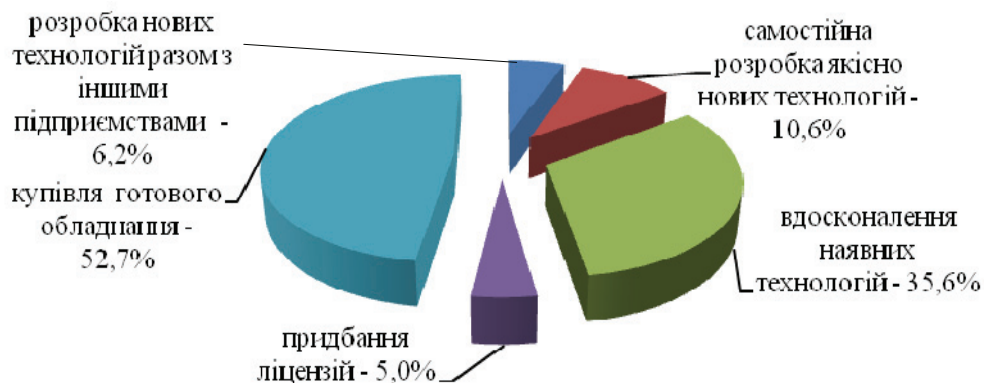


Рис. 1.2. Розподіл підприємств за методами впровадження інновацій, яким надається перевага (за даними роботи[33])

Із загальної кількості обстежених підприємств лише 21,1% виробників промислової продукції повідомили про те, що планують протягом 2010–2011рр. замінити існуючі технології на провідні. Переважна більшість із них (від 80 до 100% підприємств виду діяльності) готові лише до незначних змін (до 25%). Разом з тим понад 30% підприємств з виробництва офісного устаткування та електронно-обчислювальних машин, а також половина підприємств з виробництва тютюнових виробів планують замінити існуючі технології на провідні на 26-75%. За результатами обстеження [32], протягом останніх років лише 4,5% випускали високотехнологічну продукцію (за переліком високотехнологічних товарів, гармонізованим із переліком, прийнятим у країнах ОЕСР), обсяг чистої виручки від реалізації якої склав лише 2,6% від загального обсягу реалізованої обстеженими підприємствами продукції. При цьому лише 6,7% підприємств запланувало в період 2010–2011 рр. освоєння нової для підприємства високотехнологічної продукції. За досліджуваний період експорт високотехнологічних товарів здійснювали 2,2% обстежених підприємств переробної промисловості, загальний обсяг яких становив 55% реалізованої українськими виробниками високотехнологічної продукції.

У той же час, лише 10% підприємств із загальної кількості обстежених мають систему управління якістю, яка відповідає вимогам стандарту ISO 9000, серед яких 21,6% здійснюють виробництво харчових продуктів, 14,7% — випускають машини та устаткування; 2,2% — сертифікат серії ISO 14000, більша частина яких є підприємства хімічної промисловості, з виробництва машин та устаткування, харчових продуктів та напоїв [32].

Таким чином, повільне запровадження інноваційних проектів вітчизняними промисловими підприємствами, на жаль, не пов'язане з глибинним покращенням технологічних процесів, а має лише поверхневий характер: автоматизація виробництва, комп'ютеризація, заміна зношеного обладнання й устаткування. Окрім того, як свідчать вище наведені дані, модернізація підприємств базових галузей вітчизняного виробництва — металургійної, машинобудівної, хімічної — майже не відбувається.

Основний фактор, що перешкоджає провадженню провідних технологій, — це обмеженість фінансування, про що зазначають 44% підприємств. Дійсно, як видно з рис. 1.3, основним джерелом фінансування технологічних інновацій протягом 2000–2009 рр. залишаються власні кошти підприємств. Проте загальна динаміка фінансування інновацій за даний період має позитивний характер, виключаючи 2009 рік, коли основні зусилля підприємств були спрямовані на мінімізацію негативного впливу кризи, майже повністю ігноруючи необхідність подальшого технологічного розвитку.

Млн. грн.

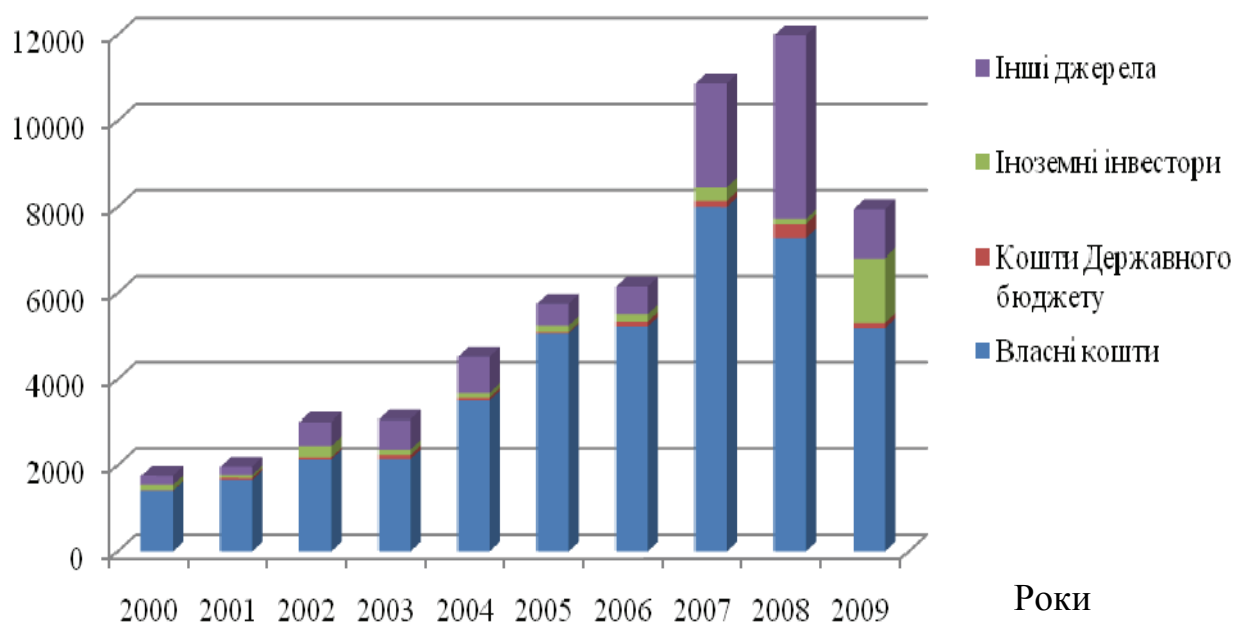


Рис. 1.3. Джерела фінансування технологічних інновацій
(за даними роботи [32])

Проте серед інших проблем, які заважають упроваджувати провідні промислові технології, виробничники виділяють такі фактори, як низькокваліфікований персонал (3,4%), неспроможність керівників різного рівня оцінити нові технології (4,9%), організаційні та правові проблеми (5,2%), відсутність науково-технічної підтримки з боку інших організацій (4,2%) [34].

Не менш важливим, навіть основним фактором успішного поширення інноваційного розвитку вітчизняних промислових підприємств є механізм державного регулювання інноваційного розвитку країни. Саме розробка та впровадження збалансованої програми економічного розвитку країни на основі інноваційної моделі дозволить подолати вищенаведені проблемні питання, які виникають перед підприємцями на мікрорівні. При цьому одним із важелів може бути модель визначення загального ефекту від упровадження інноваційного проекту, яка враховує не лише економічну, а й соціальну та екологічну ефективність (див. рис. 1.4). Запропонована модель оцінки інноваційного проекту заснована на застосуванні системи збалансованих показників, які включають фінансові, економічні, технічні та соціальні характеристики проекту.

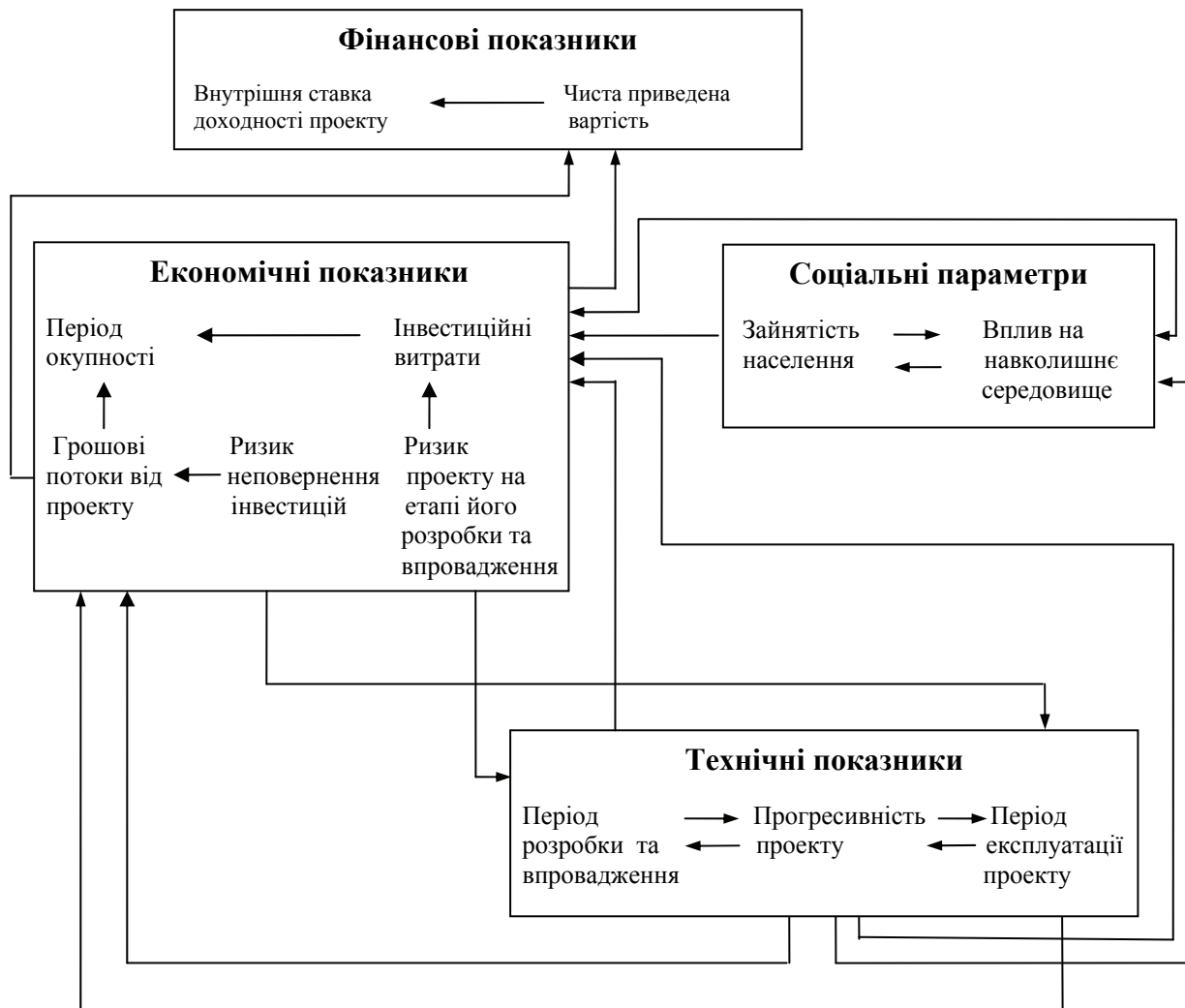


Рис. 1.4. Система збалансованих показників оцінки інноваційного проекту

Наведена система показників оцінки інноваційних проектів промислового підприємства надає можливість побудувати модель комплексної оцінки проектів (див. рис. 1.5). У результаті проходження етапів 1–7 розробленої моделі отримуємо критерії оцінки для кожного інноваційного проекту.

Для вибору проекту з урахуванням усіх вищенаведених критеріїв пропонується застосувати методи бальної оцінки (див. табл. 1.2). Вони створені для прийняття рішення в умовах, коли оптимальне рішення залежить не лише від різних аспектів доходів і витрат, але і від якісних міркувань. Процес оцінки значущості (вагомості) кожного критерію інноваційного проекту слід здійснювати за допомогою методу експертних оцінок. Застосування експертних оцінок безумовно є суб'єктивним, проте дозволяє більшою мірою врахувати особливості кожного проекту та значимість окремих показників у кожному випадку для інвестора.



Рис. 1.5. Алгоритм оцінки і вибору інноваційного проекту

Таблиця 1.2

Оцінка варіантів інноваційних проектів за допомогою балів

Критерії вибору інноваційних проектів	Вага	Варіанти інноваційних проектів					
		I		...		N	
		Бали	Середньозважена оцінка варіанта			Бали	Середньозважена оцінка варіанта
Фінансові показники							
Внутрішня ставка дохідності	a_1	b_{11}	$a_1 b_{11}$			B_{N1}	$a_1 b_{N1}$
Чиста приведена вартість	a_2	b_{12}	$a_2 b_{12}$			b_{N2}	$a_2 b_{N2}$
Економічні показники							
Інвестиційні витрати	a_3	b_{13}	$a_3 b_{13}$			b_{N3}	$a_3 b_{N3}$
Ризик проекту на етапі його розробки та впровадження	a_4	b_{14}	$a_4 b_{14}$			b_{N4}	$a_4 b_{N4}$
Дохід від інноваційного проекту	a_5	b_{15}	$a_5 b_{15}$			b_{N5}	$a_5 b_{N5}$
Ризик неповернення інвестицій	a_6	b_{16}	$a_6 b_{16}$			b_{N6}	$a_6 b_{N6}$
Період окупності інвестицій	a_7	b_{17}	$a_7 b_{17}$			b_{N7}	$a_7 b_{N7}$
Технічні показники							
Період розробки та впровадження проекту	a_8	b_{18}	$a_8 b_{18}$			b_{N8}	$a_8 b_{N8}$
Період експлуатації проекту	a_9	b_{19}	$a_9 b_{19}$			b_{N9}	$a_9 b_{N9}$
Прогресивність проекту	a_{10}	b_{110}	$a_{10} b_{110}$			b_{N10}	$a_{10} b_{N10}$
Соціальні параметри							
Зайнятість населення	a_{11}	b_{111}	$a_{11} b_{111}$			b_{N11}	$a_{11} b_{N11}$
Вплив на навколишнє середовище	a_{12}	b_{112}	$a_{12} b_{112}$			b_{N12}	$a_{12} b_{N12}$
Разом	1.0	-	O_1	-	...	-	O_n

Інтегральна оцінка проекту визначається за формулою

$$O_n = \sum_{w=1}^W a_w b_{nw}, \sum_{w=1}^W a_w = 1, \quad (1.1)$$

де O_n — оцінка n -го варіанта інноваційного проекту; a_w — вага w -го критерію вибору проекту; b_{nw} — значення балу за w -м критерієм для n -го варіанту проекту; $w=1 \dots W$ — вид критерію вибору проекту.

Оптимальний варіант інноваційного проекту (O^*) обирається за максимальною сумарною оцінкою, за умови

$$O^* = \max\{O_n\}. \quad (1.2)$$

Слід зазначити, що одержаний результат не виступає у вузькому розумінні слова "об'єктивним", оскільки на трьох етапах у процесі бальної оцінки включаються суб'єктивні припущення: при встановленні цілей — в окремих випадках може бути дискусійним прийняття тих або інших цілей; при зважуванні цілей — з приводу відносної цінності окремих цілей можуть виникнути розходження думок; при розподілі балів — особливо в умовах неоднозначно тлумачення критеріїв існує деякий діапазон вимірювань, які експерти можуть використовувати для того, щоб нав'язати власні уявлення.

Проте чіткі різниці в балах між окремими варіантами дозволяють зробити висновок, що більш оцінений варіант є дійсно суттєво кращим. Якщо існують розходження в міркуваннях щодо обґрунтованості оцінки, то рекомендується провести аналіз чутливості.

Таким чином, на основі запропонованого підходу визначається ефективність інноваційного проекту на рівні підприємства, яке планує його до впровадження. Окрім того, визначати ефект від реалізації кожного проекту необхідно не лише на мікрорівні (окремо взяте підприємство), а з урахуванням наслідків від нього для суміжних галузей, на регіональному, загальнодержавному рівнях (для масштабних проектів). Загальновідомо, що результатом упровадження інновацій у виробництві є підвищення продуктивності праці, що призводить до скорочення кількості робочих місць і, як наслідок, підвищення соціального напруження у суспільстві. Комплексний підхід до вирішення даної проблеми на галузевому, регіональному, національному рівнях дозволить збалансувати економічний розвиток вітчизняного виробництва. Урахування потенційних ефектів у суміжних галузях від реалізації інноваційного проекту дозволяє здійснити його комплексну оцінку. Тоді можливе визначення економічного ефекту не лише на етапі «інвестування – виробництво», але і протягом усіх стадій життєвого циклу інноваційного проекту: «НДДКР – інвестування – виробництво – проміжне споживання продукції – кінцеве споживання продукції».

Для оцінки інтегрального економічного ефекту від інноваційного проекту пропонується такий підхід:

$$E_{int} = \sum_{s=1}^S E_{inv.s} + E_{np} + \sum_{j=1}^J E_{пром.спож.j} + \sum_{l=1}^L E_{кін.спож.l}, \quad (1.3)$$

де $\sum_{s=1}^S E_{inv.s}$ — сума ефектів інвесторів, які беруть участь у фінансуванні проекту, грн.

E_{np} — ефект підприємства, на якому здійснюється проект, грн.

$\sum_{j=1}^J E_{пром.спож. j}$ — ефект проміжного споживача, грн.

$\sum_{l=1}^L E_{кін.спож. l}$ — ефект кінцевого споживача, грн.

Таким чином, у результаті дослідження проаналізовано рівень інноваційної активності вітчизняних промислових підприємств. Основна частина інноваційних проектів, що були впроваджені, пов'язана з автоматизацією та комп'ютеризацією виробництва. Підприємства металургійної, машинобудівної, хімічної галузі суттєво відстають за рівнем технологічного розвитку. Однією з основних причин цього є обмеженість фінансових ресурсів підприємств, оскільки основна частина фінансування інновацій припадає саме на власні кошти підприємств. З метою поживавлення технологічної перебудови вітчизняної промисловості пропонуємо здійснювати системну оцінку інноваційних проектів, яка передбачає:

оцінювання ефективності інноваційних проектів промислових підприємств на двох рівнях: мікро- (для підприємства, що планує впровадити даний проект) і макрорівень (з урахуванням ефектів у суміжних галузях). Такий підхід дозволяє здійснити комплексну оцінку проекту протягом періоду його життєвого циклу: «НДДКР – інвестування – виробництво – проміжне споживання продукції – кінцеве споживання продукції»;

модель оцінки і вибору оптимального варіанта інноваційного проекту на основі застосування системи взаємопов'язаних показників враховує чотири групи критеріїв: фінансові, економічні, технічні та соціальні, які складаються із сукупності більш дрібних. Дані показники являють собою баланс між факторами зовнішнього середовища та внутрішніми характеристиками окремого проекту, а сама система поєднує об'єктивні, кількісно визначені результати, та суб'єктивні — якісні характеристики.

Запропоновані методичні підходи нададуть змогу визначати інтегральну ефективність інноваційного проекту з урахуванням ринкових умов. Безумовно, для реалізації масштабних інноваційних розробок, які є достатньо витратними та, як правило, мають тривалий період відволікання оборотних коштів інвесторів, необхідні дієві важелі державного регулювання, серед яких можна виділити такі методи стимулювання інноваційного розвитку підприємств, як надання податкових пільг, цільове фінансування, пільгове кредитування тощо. У процесі подальших досліджень передбачається розробка пропозицій щодо вдосконалення напрямів державного регулювання інноваційної діяльності промислових підприємств.

1.1.4. Контроллинг как инструмент координации процессов управления при реализации стратегии предприятия*

Современные условия функционирования хозяйствующих субъектов выдвигают требования совершенствовать процессы управления на предприятии в части оптимизации и упорядочивания управленческих воздействий на экономическую сферу, постоянного исследования на предмет вариантов достижения поставленных целей. С необходимостью решения этих задач столкнулись все хозяйственные субъекты национальной экономики, и, в первую очередь, предприятия топливно-энергетического комплекса, играющего доминирующую роль в экономике России. Деятельность предприятий газовой отрасли, неотъемлемой части ТЭК, охватывает значительную часть территории страны, множество хозяйственных связей с другими отраслями и производствами, и поэтому в значительной степени подвержена факторам усложняющейся внешней среды.

В данных условиях возникает необходимость в модификации подхода к управлению предприятиями газовой отрасли. Особо актуальны для них вопросы обновления инструментов координации управленческих процессов. Отраслевые требования к уровню оперативности и надёжности учёта и контроля, глубине анализа настолько высоки, что появляется необходимость в создании единого информационного обеспечения этих функций управления и их интеграции в единую систему.

Одним из важнейших направлений в развитии теории и практики управления и совершенствования организации планирования, учёта, контроля и анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия является концепция контроллинга, реализация которой в газовой отрасли позволяет координировать управленческие воздействия в организации, а также в нужные сроки и качественно предоставлять необходимую информацию на различные уровни управления.

В современном экономическом мире контроллинг стал ответом экономической мысли на беспрецедентное усложнение внешней и внутренней среды функционирования предприятия. В таких условиях недостаточно просто реализовывать традиционные функции менеджмента, требуется новый взгляд на управление. Возникает необходимость в целеориентированном управлении, направленном в будущее, на достижение желаемого состояния. Концепция контроллинга является одним из важнейших направлений в развитии теории и практики управления, реализация которой позволяет в нужные сроки и качественно предоставлять необходимую информацию на различные уровни управления.

* © А.О. Блинов, О.С. Рудакова, 2010

Свое начало понятие «контроллинг» берёт в Англии и США. В XV в. при дворе английского короля существовала должность “countroller”, в обязанность которого входило осуществление контроля над доходами и расходами двора. Сходные функции выполнялись контролерами и в США. Начиная с 1778 г., контролеры работали в аппарате государственного управления, и основной их задачей был контроль над сбалансированностью бюджета и выполнением его доходной части.

Спустя столетие, должности контролера появляются на частных предприятиях для решения финансово-экономических задач, управления финансовыми вложениями и основным капиталом. Но вплоть до 30-х годов XX в. на американских предприятиях труд контролеров широко не использовался, и только экономический кризис 1929 г. привел к возрастанию роли производственного учёта и планирования. В 1962 г. в США создан Финансово-административный институт (Financial Executive Institute), который систематизировал задачи контролеров. Он определял их как: планирование; составление и интерпретация расчётов; оценка и консультирование; вопросы налогообложения; составление отчётов для государственных служб; обеспечение сохранности имущества; народнохозяйственные исследования.

В Германии до 70-х годов XX в. контроллинг оставался неизвестен, однако за это десятилетие 90% крупных предприятий ввели у себя должности контролера.

В последние годы для западноевропейских специалистов контроллинг выходит на одно из первых мест.

На наш взгляд, концепция контроллинга может быть представлена графически в виде пирамиды, вершиной которой является система целей предприятия, а гранями — различные факторы, определяющие требования к организации системы управления компанией. Основанием пирамиды является информационная база процессов принятия управленческих решений, представленная как количественными показателями производственного финансового учета, так и качественными характеристиками внешней и внутренней среды организации. Высота пирамиды зависит от количества уровней иерархической структуры системы планов и отчетов организации, посредством которых осуществляется информационное обеспечение ориентированных на результат процессов управления компанией. Система планов и отчетов и составляет предмет, а также материальный результат контроллинга — внутреннюю область пирамиды.

Исходя из этого, можно предложить следующую постановку процесса контроллинга на предприятии, применимую ко всем сферам исследования на предприятии:

1. Постановка цели процесса контроллинга;
2. Определение объекта исследования, выявление сильных и слабых сторон;

3. Установление критериев оценки;
4. Определение факторов-ограничений, координация факторов-ограничений между исследуемыми объектами контроллинга;
5. Планирование альтернативных вариантов развития событий;
6. Оценка и выбор предпочтительных альтернатив;
7. Контроль хода реализации выбранных альтернатив.
8. Определение объекта исследования, выявление сильных и слабых сторон и т.д.

Техника контроллинга включает: компьютерную и организационную технику, сети связи (внутренние или внешние), систему документооборота.

Сокращение времени реализации управленческих воздействий в системе управления на предприятии обуславливает:

- решение проблем неуправляемости на предприятии;
- упорядочивание информационных потоков внутри организации;
- минимизацию рисков принятия неоптимального варианта управленческого решения;
- выявление экономических резервов и высвобождение дополнительных ресурсов деятельности;
- координацию управленческих воздействий на предприятии в рамках единого информационного поля.

Таким образом, через контроллинг достигается улучшение управления персоналом.

Роль контроллинга в системе управления предприятием представлена на рис. 1.6.

В современном менеджменте управленческий процесс включает в себя контроль окончательных результатов как заключительную фазу управления. Эта производственная функция состоит из определения действительных значений и их сравнения с заданными значениями, чтобы принять решение о результате реализации. Если наблюдается расхождение между заданными и действительными значениями, необходимо найти причину этого.

Стратегический контроллинг определяет цели и задачи для оперативного контроллинга, то есть ставит нормативные рамки. Оба рассматриваемых направления контроллинга отличаются по охватываемому горизонту: оперативный контроллинг реализует свои функции на краткосрочном отрезке времени, стратегический контроллинг — средне- и долгосрочном периоде.

За счет многообразия методов и инструментов контроллинга, а также возможностей их комбинированного применения в выигрыше оказываются все функциональные подразделения организации, а также организация в целом.

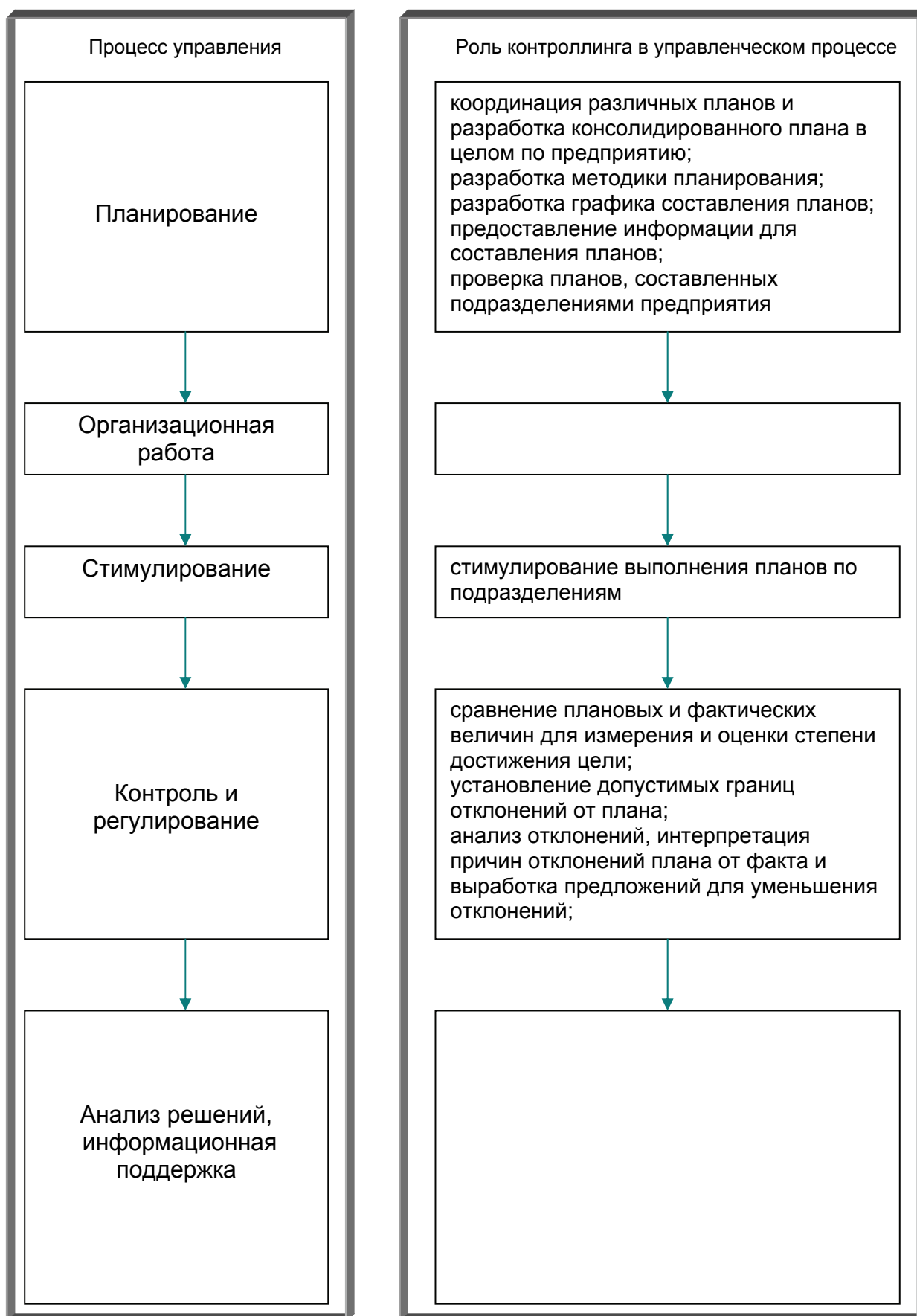


Рис. 1.6. Роль контроллинга в системе управления предприятием

Контролеры принимают непосредственное участие в разработке стратегических планов, разрабатывают на их основе планы краткосрочного развития, которые выносятся на утверждение руководству организации и спускаются подразделениям. При этом служба контроллинга, исходя из своей функциональной роли в организации, должна выступать тем звеном, посредством которого происходит постоянный мониторинг соответствия оперативных планов стратегическим на основе согласования целей оперативного планирования стратегическим. Таким образом, в процессе исполнения планов организации служба контроллинга выполняет как оперативный, так и стратегический контроль.

Стратегический контроллинг является неотъемлемой частью системы стратегического управления на предприятии, обеспечивая «точность курса» стратегического развития выработкой рекомендаций руководству. На низших уровнях управления на предприятии осуществляется планирование операционной деятельности в соответствии со стратегическим планом развития и, следовательно, осуществляется операционный контроллинг, который определяет степень такого соответствия и вырабатывает рекомендации низшему управленческому составу по «выправлению» курса операционной деятельности. Вместе с этим блок операционного контроллинга с помощью эффекта обратной связи посылает необходимую информацию блоку стратегического контроллинга, который, в свою очередь, осуществляет оценку целесообразности выбранного стратегического плана развития и вырабатывает необходимые рекомендации руководству.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что контроллинг как система — это надстройка системы управления, основным ядром которой является экономический инструментарий выработки мероприятий для достижения желаемого состояния организации как системы в целом. На высших уровнях управления эта надстройка отвечает за стратегическую направляющую процесса управления, на низших — за операционную.

По целевым установкам контроллинг можно классифицировать по следующим критериям: объекты хозяйственной деятельности на предприятии, факторы производства, бизнес-процессы, образ действий (оперативный, стратегический), отрасли, подконтрольные показатели и т.д.

Таким образом, реализацию функционально-целевых процессов контроллинга в системе управления предприятием, по нашему мнению, можно распределить по следующим признакам:

- иерархия управления в организации (по уровням);
- виды контроллинга по функциональным подразделениям (контроллинг в производстве, сбыте, оказании услуг, по бизнес-процессам и т.д.);
- функции контроллинга (планирование, координация, интегрирование, контроль и др.).

Массив функционально-целевых процессов контроллинга (МФЦПК) является схематичным отображением элементов системы контроллинга, структурированных по параметрам массива и имеющих наибольшее возможное количество взаимосвязей (абсолютную целостность). Координация управленческих воздействий в каждом структурном элементе и между ними служит образованию механизма саморегулирования на предприятии. В свою очередь, процесс координации управленческих воздействий в организации заключается во взаимосогласованности мероприятий по устранению нежелательных отклонений, выявленных службой контроллинга в каждой «ячейке» данного трехмерного массива.

По нашему мнению, построение системы контроллинга на предприятии способом формирования в системе управления предприятием элементов контроллинга, структурированных по параметрам МФЦПК имеет следующие преимущества:

1. Способ универсален, так как параметры массива абстрактны по содержанию и присущи любому виду хозяйственной деятельности.

2. Система контроллинга формируется как целостная система, связующая фазы и процессы производственной системы управления.

3. МФЦПК предполагает полный охват службой контроллинга всех функциональных направлений, бизнесов и проектов организации.

4. Структурирование элементов системы контроллинга по параметрам массива обуславливает возможность для контролеров обследовать процессы управления по данным плоскостям. Этим достигается прозрачность процессов управления для руководства и ускоренная диагностика реализуемых управленческих решений службой контроллинга.

5. Структурирование элементов системы контроллинга также предполагает регламентирование и упорядоченность процессов управления, информационных потоков.

Отсюда следует, что практической реализацией контроллинга на предприятии является внедрение процессов контроллинга, упорядоченных по структуре данного массива, в систему управления предприятием. Координация управленческих воздействий в каждом структурном элементе и между ними послужит образованию своеобразного механизма саморегулирования на предприятии, а также, как пишет А. Дайле, «обеспечивающим обратную связь в контуре управления».

«Отрицательная обратная связь», по определению БСЭ, «обеспечивает поддержание системы в устойчивом равновесии, т.к. увеличение воздействия управляющего органа на объект (регулируемый орган, систему, процесс) вызывает противоположное воздействие объекта на управляющий орган».

Таким образом, полагаем, что именно через механизм контроллинга достигается обеспечение равновесного состояния организации с окружающей средой, а также равновесного состояния организации как системы функциональных звеньев.

Считаем что для создания и успешного функционирования системы контроллинга на предприятии должны быть созданы определенные предпосылки:

кадровые, т.е. готовность руководства управлять предприятием в рамках системы планирования и контроля на основании четко сформулированных высших целей и принципов управления;

организационные, т.е. дееспособная организация предприятия;

информационные, т.е. наличие эффективного инструментария для сбора, переработки и передачи планово-контрольной информации.

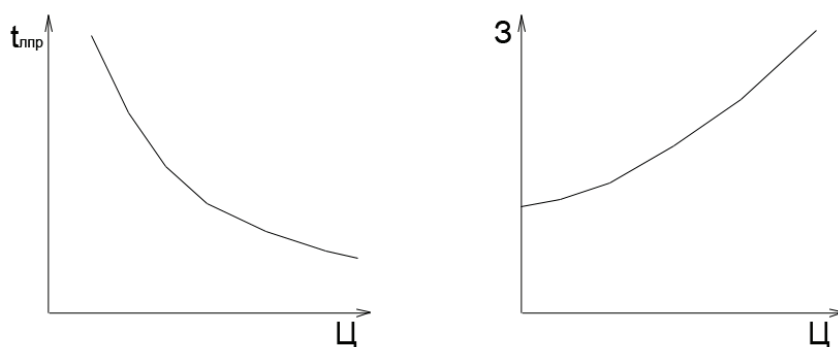
Таким образом, задействованные системой контроллинга ресурсы можно разделить на несколько видов:

процессно-целевые: конечные цели и задачи, а также объёмы финансирования данных работ (проектов), выполняемых в рамках системы контроллинга;

информационные: потоки входящей и исходящей информации, система сбалансированных показателей, отчётность (вид, форма, регламент), техническая поддержка учёта, хранения и обработки информации и т.п.;

организационно-экономические: организационная структура службы контроллинга, непосредственно контролеры, оснащение рабочих мест контролеров и т.п.

Повышение степени целостности системы управления влечет за собой и повышение её сложности, что, в свою очередь, влечет увеличение потребности в ресурсах, нужных для создания и эксплуатации системы. Зависимость величины затрат времени на принятие управленческих решений, а также зависимость затрат ресурсов для функционирования модифицированной системы от степени модификации системы управления (степени внедрения в неё элементов контроллинга) можно выразить следующим образом (см. рис. 1.7):



где $t_{лпр}$ — величина затрат времени на принятие управленческих решений;

$\mathcal{C}$ — целостность системы;

Z — затраты ресурсов на функционирование системы

Рис. 1.7. Зависимость затрат от целостности системы

Отсюда следует, что зависимость затрат времени на принятие управленческого решения от затрат на функционирование модифицированной системы управления будет выглядеть следующим образом (см. рис. 1.8):

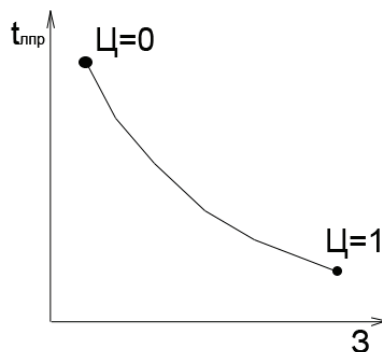


Рис. 1.8. Зависимость затрат времени на принятие управленческого решения от затрат на функционирование модифицированной системы управления

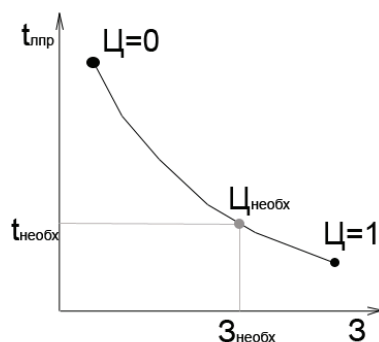
При этом кривая ограничена точкой обособленности системы ($Ц=0$), в которой элементы системы управления не связаны между собой посредством взаимосвязи элементов системы контроллинга и величина затрат времени на принятие решений менеджерами максимальна, с одной стороны, и точкой абсолютной целостности системы ($Ц=1$), в которой величина затрат времени минимальна, но затраты на функционирование системы максимальны.

Отсюда следует, что оптимальный уровень постановки системы контроллинга на предприятии, т.е. уровень внедрения новых элементов системы управления и модификации старых, зависит от решения системы уравнений из трёх переменных:

$$\begin{aligned} t_{лп} &= f_t(Ц), \\ З &= f_3(Ц). \end{aligned} \quad (1.4)$$

На наш взгляд, решение системы (1.4) во многом зависит от приоритета той или иной переменной для руководства предприятия в конкретных условиях хозяйствования. Графически это можно выразить следующим образом (см. рис. 1.9):

Таким образом, выбор того или иного параметра в качестве приоритетного формирует решение вопроса постановки системы контроллинга на предприятии исходя из заданных условий.



где $Ц_{\text{необх}}$ — необходимая целостность системы управления после внедрения элементов системы контроллинга;
 $з_{\text{необх}}$ — необходимые затраты для функционирования системы управления с соответствующей системой контроллинга;
 $t_{\text{необх}}$ — необходимые затраты времени на принятие управленческих решений

Рис. 1.9. Графическое решение системы (1.4)

Влияние комплекса внутренних и внешних факторов приводит к различным организационным решениям по определению места контроллинга в структуре предприятия. По нашему мнению, при создании службы контроллинга на предприятии необходимо учитывать следующие основные требования:

должна быть возможность получения необходимой информации в соответствии с разграничением сфер деятельности служб предприятия;

служба контроллинга должна иметь возможность и полномочия организовывать с помощью других экономических служб сбор дополнительной информации, требуемой ей для анализа и выводов, но не содержащейся в существующих документах финансово-экономических служб;

возможность внедрять новые процедуры сбора аналитической информации на постоянной основе;

возможность быстро доводить информацию до сведения высшего руководства предприятия;

служба контроллинга должна быть независимой от той или иной финансово-экономической службы.

При формировании контроллинга как механизма внутрифирменного управления следует учитывать одно из важнейших требований, отмеченное И. Ансоффом — это должна быть такая структура, в которой стратегическим и оперативным решениям уделяется равное внимание. Нахождение баланса внимания менеджеров к стратегическим и оперативным проблемам требует выполнения трех условий: наличие такого метода анализа, который поможет сформулировать новую стратегию организации; разработка метода создания административной структуры, которая будет соответствовать новой стратегии; умение

отслеживать переход от настоящей стратегии к будущей и, соответственно, от настоящей административной структуры к будущей.

Увеличение размеров предприятия ведет к усилению дифференциации внутри системы и одновременно — к возрастанию потребности в координации деятельности различных подразделений и служб. Поэтому нам представляется вполне логичным выводом, что малые по размеру предприятия не испытывают необходимости во введении должности контролера. И, напротив, в крупных предприятиях область контроллинга охватывает большинство подразделений. Устанавливая эти зависимости, следует предварительно прояснить следующие вопросы:

в какой степени и по каким признакам должны быть разделены задачи контроллинга (степень децентрализации);

какое место будет занимать служба в организационной структуре предприятия и какой компетенцией обладать;

какие формы делегирования задач приемлемы для контроллинга (степень делегирования);

какие формы распределения функций приемлемы для решения контроллинговых задач;

насколько деятельность контроллеров будет регулироваться извне;

какие формы и возможности использования разделения труда существуют в контроллинге?

В странах Западной Европы и США все предприятия в той или иной мере используют контроллинговые методы и методики. Причем его необходимость на предприятиях у специалистов сомнений не вызывает. Но, помимо системы показателей, система контроллинга включает еще два компонента — людей, которые занимаются контроллингом, и информационные потоки предприятия.

На крупных предприятиях идут по пути создания специализированных подразделений. На малых и средних предприятиях вопрос выполнения задач контроллинга решается, как правило, путём распределения функций между уже существующими подразделениями либо в отделе учёта выделяется специалист, выполняющий функции контролера. На малых предприятиях функции контроллера часто выполняет руководитель. Но в этом случае обоснованность принимаемых им решений напрямую зависит от его экономических знаний, опыта работы и интуиции. Основной службой контроллинга становится бухгалтерия.

На средних предприятиях, как правило, задачи контроллинга, выполняет отдельное подразделение — специализированная служба. Но руководством может быть рассмотрен и альтернативный вариант организации данных работ — распределение функций среди структурных подразделений предприятия. Функции главного контроллера выполняет финансовый директор, которому подчиняются все экономические службы. Руководители этих служб выполняют функции контроллеров в своих подразделениях.

К негативным последствиям организации дополнительного структурного подразделения в региональной газовой компании можно отнести:

- необходимость изменения устоявшейся организационной структуры;
- перераспределение функций между старыми подразделениями;
- необходимость подготовки новых специалистов для контроллинга.

В силу производственной необходимости в службе контроллинга будет сосредоточиваться информация о финансово-экономическом состоянии предприятия, что может привести в конечном итоге к усилению влияния данной службы на другие подразделения.

Среди преимуществ мы могли бы выделить такие последствия:

- наличие конкретных работников, с которых можно спросить за результаты работы;

- экономическая информация сосредоточена в одном подразделении, что позволяет оперативно информировать руководителей;

- создаются условия для введения единых правил планирования, учета, контроля и форм представления информации во всех подразделениях;

- планы всех подразделений проверены с точки зрения реальности и обоснованности, скоординированы между собой.

Отрицательными последствиями распределения функций контроллинга между уже существующими подразделениями предприятия являются:

- "новые" обязанности — как бы "дополнительные" к основным профессиональным обязанностям, что может привести к их «отодвиганию на задний план» в повседневной деятельности работников подразделения;

- задачи решаются на том «информационном поле», которым традиционно владеет данное подразделение. Как правило, обмена информацией с другими подразделениями не происходит или он осуществляется в крайне малом объеме;

- работники подразделения не видят выводов, к которым приходят другие подразделения и полная картина складывается только у руководителя по принципу «мозаики», каждый элемент которой поступает из отдельного подразделения. Таким образом, функция анализа всей собранной информации ложится уже на руководителя. Это предполагает наличие у последнего специальных навыков в области контроллинга.

Как показывает практика, на средних предприятиях создаются службы, организационно подчиненные, как правило, финансовому директору. Главный бухгалтер и его служба, службы статистики, планирования и прогнозирования контролеру непосредственно не подчиняются.

Основываясь на суждении, что построение на предприятии целостной системы контроллинга наиболее оптимально способом разработки элементов системы по структуре и параметрам массива функционально-целевых процессов, можно утверждать, что выбор оптимальной формы постановки системы контроллинга на предприятии

зависит от решения вопроса: как будет осуществляться контроллинг в следующих трёх плоскостях:

иерархия управления в организации (по уровням), кадровая структура;

виды деятельности по функциональным подразделениям (или бизнес-процессы);

функции контроллинга (планирование, координация, контроль, интегрирование).

Отметим, что факторами-ограничителями постановки системы контроллинга по осям выступают величины конечных ресурсов, привлекаемых по той или иной оси: численность работников, квалификационный состав, наличие оборудованного рабочего места, соответствующих коммуникаций, информационного обеспечения и т.д. Немаловажным ограничителем также является так называемая стоимость деятельности контролёра, то есть величина затрат на полноценное функционирование контролера.

Таким образом, решение вопроса конкретной формы постановки системы контроллинга на предприятии является решением организационно-кадрового характера в трехмерном массиве, а качество и сроки реализации контроллингового проекта в организации напрямую зависят от кадрово-организационных условий и наличия эффективного инструментария для сбора, переработки и передачи информации в организации.

1.1.5. Применение методов целевого управления и управления по «принципу исключений» при осуществлении практического управления предприятиями*

На протяжении многих последних десятилетий, появляются всё новые публикации о методах управления предприятием. Каждый из авторов данных публикаций старается разработать комплексный подход, являющийся решением для усовершенствования эффективности этого процесса, выставляя его в качестве новинки. Однако в действительности методы управления, представляемые в качестве новинок, основаны на многочисленных заимствованиях из уже известных и ранее применяемых методик. В практике управления предприятием обычно, но необязательно сознательно, применяется много разных правил управления, заимствованных из различных методик. И это, скорее всего, является соответствующим подходом. Разнообразие ситуаций, возникающих в промышленном секторе, требует применения различных инструментов, необходимых для решения проблем.

В предлагаемой разработке акцент делается на одновременном внедрении двух методов: целевого управления и управления по «принципу

* © Анджей Кровяк, 2010

исключений». Каждый из данных методов имеет свое отдельное предназначение в цикле жизни предприятия. Целевое управление применяется для правильной организации предприятия, определения критериев распределения прав и обязанностей между отдельными рабочими подразделениями и руководящим персоналом. Метод управления по «принципу исключений» предназначен для применения в текущем процессе управления.

Приведем несколько определений для понятий, связанных с управлением:

"Управление — это своего рода путешествие сквозь хаос, а его сущностью является возобладание над разнородностью и преобразование потенциального конфликта в сотрудничество." К. Кожминский / K. Koźmiński.

"Управление — это совокупность действий (планирование, организация, мотивирование, контроль), направленных на сосредоточение организационных ресурсов, используемых в рамках достижения организационных целей". Р. Гриффин / R. Griffin.

"Управление – это искусство делать необыкновенные вещи руками "обыкновенных" людей" П. Дракер / P. Drucker.

Патологии в системе управления. В большинстве предприятий, с различной интенсивностью, в практике управления группами людей и в стиле работы руководящих кадров прослеживаются разные патологии. К наиболее часто встречаемым патологиям можно отнести:

не очень точное и тщательное определение границ обязанностей и полномочий руководящего состава, выражающееся в возникновении "незаполненных ниш" или дублировании заданий;

избыточный уровень служебной отчетности, не известно перед кем и для чего, а также требуемой без рационального обоснования;

перенимание на себя более низких уровней управления руководящим составом, что, с одной стороны, вызывает чрезмерную перегрузку указанных лиц в плане полномочий, а с другой — невыполнение задач, непосредственно определенных их уровнем управления;

проведение избыточного количества совещаний, обычно касающихся координации текущего положения дел, вместо упорядоченной деятельности в соответствии с полномочиями, предписанными отдельным подразделениям;

недостаток соответствующей тщательности и объективности при разработке планов и графиков, что приводит к их относительной трактовке. Дисциплина подчинения деятельности хорошо выстроенным и сбалансированным планам и графикам заменяется множеством текущих интервенционных и координационных действий;

слишком нервное реагирование на возникающие по объективным причинам отклонения и нарушения при выполнении распределённых задач;

недостаток систематического анализа причин отклонений и непрофессионализма в работе предприятия для стабильного устранения причин, а не только перманентной ликвидации их последствий;

превалирование в работе руководящего состава текущей деятельности вместо выработки правильных организационных рамок в работе подчиненных рабочих коллективов;

проявление практики выполнения важных и неотложных задач необязательно лицами, имеющими непосредственно данные обязанности, а руководителями, от которых зависит их выполнение;

дублирование действий и вмешательство в дела, требующие неотложного выполнения. Большинство руководителей занимаются одним и тем же делом, что, очевидно, не способствует эффективности процесса управления;

проявляющийся недостаток доверия в компетентность собственных подчинённых, даже в случае если они ранее показывали высокий уровень самостоятельности и ответственности в работе;

Описанные патологии являются результатами наблюдений, построенных на собственном опыте автора статьи, который в течение длительного периода времени работал в промышленности. А следовательно, они не являются исключительно теоретическими размышлениями.

Метод целевого управления. Целевое управление было внедрено в середине пятидесятых годов в США П.Ф. Дракером и затем распространено Г.С. Одйорном (США) и Д.У. Хамблом (Великобритания).

Целевое управление (англ. Management by Objectives — MbO) является одним из методов управления. В его истоках лежит установка, что самыми ценными ресурсами предприятия, влияющими на результаты его деятельности, являются мотивация, инициатива и активность коллектива [35–37].

Основная идея целевого управления сосредоточена на общем (начальники и подчинённые) определении и обсуждении целей, общем установлении критериев желаемых конечных результатов и на общих периодических проверках и оценке полученных результатов.

Идея целевого управления заключается в точном определении амбициозных стратегических целей и их доведении руководством предприятия подчиненным управленческим структурам, а затем и всем работникам. На эффективность работы системы влияет способ определения целей, их выбор и принципы доведения до персонала. Другими словами, вся деятельность предприятия расписывается по принципу определения частичных целей, достигаемых работниками, при условии, что они являются взаимосвязанными на отдельных уровнях организационной структуры.

Расписание деятельности предприятия является средством исключения многих лишних действий, когда каждый раз задается один основной вопрос, "какова цель данного задания?". Так же расписание деятельности позволяет точно определить круг обязанностей и полномочий для отдельных руководителей и их подчиненных подразделений.

Итак, цели должны быть: однозначно сформулированы, соизмеримы, определены во временных рамках, понятны для всех, адекватны уровню ответственности работников, достижимы, касаться ключевых направлений деятельности предприятия, упорядочены по иерархии важности. Целевое управление основано на принципе, что поставленные руководителям и работникам понятные и однозначные цели должны быть мотивирующими.

К достоинствам этой системы можно отнести: направленность на достижение конкретных целей; возможность выявления существенных проблем; способствование развитию креативности руководителей и работников; побуждение к точному тактическому и оперативному планированию; мобилизация руководителей и работников в сфере ответственности за свой фронт работ; сосредоточение на коллективной работе (ответственность за достижение цели); усовершенствование межличностных отношений.

К недостаткам данной системы относятся: трудоемкость при определении целей; необходимость детализированной организационной документации; необходимость наличия высокой квалификации, зрелости и культуры как со стороны руководителей, так и подчинённых; концентрация, главным образом, на измеримых целях, опускание нематериальных целей.

Внедрение целевого управления является предпосылкой для повышения ответственности работников и руководящего состава за достижение поставленных целей, развития более высокого уровня их самостоятельности.

Исходя из вышеизложенного следует, что правильное внедрение метода целевого управления создает организационные рамки для более выгодной, производительной и эффективной работы целого коллектива предприятия. Основным принципом является факт, что чем лучше выполняются точно определённые цели, тем меньше руководящий состав ежедневно теряет лишнее время на организацию работы предприятия, с самого начала располагая временем на сосредоточение контроля выполнения точно определенных целей и на совершенствование процесса организации работы.

Метод управления по "принципу исключений". Происхождение данного метода относится к началу XX в., когда возникали еще первые концепции управления. Впервые в публикации от 1911 г. "Принципы научной организации" ее описал Ф.Тэйлор. Из его воспоминаний: "руководитель должен получать исключительно содержательную и сравнительную информацию, касающуюся наиболее существенных для управления элементов оценки содержательности и разных отклонений от установленных норм и усредненных показателей, имеющих место до указанного периода — как положительных, так и, особенно отрицательных".

Данный метод должен способствовать разгрузке руководителя от малозначимых проблем, которые в состоянии решать его подчиненные. Вся информация, поступающая руководителю, должна быть предоставлена на основании четкой выборки, касаться важных или таких заданий, с которыми подчиненные не в состоянии справляться.

В 1964 г., в своей монографии Л.Р. Биттель систематизировал концепцию управления по „принципу исключений“ (УПИ). Он утверждал, что данный метод основывается на следующих положениях [38]:

– Руководителя не надлежит информировать о всех процессах, происходящих в компании, ему необходимо предоставлять только кратко изложенные данные в случае возникновения особых отклонений от нормальной ситуации, определённой планами или стандартами; если все процессы осуществляются в соответствии с определенными планами, не стоит засыпать начальника лавиной лишней информации, простыми словами, не стоит ему сильно "морочить голову".

– Самой важной задачей директора является сосредоточение внимания на стратегических вопросах и концептуальной работе, а в сфере операционного управления компанией — сосредоточение исключительно на нестандартных ситуациях, в случае их возможного возникновения.

Философия УПИ основывается также на констатации факта, что чем выше уровень управления в организационной структуре, тем меньшим должен быть уровень вовлечения руководителя, даже в случае возникновения нестандартных ситуаций, так как, в первую очередь, выяснением их причин и решением таких проблем должны заниматься руководители более низкого звена в служебной иерархии.

Наивысшим по приоритету заданием метода управления по “принципу исключений” является создание эффективной и мотивационной системы управления, в рамках которой руководители низших уровней располагали бы полной автономией при выполнении ежедневных обязанностей, а руководство компании сконцентрировалось бы на невралгических аспектах её функционирования в течение длительного временного промежутка.

Для каждого из определенных заданий необходимо установить “вилку” отклонений от необходимых показателей. Отклонения в пределах установленных допусков должны корректироваться работниками или руководителями низшего звена в системе управления, без необходимости информирования об этом высшего руководства предприятия. Так же необходимо разработать процедуры прохождения информации в направлении „сверху – вниз” в рамках организационной структуры, таким образом, чтобы данные стереотипы не выходили за пределы наинизшего уровня управления.

К достоинствам данного метода можно отнести: значительную экономию времени работы руководства (информирование только об

исключениях) и возможность концентрации работы начальников на проблемах в плане стратегии и развития; возможность организации самостоятельной и творческой работы подчиненных, а также непрерывность выполнения текущих заданий; отделение существенных для компании заданий от второстепенных; идентификацию критических ситуаций; возможность лучшего применения менеджерских навыков и профессионального опыта всего руководящего состава.

Среди недостатков этой системы можно выделить: возможность „усыпления” руководства и ослабления его чуткости в случае, когда в течение длительного периода времени ему не поступает никакая информация о возможных отклонениях от норм, а контакт с начальником, зачастую, происходит только при возникновении критических ситуаций; возможный недостаток терпения руководителей; отсутствие исключительных ситуаций создаёт чувство неуверенности у руководящего состава с естественной тенденцией её ликвидации путем выискивания ситуаций, квалифицирующихся в качестве исключительных, или путем вмешательства в деятельность подчиненных; проблемы с осуществлением прозрачного распределения заданий между начальником и подчиненными.

Планирование и составление графиков. Необходимым дополнением к указанным двух методам является соответствующее планирование и составление графиков выполнения заданий. Принято, что в плане определяются задания, которые должны быть выполнены в течение определенного промежутка времени (год, квартал, месяц). График уточняет срок выполнения поставленного задания с точностью до дня и рабочей смены [37, 39].

На предприятии разрабатывается большое количество планов разного типа, к которым, среди прочих, можно отнести: план осуществления продаж, производственный план, план реализации материальных потребностей, план осуществления закупок, планы проведения ремонтов, инвестиционные планы, план трудоустройства и объединяющий все предыдущие — экономическо-финансовый план. Особо важной предпосылкой является реальность выполнения и взаимокоординация всех планов. Можно сказать, что планы определяют, что необходимо сделать в течение установленных в нем же временных рамок.

Графики, в свою очередь, определяют, что и когда необходимо сделать. Краткосрочные графики, среди прочих, являются инструментом для корректирования текущих отклонений. Планы и графики будут выполнять свои координационные функции только тогда, когда будут иметь силу распоряжения об исполнении. В таком случае все службы предприятия организуют свою работу в соответствии с планами и графиками, а не на основании текущих корректирующих действий, осуществляемых в процессе управления руководящим составом. Необходимым в таком случае условием является корректировка планов и графиков в зависимости от изменений

внешних и внутренних факторов на предприятии, таким образом, чтобы всегда придерживаться их актуальности и реальности выполнения. Очевидно, что любые изменения в разных планах и графиках должны вноситься одновременно, а также с учетом их взаимной синхронизации.

Выводы. Внедрение двух описанных методов управления и соответствующего планирования и составления графиков является единым логическим целым на пути усовершенствования процессов управления на предприятии.

Метод целевого управления применяется для упорядочения организационной и компетентной структур предприятия с исключением лишних заданий и однозначного распределения обязанностей и полномочий среди отдельных уровней управления. Можно сказать, что метод целевого управления определяет, как работать и как выполнять задания.

Соответствующее планирование и составление графиков является источником информации для отдельных рабочих коллективов и руководящего состава о том, что и когда необходимо сделать. Метод управления по “принципу исключений” устраняет лишнее вмешательство руководящего состава в процесс выполнения задач рабочими коллективами и руководящим составом более низкого звена в иерархии управления.

Очевидным является тот факт, что внедрение этих трех методов управления требует большого усилия, применяемого в отношении повышения культуры работы работников и всего руководящего состава, а также исполнителей с высоким уровнем самостоятельности и ответственности за выполняемые задания. Соответствующее и эффективное внедрение описанных методов автоматически устраняет большинство описанных в работе патологий, характерных для процесса управления.

1.1.6. Креативный менеджмент (синергетический подход) как инновационная технология управления*

В настоящее время конкурентным преимуществом является уже не отдельная идея, а сама способность постоянно генерировать идеи и внедрять их в жизнь. Ключ к конкурентоспособности человека, организации, экономики и страны в целом — это непрерывное творческое развитие [40, 41]. Человечеству нужен новый тип мышления — креативный.

Сегодня менеджмент становится универсальной наукой, которая прошла долгий путь от управления трудовыми операциями Ф. Тейлора до управления мыслительными (ментальными) операциями нелинейного мышления. У менеджмента появились новые предметы — феномен системной креативности и объект управления — процесс креативного мышления.

* © Р.К. Серёжникова, 2010

Формирование человека креативного типа (*homo creator*) предполагает освоение им принципиально новой культуры мышления, суть которой заключается в развитии интеллекта человека с помощью не традиционных технологий обучения. В подобных технологиях акцент делается не столько на организацию и переработку знаний, сколько на их порождение, т.е. на генерацию [42].

Сегодня становится важнее правильно думать, чем много знать: «Воображение важнее знания» (А. Эйнштейн) [40]. Подобная технология позволяет в течение полутора – двух часов организованного мышления "почувствовать" суть проблемы намного глубже и продвинуться к решению намного дальше, чем за недели, а может быть и месяцы беспорядочных поисков (М. Нёлке) [43]. По мнению зарубежных ученых (М. Компаньон, Д. Нуайе), раскрыть способности креативного мышления позволяет креативный менеджмент — системное управление процессом креативного мышления (индивидуального и командного) [44].

Креативный менеджмент, как указывает Э. Грин [45], позволяет связать теорию когнитивных процессов и теорию практической деятельности воедино и полноправно включить мышление в процесс воспроизводства социальности.

Другие представления о предметной области и объекте креативного менеджмента, имеющиеся у российских исследователей (Э. Коротков, Г. Ванюрихин, К. Кирсанов и др.) [46], — это креативный менеджмент — тип управления, опирающийся на творчество персонала и предполагающий творческий подход менеджера в решении всех проблем; менеджмент с использованием творческих, нестандартных методов; командный творческий менеджмент и т.д., соответствуют неклассическому типу рациональности.

Креативный менеджмент, как вытекает из приведенных определений, ближе к дисциплинам «управление кадрами» и «персональный менеджмент». В свою очередь креативный менеджмент опирается на креативистику — область знаний о продуктивном коллективном решении творческих задач. Попытки систематизации креативистики предпринимались еще Р. Декартом и Г. Лейбницем. В последнее время издано уже большое число научных работ, связанных с проблематикой творчества, как коллективного, так и личностного [40, 42, 47, 48].

На конференции ООН в Рио-де-Жанейро в 1992 г. было провозглашено, что проблема устойчивого развития человечества может быть решена путем перехода к управляемой социокультурной эволюции на базе общественного интеллекта. Таким образом, человеческий фактор (при достижении им определенного образовательного уровня) становится важнейшим в разрешении основного противоречия нашей эпохи: противоречия между новым качеством энергетического базиса цивилизации и старым качеством стихийных (то есть рыночных)

регуляторов хозяйственного развития. Очевидно, что мышление управленца, а именно креативное мышление, должно отвечать вызову времени и позволять творчески решать проблемы экономического развития как на уровне страны, так и на уровне предприятия.

Отсюда ключевой задачей профессионального образования становится обучение будущих специалистов творческому мышлению, в том числе и коллективному, а ключевым элементом любой современной технологии профессионального образования становится технология формирования и развития системно-креативного мышления.

Сегодняшние организации должны найти для себя новые образы и формы, которые помогут им трансформироваться в так называемые интеллектуальные организации. Интеллектуальная организация должна фокусироваться на будущем, которое она хочет создать (проактивный подход). Ее ключевая цель — преуспевать в мире хаоса и неопределенности, воспринимая их не как препятствия, а как новые возможности, там, где основная масса теряет, они находят. Кредо интеллектуальной организации: «Думай глобально, действуй локально» и «Думай из будущего в настоящее» (Э. Грин) [45].

Креативный менеджмент тесно связан с менеджментом инновационным, на сути которого здесь мы не будем останавливаться. Необходимо отметить лишь, что инновационный менеджмент оперирует с интеллектуальным продуктом как объектом целым и неделимым. Креативный менеджмент «работает» там, где создаваемый интеллектуальный продукт не может быть однозначно приписан отдельной личности, а безусловно является результатом деятельности коллектива. Несколько проще можно сказать: инновационный менеджмент, с одной стороны, креативный, а с другой — они имеют один и тот же объект рассмотрения, но изучают его в одном случае (инновационный) с внешней стороны, как готовый, в другом (креативный менеджмент) — внутренней, как проходящий процесс создания. Исходя из этого, креативный менеджмент рассматривает данный продукт как сложное структурное образование [42]. Соответственно связанное с ним управление созданием новой системы знаний, умений и навыков должно быть определенным образом разделено на ряд составных элементов, каждый из которых подлежит исследованию и осмыслению в целях осуществления грамотных практических действий. Креативный менеджмент также связан с индивидуальным целеполаганием и управлением деятельностью личности как решающего участника сотворения интеллектуального продукта.

Рассматривая сущность креативного менеджмента, необходимо обращать внимание на его составляющие. Креативный (от англ. «creative») — это буквально «творческий, созидательный». Он, в принципе, касается проблем управления коллективом, причем таких, которые относятся к не поддающимся четкой формализации предметным областям и

подчиняются подвижным, «дрейфующим» критериям целеполагания [41]. И так, креативность — это способность генерации нового знания путём расширения и трансформации видения реальности как будущего, способного системно организовать настоящее, т.е. креативность — это творческое конструирование в режиме самоорганизации. Разумеется, речь идёт не об экстенсивном, дедуктивном расширении, а об интенсивном родовидовом (диалектика Платона через родовое обобщение), например, нелинейные геометрии Лобачевского и Бояйи [49]. В этом смысле креативность отличается от творчества, как генерации нового знания путём использования уже существующих («слабых» и актуальных свойств, Л. Секей) свойств, связей, отношений, хотя и скрытых. Креативность предполагает (to create — создавать) «создание» (проектирование) таких свойств из уже существующих элементов (свойств, отношений).

Креативность предполагает необходимое разнообразие знания, а первоначальный ментальный порядок есть потенциальная целокупность всех возможных порядков (П. Валери) [40].

Креативное мышление предстаёт как индивидуальная комбинаторно-конструирующая игра, включающая различные преобразования как сенсуальной, так и интеллектуальной информации в различных соотношениях (автопоэзис У. Матурана, Ф. Варела), что определяется типами репрезентативной и ведущей систем доступа (Дж. О'Коннор, Дж. Сеймор) [44].

Сценарность креативного мышления близка к модели мысленного экспериментирования, к балансированию «на грани хаоса» (И. Пригожин) — действительного и возможного [50]. Первоначальная трансформация (переконструирование) элементов реальности либо спонтанно, либо направлено, с помощью специальных процедур (методов и технологий), позволяет создать некий эталон (аттрактор), определяющий «сборку» отдельных элементов в систему (креативное решение). Обратно — подобный эталон создаёт положительную обратную связь с подсознанием, инициирует его деятельность, активно пытаясь «найти место» трансформированному элементу в существующей реальности либо гипотетически трансформированной реальности. В процессе создания нового функционируют два противоположных режима — ассоциации (релаксации, децентрализации) и концентрации. Ассоциации направлены на разрастание количества связей, концентрации — на цель, проблему, направление, концепцию, идею [47]. Пульсация ассоциаций и дисассоциаций позволяет создать максимально «плотный» «сгусток смысла» (Л. Выготский) — неосознаваемые предметальные переживания, стягивающиеся к «эталону» (потенциальному аттрактору — цели (нелинейный принцип — цель не проблема). В отличие от гештальт — психологии и теории творчества Э. де Боно, трактующих инсайт как перестройку «скачок» (из имеющихся) элементов знания (К. Вертхаймер), *креативность* предполагает, прежде

всего, *самоорганизацию знания* в результате его *самоусложнения* («самонарастания», аналогия — снежный ком) — автопоэзис мышления (У. Матурана, Ф. Варела), естественно, такое самонарастание ограничивается (но не управляется) внешней средой [48]. Одновременно с отбором на основе эталона-аттрактора идёт суперотбор — перестройка самого эталона.

Как показывает анализ существующих техник творчества (Э. де Боно), обучение в значительной мере построено на том, чтобы «освободить» внутренний творческий потенциал людей (например, «brainstorming» — «мозговой штурм» А. Осборна), актуализировать творческий потенциал (Р. Серёжникова) [41], освобождая их от страха ошибиться, показаться смешными, не угодить начальству и т.д. Но как указывает Э. де Боно, и автор с ним полностью согласен, достоинства метода «освобождения» являются также его главными недостатками — освободить человека от внутренних ограничений, это только полдела, обучение творчеству — это не обучение непринуждённости и способности говорить всё, что взбредёт в голову. Самоограничения угнетают «нормальный» творческий потенциал, но если мы освободимся от них, то лишь вернёмся к норме, и только. На наш взгляд, речь идет не об «освобождении», а о креативной самоактуализации личности [51].

Как считает когнитивный психолог Э. де Боно, творчество вовсе не является естественным результатом (состоянием) работы мозга, по его мнению, новые идеи возникают вопреки обычной работе мозга — созданию самоорганизующихся шаблонов мышления и поведения (форматов — К. Лоренц) — благодаря необычному стечению обстоятельств в реальности [43].

Речь идет о том, что исходя из современных научных представлений, а также политических и социальных процессов, а главное, под влиянием технологической революции креативное направление поменяло свою теоретическую парадигму. Креативность сближается с новым философским учением синергетики, выходящим за рамки классической науки. По отношению к другим дисциплинам синергетика выступает как методологическое направление в междисциплинарных исследованиях; как интегрирующее начало, которое исследует и духовную сферу человека, формируя новое мировоззрение.

Хаос и случайность не находили должного развития в научных теориях, поскольку считались деструктивным началом развития. Слабые ростки этих понятий мы встречаем у Э. Канта: "Природа даже в состоянии хаоса может действовать только правильно и слаженно" [40], у К. Юнга: "процесс нуждается как в прояснении, так и в замутнении" [40]. В китайской классической "Книге перемен" мы находим стратегию творческого развития через нарушение гармонии и хаос: "Человек должен выйти из своего гармонического развития и, сознательно нарушив эту гармонию, двинуться в хаос, ибо в хаосе он находит свободу для своего

творчества. В то время, когда человек проходит через хаос, единственное, на чем он может удержаться, это на самом себе, ибо в хаосе не на что положиться" [46, с. 118].

В синергетике хаос выступает как двуликий Янус: разрушительный и созидательный. Разрушая старое и стереотипное, он создает предпосылки для созидания нового, для свободного творчества.

Синергетика выработала гносеологические подходы к креативным процессам, обеспечивая единство неравновесных диссипативных процессов (превращение направленного движения в хаос) на всех уровнях системы. Диссипация возникает особенно в незамкнутых системах, к которым можно отнести и человека.

Воздействие на незамкнутую систему приводит личность в состояние неустойчивости, а затем через созидательно-креативные процессы — к гармонии. Ликвидация хаоса в закрытых равновесных системах приводит к исчезновению креативных процессов. В открытых системах развитие креативной структуры поддерживается связью с внешней средой, наличием обратной связи.

Б. Пойзнер предлагает новый термин синергетики. Это — "автокреатика" (от лат. *creatura* — создание) или "автокритос" (от греч. *autokritos* — самосозданный). Здесь объектом изучения служат автокреативные процессы, т.е. "процессы самотворения новых состояний" [47, с. 9–10].

В одной из книг ведущего представителя синергетики И. Пригожина [49] мы находим мысль о том, что возникает, самоорганизуется все мыслимое и немислимое бытие. Но что значит "возникновение", если помимо него нет процессов функционирования, кругооборота, равновесия? Возникновение — это акт творчества, растворенный во времени и пространстве. Творчество выступает как атрибут материи. Универсальный эволюционизм — это креативность, по мнению И. Пригожина.

Универсальность синергетического подхода является концептуальным источником для методологии креативного направления, в том числе для креативного менеджмента. Важное методологическое значение имеют ключевые идеи синергетики о том, что хаос может выступать в качестве созидющего начала; сложноорганизованным системам нельзя навязывать пути их развития; для них существует несколько альтернативных путей развития; необходимо способствовать собственным тенденциям развития, которые принимают форму саморазвития; зная эти тенденции, можно миновать многие зигзаги эволюции.

Синергетика, как новое мировоззрение, связана с самокреативностью на основе самозарождения и самоорганизации. Самозарождение запускается механизмами креативности. Самоорганизация проявляется в открытости и нелинейности системы при наличии в ней креативных источников энергии и креативных процессов обмена с окружающей средой.

Стратегию самокреативного развития трудно предсказать. Но внешняя неупорядоченность и непредсказуемость внутренне закономерна и системна. Самокреативность через хаотичность и случайность прокладывает дорогу к созидательной закономерности, самоорганизуясь в качественно новую систему. Это можно подтвердить сущностью синергетического подхода.

Синергетика (от греч. «син» — «со-», «совместно» и «эргос» — «действие») — созданное профессором Штутгартского университета Германом Хакеном междисциплинарное направление, которое занимается изучением систем, состоящих из многих подсистем различной природы (электронов, атомов, молекул, клеток, нейронов, механических элементов, органов животных, людей, транспортных средств и т.д.), и выявлением того, каким образом взаимодействие таких подсистем приводит к возникновению пространственных, временных или пространственно-временных структур в макроскопическом масштабе [52].

В несколько вольной педагогической интерпретации термин «синергетика» может быть переведен как совместная деятельность, сотрудничество. Слово «сотрудничество» — из словаря гуманистической педагогики. Поэтому трудно не согласиться с тем, что субъект-субъектный подход, диалогические отношения, неприятие насилия, авторитарности, директивности — эти и другие черты гуманистической педагогики, “школы сотрудничества” до сих пор имели поддержку только в идеологии, только внутри гуманитарной области знания [51]. С появлением и развитием синергетики они получили философское обоснование, которое, в свою очередь, базируется на натурфилософском, естественнонаучном (физическом) знании, на эксперименте, на вычислениях и т.п.

В отличие от наук, возникших на стыке двух дисциплин, одна из которых предоставляет новой науке предмет, а другая — метод исследования, синергетика опирается на методы, одинаково приложимые к различным предметным областям, и изучает сложные («многокомпонентные») системы безотносительно к их природе, их самоорганизацию при произвольном изменении управляющих параметров, вероятностную динамику в подпространстве зависящих от времени управляющих параметров.

Индивидуальность, субъектность, саморазвитие студента нарушает линейность, программируемость процесса взаимодействия, придавая ему черты избирательности, саморазвития, целостности, опосредованности. В связи с этими явлениями у традиционно мыслящего студента возникают закономерные вопросы «возможно ли развитие?» и «нужно ли оно, если не удастся запрограммировать желаемый результат?» Важная для менеджмента особенность синергетических систем состоит в том, что ими можно управлять извне, изменяя действующие на системы факторы. Параметры, описывающие действующие на систему факторы, называются управляющими.

Временная эволюция синергетических систем зависит от причин, которые не могут быть предсказаны с абсолютной точностью. Непредсказуемость поведения синергетических систем связана не только с неполнотой информации о состоянии их многочисленных подсистем (что заставляет ограничиваться вместо индивидуального описания каждой подсистемы описанием ансамблей подсистем) и неизбежными квантовыми флуктуациями, но и тем, что эволюция некоторых систем очень чувствительна к начальным условиям.

Непредсказуемость эволюции синергетических систем получила название стохастичности.

Основополагающая для синергетики триада: «открытость – нелинейность – неравновесность». Сопутствующими ей ключевыми понятиями в приложении к креативному менеджменту, возможно, являются понятия самоорганизации, непредсказуемости, случайности, спонтанности, фрагментарности и разнообразия.

Самоорганизация. Синергетика своим (физико-математическим, экспериментальным) путем приходит к тем же выводам, что и гуманистическая психология: термин К. Роджерса «фасилитация» предполагает обучение, «центрированное на студенте», т. е. с точки зрения студента, исходя из его интересов [41].

Непредсказуемость. Никому неизвестны результаты какого бы то ни было действия. Э. Гусинский пишет, что «предсказать, какая именно встреча окажется значимой, какое воздействие на систему приведет к резонансному отклику, в соответствии с принципами неопределенности невозможно», выражаясь словами поэта, «нам не дано предугадать...». Оказывается, главное — не сила, а правильная топологическая конфигурация, архитектура воздействия на сложную систему (среду) [51]. Малые, но правильно организованные — резонансные — воздействия на сложную систему чрезвычайно эффективны. Поразительно, что это свойство сложной организации было угадано еще тысячелетия назад родоначальником даосизма Лао-Цзы и выражено в вечно озадачивающей нас форме: слабое побеждает сильное, мягкое побеждает твердое, тихое побеждает громкое и т.д.

Случайность и спонтанность оказываются важным фактором развития, хотя эти постулаты, вытекающие из идей синергетики, пока противоположны современной системе управления. Появление в альтернативных развилках («бифуркациях») веера возможностей, имеющих вероятностный характер реализации, создает менеджеру благоприятную возможность для сравнительно-сопоставительного анализа многовариантной ситуации, выстраивания вместе с подчиненным прочных путей развития, поиска объяснения механизмов возникновения нового.

Фрагментарность. В положительном смысле это свойство называют дискретностью. Как утверждают некоторые исследователи, границ «целого» просто не существует, это доказывается самим существованием в

языке термина контекст, границы которого могут быть только относительными, но никак не абсолютными. Синергетика открывает новые принципы суперпозиции, сборки сложного эволюционного целого из частей, построения сложных развивающихся систем из простых. Применительно к обучению в рамках креативного менеджмента «нужно отбирать факты, которые были бы репрезентативны, т. е. представляли науку в целом, и оформлять их в виде коротких историй, — предлагает С. Шаповал. Может быть, к этому условию построения нового курса подойдет название “принцип коллекции”?»

Таким образом, обучение по своей сущности есть системно-синергетический процесс человековедения, а не линейный, не односторонний, не однофакторный и даже не многофакторный процесс [46]. Это доказывает, что воспитание личности и ее полноценное развитие обеспечиваются синергетическим взаимодействием таких объективных начал, как: целенаправленная воспитательная деятельность преподавателя, самосовершенствование личности и влияния на нее социально-педагогической инфраструктуры общества (такая инфраструктура понимается как система необходимых социальных условий для жизнедеятельности и развития личности). Эти начала обуславливают друг друга: преподаватель не сможет обучить студента — будущего специалиста, который сам не включен в самосовершенствование, а его педагогические усилия окажутся малоэффективными, если социальная среда не подкрепляет этих усилий, не согласуется с ними [41].

Р.К. Сережникова доказывает также то, что эффект обучения достигается не педагогическим воздействием, а синергетизмом педагогического взаимодействия преподавателя и студентов: в буквальном значении преподаватель не формирует личность, ее знания, умения, качества, а создает такие условия, при которых студент включается в активную деятельность по достижении определенной цели и, следовательно, самосовершенствуется. Процесс обучения совершается через формирование у студентов системной ориентировочной основы поведения и деятельности личности [51].

Говоря о саморазвитии личности, нельзя не обратить внимания на понятие «развитие». Развитие — это внутренний процесс психических новообразований, которым нельзя управлять в буквальном смысле слова, а можно лишь обусловить, создав предпосылки для внутренней саморегуляции личности [51] при соблюдении следующих условий.

Во-первых, психологическая готовность личности к восприятию педагогического воздействия, к принятию его, то есть такое состояние, которое собирает и гармонизирует в единое системное целое различные психические процессы: внимание, восприятие, интерес, потребность, мотив, установку и ситуативную готовность.

Во-вторых — это способность личности решать поставленные задачи, зависящая от ее знаний, убеждений, привычек и т.д., то есть от реального опыта.

В-третьих — это синергетическое контактное взаимодействие преподавателя и студента, основанное на взаимопонимании, взаимном доверии, взаимном согласии и сотрудничестве субъектов педагогического процесса.

Приняв за основу синергетический принцип управления индивидуальным внутренним субъективным пространством саморазвития как сложной самоорганизующейся системой, преподаватель прогнозирует развитие этой системы через опосредованное взаимодействие с отдельными элементами этой системы, влияя на становление субъектности студента через «резонансные зоны».

Может быть, главный вывод из всех этих рассуждений в том, что синергетические представления приводят к пониманию креативного менеджмента не как создаваемой извне целостности, а как создающейся изнутри, когда «предстояние» перед культурой немыслимо без «самостояния», самостановления в ней. Вместе с тем признаются очень ограниченными рамки вмешательства в этот процесс: сверхмалым воздействием можно произвести глобальные (возможно даже — разрушительные) изменения, а сильное — останется без последствий. Нахождение «резонансных зон», своего рода «акупунктурных точек» воздействия на личностное пространство саморазвития будущего менеджера становится в этой системе представлений основным содержанием обучения. Таким образом, в своих рассуждениях о внутреннем (субъективном) пространстве саморазвития мы приходим к пониманию его как антропологического пространства.

Итак, мы видим внедрение технологий системно-креативного мышления (управления) как одну из новых форм обучения, которая может внести принципиальные изменения в существующую образовательную модель, а также помочь в решении сложных внутривузовских проблем [51].

Подводя итог изложенному, следует бы выделить принципиальную роль творчества (креативности) в реализации профессиональной самоактуализации будущих специалистов, например, в концепции «творческой цивилизации» она играет двойственную роль, одновременно повышая отдачу и воспроизводство ресурсов и благоприятно изменяя структуру потребностей человека — потребность в творчестве станет основной потребностью, исключая попадание человека в «сети» шопинга и квазипотребностей общества потребления. Конкурентоспособность организации, экономики и государства в целом, в широком смысле этого слова, определяется не использованием отдельной идеи, а постоянно воспроизводимой способностью генерации и внедрения системы таких идей в жизнь. Ключ к устойчивому развитию общества — это непрерывное креативное развитие личности.

1.1.7. Роль мережі регіональних консалтингових інституцій у розвитку ринку організаційно-управлінських інновацій*

Головною умовою переходу України та її регіонів до економіки, заснованої на знаннях, є формування національної інноваційної системи з розвиненим ринком інновацій, що включає також розповсюдження організаційно-управлінських інновацій.

Кількість нових завдань, які необхідно вирішувати керівникам, у зв'язку із зростанням невизначеності та складності зовнішнього середовища зростає. Багато з них є принципово новими та потребують до себе особливого підходу. Труднощі полягають й у тому, що специфіка перетворень української економіки не дає можливості поступового визрівання ринкових відносин, плавного переходу від однієї стадії до другої, як це було у розвинених країнах, і відповідно поступового ускладнення систем управління організаціями. Швидке входження України у світову ринкову систему створює значний розрив між об'єктивними умовами діяльності суб'єктів господарювання і рівнем технології управління. Причому темп зміни зовнішніх умов істотно перевищує темп свідомості та рівня професійної компетентності більшості українських керівників. Ліквідація цього розриву можлива за рахунок постійного відновлення систем управління різних рівнів, упровадження управлінських інновацій, що дозволяють урахувати історичний досвід розвитку менеджменту та наблизитися до сучасного рівня країн із розвинутою ринковою економікою.

Разом із дослідженням проблем, пов'язаних з інноваційною діяльністю, інноваційною економікою, останніми роками все більшу увагу приділяють регіональній складовій цієї економіки. Цьому питанню присвячено наукові праці Б. Буркинського, В. Бубенка, В. Воротіна, В. Денісюка, М. Долішнього, С. Ілляшенка, Є. Лазаревої, Ю. Макогона, А. Мокія, А. Павлюка, В. Пили, С. Романюка, Д. Стеценка, Т. Угнашкіної та інших авторів. Саме регіональне середовище багато в чому визначає конкурентоспроможність національної економіки й окремих суб'єктів господарювання. Проте особливості пристосування регіонів України до умов ринку розглядаються здебільшого фрагментарно, та цілий ряд проблем потребує свого вирішення. До них належить інституційне забезпечення інноваційних процесів у регіоні.

Метою статті є розробка рекомендацій щодо створення мережі регіональних інститутів управлінського консалтингу як інфраструктурних складових ринку організаційно-управлінських інновацій.

Зростання складності організації ринку, глобалізація, швидкі зміни в зовнішньому середовищі, що ускладнює підтримку керівниками необхідних знань, розвиток інформаційних технологій привели до того, що

* © М.В. Кірносова, 2010

економічні агенти все частіше звертаються до незалежних консультантів у вирішенні складних питань організаційно-управлінського характеру. Саме консалтинг сприяє дифузії нових управлінських знань і технологій та є одним з інструментів розвитку інноваційної економіки [53, с. 23–27].

Послуги консультантів необхідні на будь-якій стадії економічного циклу. Під час економічного спаду і нестабільності навколишнього середовища популярними є реінжиніринг, зниження витрат і розробка оборонних стратегій. Важливою складовою антикризової програми є інноваційний менеджмент, упровадження організаційно-управлінських інновацій [54, с. 34]. У сприятливих періодах консалтингові фірми допомагають суб'єктам господарювання зберігати і збільшувати темпи зростання, відвойовувати частку ринку, передбачати і бути готовими до нових економічних тенденцій. Таким чином, даний бізнес захищений від впливу циклічних коливань на його діяльність.

Найбільш активними споживачами послуг консультантів є успішні компанії, які розуміють, що для підтримки і зміцнення довгострокової конкурентоспроможності у них виникає потреба в більш досконалих методах управління бізнесом.

У розвинених країнах роль і престиж консалтингу є дуже високими. Головним фактором, що гальмує розвиток цього ринку в Україні, є наявність значної кількості компаній і консультантів, які пропонують неякісні послуги, не враховують індивідуальний підхід до клієнта. Сприяє цьому невизначеність чітких уявлень щодо якості консалтингових послуг, загальних стандартів і критеріїв роботи консультантів, недостатність об'єктивної інформації про ринок та його учасників. Відсутність інноваційного підходу в таких компаніях не сприяє репутації всього ринку консалтингу, тому що залучаючи консультанта зі сторони, керівництво підприємства прагне одержати нові знання, методики, технології.

Глобалізація, присутність на ринку великих іноземних консалтингових компаній потребують підтвердження професіоналізму вітчизняних консультантів загальноприйнятими у світі методами.

У розвинених країнах значну роль відіграє саморегуляція ринку консалтингу. Для розвитку й організаційного регулювання такого ринку в багатьох країнах створені некомерційні професійні організації — асоціації, що контролюють професійні стандарти роботи в цій сфері діяльності та сприяють надійності й ефективності вибору консультантів. Дані структури можуть надавати інформацію для попереднього відбору (лонг-аркуш) з певної проблеми, а також для остаточного вибору (здійснення проєктів, відгуки клієнтів, ступінь кваліфікації персоналу і т.д.). Крім того, такі асоціації надають гарантії щодо якості послуг своїх членів. Для цього проводять сертифікацію консалтингових фірм і незалежних консультантів.

Членство в асоціаціях є не обов'язковим, але престижним та надає ряд переваг: сертифікація, захист інтересів консультантів та

консалтингових фірм, установлення відносин з оточенням, інформаційне та маркетингове обслуговування, висока якість яких досягається як наслідок тісного контакту з регіональними органами влади [55, с. 33].

Головними статутними завданнями професійних асоціацій та інститутів консультантів виступають забезпечення й гарантування високої якості консалтингових послуг і професійної поведінки їх членів.

Для досягнення цих цілей застосовують такі основні елементи саморегулювання й розвитку професії:

- кваліфікаційні вимоги до членства;
- кодекси етики консультантів;
- обмін досвідом і навчання (конференції, курси й семінари для консультантів).

У більшості асоціацій та інститутів консультантів членство збігається із сертифікацією, тобто членське посвідчення виступає як документ, що підтверджує відповідність члена певним стандартам кваліфікації та професійної поведінки.

Звичайно членство в асоціаціях є корпоративним, тобто вони поєднують консалтингові фірми. Індивідуальні консультанти створюють спеціальні форми об'єднань — інститути менеджмент-консалтингу.

Існують два провідних міжнародних професійних об'єднання консалтингових фірм: Європейська федерація асоціацій з економіки управління (ФЄАКО), членами якої є 25 національних асоціацій країн Європи, та Асоціація менеджмент-консалтингових фірм (АМКФ), що є найстарішою у світі (заснована в 1929 р.). Членами АМКФ є великі американські консалтингові фірми, що мають філії практично у всіх регіонах світу.

Крім професійних консалтингових асоціацій, існують також організації, членами яких, крім консультантів, є викладачі, професійні менеджери і т.д. До таких організацій відносять Європейський фонд розвитку менеджменту (EFMD), Асоціацію розвитку менеджменту країн Центральної та Східної Європи (CEEMAN), Американську асоціацію менеджменту (АМА), Всеяпонську федерацію менеджмент-організацій (ZEN-NOH-REN).

На даний момент в Україні вже існує декілька професійних об'єднань у сфері консалтингу, а саме:

українська асоціація менеджмент-консультантів (УАМК), створена завдяки концептуальній і фінансовій підтримці Фонду державного майна України і Всесвітнього банку. Зареєстрована у 1998 р., вона об'єднує 45 індивідуальних членів. Місія УАМК полягає у професіональному розвитку ринку менеджмент-консультаційних послуг в Україні, підвищенні якості надання менеджмент-консалтингової допомоги, підтримці й захисті менеджмент-консультантів і компаній, підвищенні авторитету професії менеджмент-консультанта [56];

асоціація «Укрконсалтинг», зареєстрована у 1993 р., об'єднувала більше 140 членів — юридичних осіб. На сьогоднішній день включає близько 10 компаній;

українська консалтингова мережа (УКМ), створена за допомогою Міжнародної фінансової корпорації (члена групи Всесвітнього банку). До складу УКМ входять 11 консалтингових компаній, кожна з яких відрізняють географічні та професійні особливості. Завданням УКМ є сприяння зростанню та розвитку українських компаній шляхом надання їм високоякісного та недорогого навчання у різних сферах управління бізнесом, спеціалізованих консультаційних послуг та виконання консалтингових проектів для підприємств.

Вищеназвані асоціації на даний час не є особливо активними на ринку.

Крім того, існує асоціація підприємств «Асоціація консалтингових фірм» (м. Київ) — об'єднання підприємств та організацій, які надають послуги аудиту, оцінки бізнесу в цілому, інвестиційного проектування, послуги на фондовому ринку та забезпечують юридичний супровід бізнесу підприємств-замовників і займаються видавничою діяльністю. До складу асоціації входять: ЗАТ «Аудиторська фірма «Де Візу», ТОВ «Аудиторська фірма «Дилер-Аудит», ТОВ «Торговець цінними паперами «Медіо-Трейд», ТОВ «Агентство нерухомості «Акцент», «Інститут інвестиційного консалтингу», видання «Бізнес-Консультант» та «Консалтинг в Україні», Агентство кадрового консалтингу. У складі асоціації працюють провідні спеціалісти-практики та теоретики: доктори та кандидати економічних і юридичних наук, аудитори, експерти-оцінщики, програмісти-методологи, фінансові аналітики [57].

Таким чином, наведені асоціації слабо впливають на організацію регіонального ринку організаційно-управлінських інновацій, окрім «Асоціації консалтингових фірм» (м. Київ).

В Україні доцільно створити професійні громадські організації, які поєднували б фахівців у сфері консалтингу — Українську асоціацію консалтингу з мережею відповідних регіональних асоціацій у великих промислових областях, що впливатимуть на розвиток цивілізованого ринку консалтингових послуг з урахуванням рівня розвитку і специфіки кожного регіону. Пропонується зробити ці об'єднання некомерційними, враховуючи іноземний досвід, де асоціації консалтингу існують за рахунок внесків своїх членів [55, с. 33].

Така мережа сприятиме розвитку ринку консалтингу шляхом формування його прозорості та допомозі професійним фахівцям і утворенням, а також замовникам консалтингових послуг, і не тільки впровадити загальні стандарти якості та критерії роботи консультантів, що відповідають міжнародним стандартам, але і проводити щорічний рейтинг бізнес-консультантів, сприяти комунікаціям консультантів та розповсюдженню необхідних знань, проводити сертифікацію консультантів, підвищувати якість пропозиції на ринку та попит, сприяти зростанню управлінської культури в бізнесі.

Таким чином, місія структури, що пропонується, — розвиток цивілізованого і високопрофесійного ринку консалтингових послуг України та її регіонів, цілями якого є:

- підвищення якості консалтингових послуг;
- підвищення професійної кваліфікації бізнес-консультантів — членів Асоціації;
- створення і підтримка високої професійної репутації Асоціації та її членів;
- обмін досвідом бізнес-консультантів в Асоціації, а також підтримка комунікацій із закордонними та вітчизняними фахівцями в сфері консалтингу;
- формування і контроль дотримання членами Асоціації професійних етичних стандартів;
- інформаційне забезпечення ринку консалтингових послуг;
- забезпечення комунікацій консультантів із представниками наукової сфери й представниками підприємств, організацій, органів влади.

Для розвитку ринку консалтингу Українська і регіональні асоціації консалтингу мають сприяти консультантам у просуванні їх послуг на український та регіональний ринки, а також керівникам підприємств, організацій, органів влади в одержанні ними якісних консалтингових послуг. Для досягнення поставлених цілей і здійснення своєї місії Українська і регіональні асоціації консалтингу мають виконувати такі види діяльності:

- проведення конференцій членів асоціації для розгляду і прийняття найважливіших рішень, що визначають її функціонування;
- організація робочих груп, що розробляють документи, необхідні для реалізації цілей і завдань асоціації;
- створення інформаційної бази даних консалтингових фірм та незалежних консультантів;
- проведення семінарів, конференцій, круглих столів, симпозіумів для обміну досвідом і підвищення кваліфікації консультантів-членів асоціації, для створення і зміцнення комунікацій між членами і науковим співтовариством, представниками підприємств і державних владних структур;
- організація інформаційного обміну і співробітництва із зарубіжними та міжнародними організаціями у сфері консалтингу, менеджменту;
- сприяння зв'язку попиту та пропозиції шляхом звернення до потенційних клієнтів в Українську і регіональні асоціації консалтингу з метою пошуку кваліфікованого консультанта; підбір консультантів для проектів;
- інформування членів асоціації про події, які становлять професійний інтерес (наприклад, міжнародні конференції консультантів), у тому числі про заходи (конференції, круглі столи, виставки), на яких можна знайти потенційних клієнтів;
- участь членів Української асоціації консалтингу та її регіональних відділень у Всесвітніх конференціях менеджмент-консультантів;

проведення досліджень (у тому числі ринку консалтингових послуг в Україні та її регіонах) в інтересах членів Української асоціації консалтингу;

висвітлення діяльності Української і регіональних асоціацій консалтингу в засобах масової інформації, у першу чергу в бізнес-виданнях; участь представників асоціації у конференціях, круглих столах, семінарах, симпозіумах;

створення власного друкованого видання, офіційного сайту кожної асоціації, публікація інформації про мережу асоціації в довідкових виданнях, публікація практичного посібника для потенційних клієнтів;

видання збірників, книг та інших науково-інформаційних матеріалів;

збір та аналіз фактів, що перешкоджають розвитку ринку професійного консалтингу;

звернення до органів влади в інтересах Української асоціації консалтингу та її членів;

контроль за дотриманням членами асоціації професійних і етичних стандартів консалтингової діяльності;

юридична підтримка членів асоціації (наприклад, при суперечках із клієнтами);

моніторинг ринку консалтингових послуг із наданням цієї інформації членам асоціації;

публікація рейтингів консалтингових компаній, у тому числі за видами послуг;

створення системи сертифікації незалежних консультантів і консалтингових фірм, видача сертифікатів, що підтверджують їх кваліфікацію;

надання членам асоціації інформації про характеристики потенційних клієнтів (надійність ставлення до консультантів, рівень вимог до них та ін.);

публікація звітів про рівень цін на консалтингові послуги для орієнтації клієнтів і безпосередньо консультантів з метою антидемпінгу й орієнтації в ринкових цінах;

підготовка та перепідготовка індивідуальних консультантів з видачею сертифікатів і посвідчень з конкретних сфер консалтингу.

Для входження в асоціацію консалтинговій фірмі або незалежному консультанту необхідно ввести процедуру сертифікації.

Етичні норми асоціації мають ураховувати професійний підхід до надання консалтингових послуг: в оптимальний термін і з максимально можливою якістю, з обґрунтуванням вартості робіт, збереження конфіденційної інформації, надання замовникові повної інформації про проект, програму про можливі ризики, залучати, якщо буде потреба, інших консультантів, дотримуватися чесної конкуренції на ринку консалтингу.

Роботу із сертифікації консультантів, членів асоціації мають проводити найбільш визнані консультанти — спеціалісти, що мають довіру на ринку консультантів, крім того, доцільною є участь західних

консультантів з метою забезпечення неупередженості, професіоналізму та підтримання етичних норм. Це забезпечить повагу до сертифікату, в іншому випадку — він не матиме ніякої вагомості на ринку.

При асоціації доцільно створити комітет із сертифікації. Для цього, в першу чергу, слід виділити найбільш авторитетних консультантів, які мають репутацію. Далі — провести опитування серед консультантів та виявити, кому вони б довірили проведення сертифікації. Потім сформувати колектив комітету із сертифікації. Склад комітету доцільно змінювати раз на п'ять років для підтримки прозорості, відкритості та неупередженості процедури сертифікації.

Учасники комітету розробляють інструменти проведення сертифікації: методики, правила, процедури, забезпечують організаційне проходження сертифікації. Для виявлення думки інших консультантів щодо вагомих показників, які доцільно враховувати при сертифікації слід провести круглі столи. Для розвитку методичних, методологічних, етичних та інших питань стосовно сертифікації комітет може запрошувати експертів для роботи в тимчасових групах.

Доцільно передбачити проходження сертифікації консалтингових фірм і окремих консультантів раз на п'ять років. Це буде підтверджувати, що його власник розвивається і на даний момент підтримує вимоги до рівня кваліфікації консультанта та до його етичної поведінки.

Для проходження сертифікації консультантам необхідно мати:

власні концепції та методичні розробки в управлінському консалтингу (підтверджені публікаціями);

патент на реалізацію авторської технології з консультування або навчання та досвід проведення семінарів (кількість визначається групою, що проводитиме сертифікацію);

власні значні консалтингові проекти (з підтвердженням факту керівництва проектом);

наукові публікації (з поданням публікацій інших учених, консультантів, що спираються на розробки даного консультанта; надання рецензій науковців на публікації);

гарну репутацію та авторитет у середовищі українського консалтингу (додати рекомендації сертифікованих консультантів).

Для проведення сертифікації консалтингових послуг за міжнародними стандартами, підтримки професіоналізму й розвитку ринку консалтингу в Україні асоціації доцільно вступити у Європейську федерацію асоціацій консультантів з економіки й управління (ФЄАКО) як національного представника України. Офіційний сертифікат члена Європейської федерації асоціацій консультантів з економіки й управління (ФЄАКО) свідчитиме про відповідність якості послуг європейським стандартам.

Для обміну досвідом і розвитку міжнародних зв'язків також необхідно підтримувати зв'язок з Європейським фондом розвитку

менеджменту (EFM) і Асоціацією розвитку менеджменту країн Центральної та Східної Європи (СЕЕМА) та іншими міжнародними учасниками ринку консалтингу.

Таким чином, мережа регіональних консалтингових інституцій у вигляді асоціацій сприятиме консультантам у просуванні їх послуг, а керівникам підприємств, організацій, органів влади — в одержанні ними якісного продукту, що має інноваційний характер. Сертифікація консультантів буде інструментом підвищення якості послуг на українському ринку консалтингових послуг, сприяти його самоорганізації та регулюванню, створить вхідні бар'єри на ринок.

1.1.8. The Innovation Application of Structural Analysis in an Industrial Enterprise^{*}

The world marketplace, with ever changing technological and relational opportunities has driven businesses to look for new ways to innovate. Companies have many choices and a great deal of advice available on managing innovation. Nowadays managers must be seeking for new and innovative approaches that help them to get an advantage against their competitors and this regards not only product managers but also managers who care for material and financial flows. Those look for innovative processes that could make all the flows cheaper and faster [58].

Every company as the factory-consumable system identified different complex of endogenous and exogenous factory-consumer relations, which have to be respected in all sequences of management decision-making process in order to guarantee the conditions of economic equilibrium and efficiency. Creation, evaluation and selection of possible variants of plans for different time horizons with reference to the (operatives) or forecast (strategy) market requirements of the customer, management of material flows and value the relationship in which rational cost controlling and pricing, system of changes reflection — all these would be based on the existing set of general theoretical knowledge of mathematical modelling and analysis of the manufactured-consuming links, usually known as structural analysis.

Structural Analysis. The structural models are presenting total economical image of balance state of each system, in which the general principle is valid: $\text{inputs} + \text{production of system} = \text{the consumption of system} + \text{outputs}$. The structural models allow relatively quickly and depending on the quality of input information accurately projected market demands — required to measure the volume of production of the various modes of company in material and energy of the supplier to the claims for the workforce and means for their remuneration in the total cost of production structures, in which gross or net income.

^{*} © A. Samolejova, K. Janovska, M. Lampa, 2010

The aim of structural models as structural analysis is to quantify the relations within the same site-end system (between its elements-scopes), as well as links to the surroundings, and on this basis, to create conditions for rational (using other methodological tools optimal) making economic decisions.

Using the mathematically defined models balance of factory-consumer relations are prevalent and the historically oldest models in the economy and these had originally view relationships in the reproductive process at the macroeconomic level gradually expanded to the level of business entities and has been the one of the important tools of economic governance, for example. [59–62].

This is clearly depicted on a structural model so-called chessboard table (Fig. 1) from which you a structural model of the factory-based consumer system can be created. The chessboard table graphically illustrates the flows of products, raw materials, energy and other production factors both within the same site-consumer system, and between it and the surrounding areas during the period.

Celková výroba n-oborů		Výrobní spotřeba oborů						Výstup	Celková produkce
Celková spotřeba m-oborů		1	2	...	j	...	n		
Spotřeba energie, surovin, materiálů a polodotvů, pocházejících z odvětví	1	x ₁₁		...			x _{1n}	y ₁	x ₁
	2	.	.				.	(II. kvadrant)	.
	.	.					.		.
	i	.		(I. kvadrant)			.		.
	.	.					.		.
	n	x _{n1}		...			x _{nn}	y _n	x _n
Vstup	Vstup surovin do systému	s ₁₁		...			s _{1n}		
		s ₂₁			(III. a kvadrant)			s _{2n}	
		.					.		
		s _{d1}		...			s _{dn}		
	Odpoisy, mzdy, zisk a ostatní náklady	z _{1,1}		...			z _{1n}		
		z _{2,1}			(III. b kvadrant)			z _{2n}	
		.					.		
		z _{e,1}		...			z _{e,n}		

Fig. 1.10. Basic scheme of chessboard table

We call products at different levels of aggregation scopes, then tiled the chessboard table for the enterprise, as the manufactured-consuming system with n-scopes can be broken down into several "fields", known as "quadrant". The first "quadrant" of chessboard table shows the inter-company production consumption-the flow of materials and energy between production sectors. The second „quadrant” represents the final consumption (in practice, particularly the disposal-sale products of the sector, but also its "non-producing" consumption of that system). The third a (IIIa) "quadrant" is about material-energy input to the system (in practice the use of purchased materials, material and energy). The third b (IIIb) "quadrant" shows the new value (section of values of the processing of material inputs; in practice, depreciation, cost, and realized profit from the sale of production).

The illustration table demonstrates the chessboard for two essential system equations for the factory-consumable system with n-production scopes and k-supplier industries:

- System of $(n+k)$ distribution equations, showing the projected economic (balance) of system (1.5)

$$\left. \begin{aligned} x_i &= \sum_{j=1}^n x_{ij} + y_i, \text{ for } i = 1, 2, \dots, n, \quad j = 1, 2, \dots, n; \\ S_m &= \sum_{j=1}^n S_{dj}, \text{ for } d = 1, 2, \dots, k, \end{aligned} \right\} \begin{array}{l} \text{Primarily in tangible} \\ \text{terms, subsequently} \\ \text{in value expression} \end{array} \quad (1.5)$$

that is x_i — total production volume of "I" mode;

x_{ij} — production consumption of "i" mode in "j" mode of particular manufactured-consuming system ($j=1, 2, \dots, n$) (in-plant production consumption of „i“ mode);

y_i — total "final consumption" of "i" mode (sales of production of "i" mode, plus non-consumption production in "i" mode in enterprise);

S_d — total consumption of "d" mode of purchase;

$S_{d,j}$ — production consumption of "d" mode in "j" mode.

- The scheme "n" of costs equation, presenting the value production structure of particular manufactured systems (1.6)

$$x_j = \sum_{i=1}^n x_{ij} + \sum_{d=1}^k S_{d,i} + o_i + m_i + f_i + z_i, \quad (1.6)$$

that is x_i — value of production of "i" mode;“

x_{ij} — production consumption of "j" mode in "i" mode of particular manufactured-consuming system ($j = 1, 2, \dots, n$) (in material-energetic consumption from "own production";

$S_{d,i}$ — value of final consumption of "d" mode in "i" mode (material-energetic consumption of "foreign" — supplier production);

o_i — depreciations of (production) plant of "i" mode;

m_i — wages of staff members of "i" mode;

f_i — other (financial) costs of "i" mode;

z_i — profit of saled production of "i" mode.

} New created value (value added by manufacturing the material in-put).

Simplify the assumption of linearity relation between the factory consumption of "i" mode production in "j" mode presented by x_{ij} and the volume of production of "j" mode x_j ; the direct proportion of both quantities is presented by follow relation (1.7)

$$x_{ij} = a_{ij}x_j, \quad (1.7)$$

that is a_{ij} — coefficient of direct specific consumption of "I" mode in "j" mode (the volume of production of "i" mode needed to production of one unit in "j" mode).

- The value of coefficient is assigned by primarily the production technology, that's why is often marked as technical coefficient, that can be revise by retrospective empiric evaluation.

- It's presenting the basic quantity of structural model – the relevance of its setting is making decision about the prediction capacity of structural analysis.

If we set the expression (1.7) to the scheme of distribution equation, so these in matrix expression will have this form

$$\underline{x} = \underline{A}\underline{x} + \underline{y}; \quad (1.8)$$

$$\underline{s} = \underline{C}\underline{x}, \quad (1.9)$$

that is $\underline{x}$ — vector of total volume of production $x_i, i=1,2,\dots,n$;

$\underline{y}$ — vector of final consumption production — sales production y_i ;

$\underline{A}(n,n)$ — matrix of coefficient of direct consumption a_{ij} ;

$\underline{s}$ — vector of total consumption of supplier production $s_d, d=1,2,\dots,k$;

$\underline{C}(k,n)$ — matrix of coefficients of direct consumption $s_{d,j}$.

After modification:

$$\underline{y} = (\underline{E} - \underline{A})\underline{x}; \quad (1.10)$$

$$\underline{x} = (\underline{E} - \underline{A})^{-1} * \underline{y}; \quad (1.11)$$

$$(\underline{E} - \underline{A})^{-1} = \underline{B} \rightarrow \underline{x} = \underline{B} * \underline{y}; \quad (1.12)$$

Material-energetic input as a function of
out-puts from system (as function of
volume of sales production)

$$\underline{s} = \underline{C} * \underline{B} * \underline{y}, \quad (1.13)$$

that is $\underline{E}$ — unit matrix type /n,n/;

$\underline{B}(n,n)$ — matrix of coefficient of complex (direct, indirect) consumption of "i" mode in "j" mode b_{ij} ; $b_{ij} \geq a_{ij}$; $a_{ij} \geq 0$;

b_{ij} — total volume of production of "i" mode needed to production of one unit of "j" assigned to final consumption — sale.

Indirect consumption is negotiated consumption, in virtue of the fact, that appropriate „j“ mode needs to the production, out of appropriate „i“ mode also the production of other system modes, that are also consuming the production of appropriate „i“ mode.

The relationships mentioned above form the basis of structural analysis, which can be developed further in various ways and to different assumptions. On this basis we can modify analogous to the system of distribution equations, edit the system of cost equation.

Primary linearity assumption of factory-consumer relationship, as expressed in general as — production usage is directly proportional to volume production — may not be accepted the same for each type of system. It may be accepted as a statement of long-term production experience. If we use in the manufacture of a product of the same production process, the same technology in production, consumption of raw material used depends the energy, materials and products on the size of the production of the product and only a small proportion is influenced by other factors. However, we can design the foundations and structural models where the relationship is made so that production usage is not proportional to the volume of production, which retains the proportionality expresses coefficient direct specific consumption a_{ij} , but at the same time as the result of several factors influencing the progress of the production process. However, this does not alter the fact that the proper determination of the coefficients a_{ij} as technical coefficients or standards of consumption depends on the effect of structural model of the information supplied by relevance for decision-making processes.

Structural analysis as one of the tools of a rational economic decision making is primarily used to solve the following tasks:

- finding the proportions between the total production and final sales;
- finding proportions between the volume of production and material-energetic resources;
- finding proportions between the volume of production and raw material resources;
- price and costs calculations.

Restriction of Structural Model. The set assumption when creating the structural model is linearity of relations between factory consumption and production of each branch. But this assumption is not presenting enough exactly the reality, whereas the coverage and nonlinear dependences of production or consumption do not collide on mathematical problems, but mainly on the performance of the construction of nonlinear models, information on issues of implementation of such a model of sufficiently precise input data. The fundamental importance in the design, but especially, in the practical application of structural models, addressing questions of implementation of model base data-acquisition of appropriate and consistent data. Many models have not been used in contrast to the broader usage just due to underestimation of the information

base. When the structural model of factory-consumer system is set the primary question how such basic information to technical coefficients are not affected (or been affected by the possible) way of collecting and processing data. All matrix are highly sensitive to changes in numbers, it is therefore important that technical coefficients of the model described the model reality with maximum precision as to invert matrix operations can expand without control. In practice, we may also use arguments that we cannot show some balance models for modelling-enabled aspects of reality, which would be substantial in terms of the objective pursued. For example: that the use of this model cannot be determined the version of "optimal", it cannot be considered to use alternative technology, not realistically existing restrictions on the raw material inputs, production capacity and cannot specify a range of final consumption, etc.

All objections or (if you like) requirements mentioned above is possible to execute through the evaluation of variant structural models, its linked to optimization methods of mathematical programming *for example*. [63, 64]. In every way structural models are presenting the compromise between the effort of presenting the economic reality in the most fidelity and complete way and the claim for accessibility of adequate in put dates and parameters for filling the model.

While each structural models need to be aware of the limitations and the simplification of the model is based on the results obtained with regard to interpret them.

Possible Use of Structural Analysis in an Industrial Company. The industrial enterprise is one of many business units, in which the application of structural analysis (linked to mathematical programming) can signify important information contribution for economic management. The balance state, economic balance of an industrial enterprise is influenced during the production process not only from inside by unequally production, factory consumption, variable technology, range of goods made of different material-energetic exigence, frequency of idle time and reparations of product units, but also from outside by quality and the quantity of in-put purchase and also by purchaser's demand. All these facts should be taken in mention when making systematic assessing of all possibilities of using the structural analysis as one of optimization tool of operative and strategic production economic management of production.

The above mentioned assumption is certified and illustrated the system of business models EMA. PM (Economical- (Ecological) Modelling, Analysis and (Optimization). Business Model), that were developer as a support for strategic and operative decision making process, using structural analysis and linear programming — including simulation techniques [65]. *On basis of structural analysis methods it sets the product cost model and in dynamic form also the factory model.*

The system is made by basic subsystems [66]: product cost model; factory model; financial model.

The system of business models can further imply: optimization model LP; eco-eco characteristic model; sensibility analysis; break-even point analysis; value of enterprise, etc.

The structure of business models is under the protection of author mark EMA.PM [58].

The product cost model. The subjects of modelling of product cost model are tangible-energetic systems as well as systems of intangibles productions that are defined on certain administrative units of the organization.

The dates creating information base for construction of product cost model follows: technical-economical characteristic of moulded processes; technical-economical parameters of inside and outside relations and flows; etc. For example — economical-ecological characteristic of moulded processes.

Main out-puts of product cost model are: production, proper factory consumption and capacity utilization of each production process; gradual and continuous calculation of costs for selling unit and production of each production process; revenues, costs, operating result; dates for calculation the break-even point.

Factory model. The subject of modelling of factory model is the same as the subject of product costs model. The factory model is dynamic model basing in the structure of product cost model.

Main out- puts of factory model are: production, proper factory consumption and capacity utilization of each production process in 1st, 2nd,... "T" year of further time horizon; revenues, costs, operating result for moulded factory system in 1st, 2nd,... "T" year of further time horizon; all outputs of Product costs model.

Financial model. The subject of modelling of financial model are financial flows and status quantity, following from the financial evaluation of moulded tangible — energetic processes, relations, flows for whole moulded administrative unit. The purpose of financial models is to provide to top management requisite data for the consideration of economic and financial "utility" and "risks" of speculated development and investment intentions and projects of moulded system in every T-years of further time horizon and in all this time period.

Main out- puts of the financial model are: lost and benefit statement; Cash-flow, its current value and profit rate; creation and use of financial resources; balance sheet; indexes of economical effectiveness and financial situation; labour stock.

The system of business models EMA.PM is continuously upgraded by his authors and developed. The upgrade process is referring to corrections of model in sequence to revised valid regulations and norms, especially in the area of accounting procedure and SW equipment. In literary resources [66] are mentioned the best practice including the user's manual for working with business model system — EMA.PM and possible ways of reporting the inputs out-puts data for

construction of business model system EMA.PM. In light of new knowledge and experience are main direction of developing the EMA.PM system the research and application of chosen attitudes, the method of technique of stochastic simulation of dynamic systems, fuzzy logic and convergent procedures [66].

Conclusion. The mathematical modelling of economic phenomena and processes gradually acquires permanent positions in all sectors and our national economy and in all levels of business activities. e.g. [61, 62]. The importance of this instrument for improving the management increases in connection with a wide use of computer technology and information technologies. The paper confirms that the innovative application of structural analysis in conditions of an industrial enterprise, which led into the creation of a new economical-mathematical model EMA.PM, can managers use for more effective decision-making regarding materials and financial flows in their companies.

1.1.9. Кластери у структурній трансформації економіки: Україна, Румунія, ЄС*

Досвід країн — Ісландії, Прибалтійських країн, Ірландії, Греції, Португалії, Іспанії, Румунії, Китаю, Індії, Росії — щодо подолання наслідків глобальної фінансово-економічної кризи черговий раз доводить, що промисловий потенціал продовжує залишатися визначальним чинником конкурентоспроможності національних економік. Основою розвинутої промисловості є насамперед високотехнологічні виробництва. Наслідки трансформації економіки України ще проявилися у докризовий період незатребуваністю саме високотехнологічного промислового потенціалу. Сьогодні розвиток високотехнологічного сектору національної економіки є об'єктивною необхідністю.

Застосування кластерного механізму дозволяє певним чином нівелювати наслідки структурних змін в економіці та на якісно новому рівні розвивати промисловий комплекс держави. Окрім того, на базі кластерів можуть створюватися ТНК, які успішно відстоюватимуть інтереси національного товаровиробника на міжнародному ринку. Формування мережі кластерів, як засвідчує світовий досвід, необхідно розпочинати, насамперед, використовуючи виробничу базу системоформуючих галузей економіки з поступовим залученням інших сфер, у тому числі сфери послуг.

Засновником теорії кластерного розвитку вважають М. Портера, який, досліджуючи конкурентоспроможність окремих галузей, виявив, що всі вони концентруються в одній і тій самій країні. Відбувається даний процес не випадково. Успішно діюча фірма поширює свій вплив на

* © С.В. Андрос, Т.В. Сакалош, 2010

контрагентів і конкурентів, успіхи яких значно підвищують конкурентоспроможність самої фірми. При цьому формується своєрідний симбіоз, який супроводжується збільшенням конкурентних переваг усіх без виключення взаємодіючих суб'єктів. Теорія кластерів або промислових груп дістала продовження у працях М. Енрайта. Він запропонував теорію «регіонального кластера», згідно з якою конкурентні переваги формуються не на національному, а саме на регіональному рівні. у регіонах головну роль відіграють історичні передумови їх розвитку, різноманітність традицій здобуття освіти, ведення бізнесу, організації та управління виробництвом. Разом з тим, об'єктом ефективної підприємницької діяльності регіони можуть виступати не лише як територіальні складові певної держави. Вони функціонують досить успішно як утворення, що сформувалися історично впродовж значного проміжку часу.

За висловом М. Кітінга, новий регіоналізм відзначається двома пов'язаними між собою ознаками: він не обмежується межами національного господарства; єднає між собою регіони у конкурентній боротьбі, а не визначає їх переважну роль у системі міжнародного розподілу праці [67]. В умовах глобалізації, зростання конкуренції для країни, її регіонів вкрай важливим є здатність швидко реагувати на зміни внутрішньої і зовнішньої кон'юнктури. Саме з цим виникає необхідність формування нових інноваційних систем — кластерів.

Проблемами теорії інноваційного розвитку займаються багато науковців, серед яких А. Маршал, М. Портер, Р. Нельсон, К. Ангелов, Е. Друїца, П.Д. Крістеа та інші [68–75]. Слід назвати й українських учених, які досліджують теорії інноваційного розвитку та втілення їх у практику господарювання як на рівні держави, так і на рівні галузей, окремих регіонів, кластерів, підприємств: В.П. Александрова, О.М. Алимов, О.І. Амоша, Г.О. Андрощук, Ю.М. Бажал, В.М. Геєць, Л.Ф. Кожушко, В.С. Кравців, Б.А. Маліцький, Н.А. Мікула, Ю.М. Пахомов, С.І. Соколенко, Л.І. Федулова, М.А. Хвесик.

Мета статті полягає у комплексному вивченні кластерного механізму як фактора формування нових інноваційних систем за регіональним принципом для забезпечення міжнародної конкурентоспроможності через зміни в структурі економіки.

Завдання наукового пошуку: аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду кластеризації; дослідження методичних підходів до оцінки міжнародної регіональної конкурентоспроможності; визначення впливу інноваційного фактора на підвищення ефективності функціонування кластерних структур національних економік.

Передумови та фактори кластеризації. За роки незалежності економіка України зазнала суттєвих змін. Зміну напряму розвитку вітчизняної економіки характеризує динаміка структури національного продукту України. За два десятки років торгівля і матеріально-технічне

забезпечення значною мірою потіснили промислове виробництво. Промисловість України у структурному плані трансформувалася у технологічно низькоукладну з домінуванням виробництва продукції з низьким рівнем доданої вартості (гірничо-металургійний комплекс, хімічна промисловість тощо). Збільшення експорту такої продукції означає для країни швидкий темп розпродажу природних ресурсів, неефективне використання робочої сили, насамперед, з урахуванням того, що імпорт в країну складається здебільшого з високовартісної наукоємної продукції. Зростання ВВП за рахунок впровадження нових технологій у країні оцінюється лише у 0,7–1%. Наукоємність вітчизняного промислового виробництва нині знаходиться на рівні 0,3%. Кількість підприємств, які впроваджують інновації, на початок 2010 р. становила 10–12%. Слід зазначити, що у розвинутих країнах даний показник у 3–4 рази вищий.

Наступною проблемою є зростання від'ємного сальдо зовнішньої торгівлі України починаючи з 2005 р. Зростає від'ємне сальдо також у торгівлі України з Румунією (див. рис. 1.11).

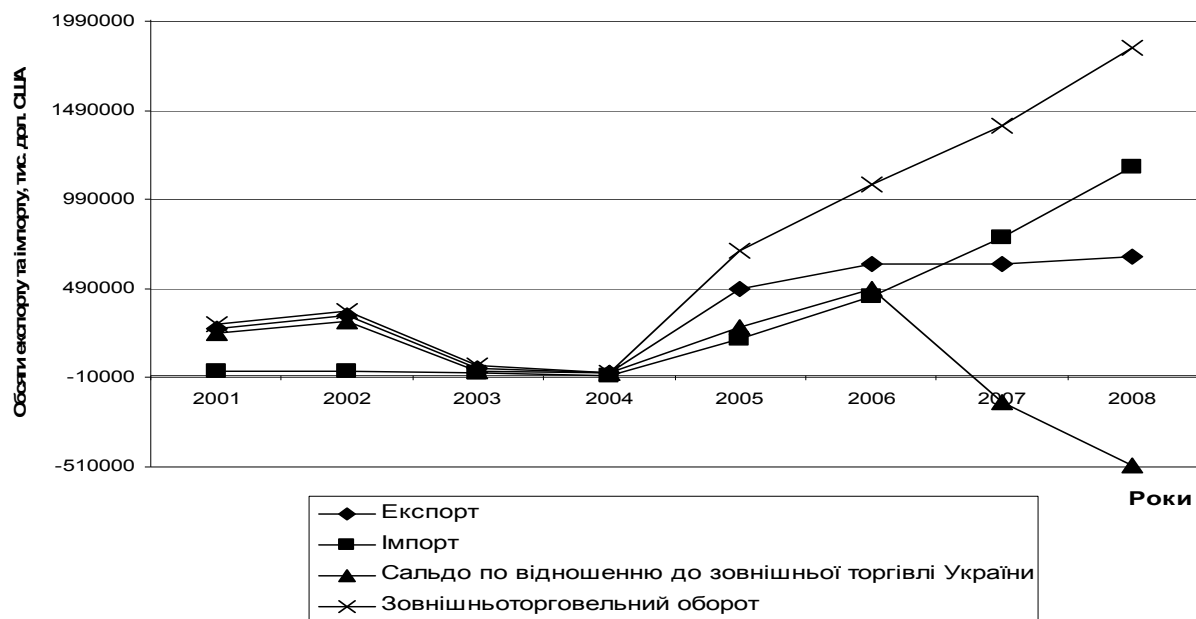


Рис. 1.11. Показники торгівлі України з Румунією (2001–2008 рр.)

Для досягнення необхідних позитивних зрушень у масштабах і динаміці зростання ВВП необхідно пришвидшити процес переходу національної економіки до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку. У процесі трансформаційних перетворень значний вплив справляє кластеризація економіки. Певний досвід свого часу було накопичено. Зокрема, за часів Радянського Союзу існували такі поняття, як «науково-виробничий комплекс», «територіально-виробнича кооперація». Однак планова система і галузевий принцип управління економікою певним

чином накладали обмеження на їх діяльність. Вибір постачальника визначався не так інтересами підприємства, як розпорядженнями планових органів на рівні району, області, республіки, держави, а також підгалузі, галузі, міністерства як республіканського, так і союзного підпорядкування. У результаті товари, що вироблялися в регіоні, доводилося часто завозити з інших регіонів і республік.

Аналогами сучасних кластерів у світі можна назвати раднаргоспи, які існували в Україні у 1918–1931 рр. та 1957–1964 рр. Вони виконували роль територіально-планових органів управління економіко-адміністративних районів. На них покладалося виконання планів, складених Держпланами СРСР та УРСР, складання планів підприємств, контроль за їх виконанням, розподіл кадрів та продукції, координація зв'язків між підприємствами. У 50–60-х роках ХХ ст. в Україні існувало 14 раднаргоспів. Згодом їх кількість скоротилася до 7 [76]. Роль раднаргоспів виявилася, насамперед, у стимулюванні регіонального розвитку.

Сьогодні ситуація змінилася. Звідси і відмінність кластера від територіально-виробничого комплексу. Кластер максимально враховує дії ринкових механізмів. Він може бути ефективним за умови, коли створюється за ініціативи "знизу", коли безпосередньо підприємства прагнуть об'єднатися в кластер із позицій спільних інтересів.

В умовах глобалізації традиційний розподіл економіки на сектори або галузі, на думку М. Портера, певним чином втрачає свою актуальність. Важливу роль в активізації підприємницької діяльності все більше відіграють саме кластери як система успішно функціонуючих взаємозв'язків фірм і організацій у певному регіоні. Спираючись на теорію національної, державної та місцевої конкурентоспроможності товарів і послуг, М. Портер запропонував визначення кластерів як "сконцентрованих за географічними ознаками груп взаємопов'язаних компаній, спеціалізованих постачальників та постачальників послуг; фірм у відповідних галузях, а також пов'язаних із їх діяльністю організацій (університетів, агенцій із стандартизації, торгових об'єднань) у певних галузях, що конкурують, але разом з тим здійснюють скоординовану роботу" [77, с. 20]. Кластер являє собою об'єднання підприємств, розташованих у межах певного регіону, які мають тісні технологічні й виробничі зв'язки, є постачальниками і споживачами продукції один одного. Сутність кластерного підходу полягає в тому, що ізольовано компанія не в змозі в умовах конкуренції бути інноваційною. Тільки за рахунок співпраці компаній можна стати конкурентоспроможним.

Світовий досвід реалізації кластерного підходу. Кластерна модель господарювання успішно використовується багатьма країнами світу. Так, європейські держави намагаються створювати найкращі умови ведення бізнесу національними, регіональними, локальними інноваційними системами для визначення оптимальних стратегій опанування ринку в

умовах конкуренції, збільшення обсягів виробництва і реалізації продукції. У Європі найбільш динамічні кластерні програми здійснюються в Австрії, Бельгії, Великобританії, Німеччині, Греції, Данії, Ірландії, Норвегії, Франції, Фінляндії, Швеції. Значна їх концентрація спостерігається у найбільш промислово розвинених регіонах, серед яких: «Північ-Центр» Італії; Баден-Вюртемберг і Баварія в Німеччині; Кембридж і регіон М4 у Великобританії; Ліон, Безансон і Монпельє у Франції. Незважаючи на локальний та регіональний характер кластерів, чимало з них мають всесвітнє значення. Австрія за останнє десятиріччя створила 100% інноваційної економіки на базі кластерів. Спершу в країні досліджувалися патентні можливості кожного регіону, усіх 9 земель, лише потім створювалися кластери. Перший кластер започатковано у сфері обробки деревини. На сьогодні в Австрії діє чотири автомобільних кластери. Кластер дизельних двигунів використовують не лише в Європі, але й у США. Відомий у світі біотехнологічний фармацевтичний кластер на базі Віденського університету створено за участю однієї із транснаціональних корпорацій. Польща теж здійснила адміністративно-територіальну реформу, сформувавши налагоджену інноваційну систему у 15 воєводствах. Зокрема, у Гданську працює кластер, що займається біотехнологіями, комп'ютеризацією, електронікою, телекомунікаціями. У ньому беруть участь близько 60 компаній. Так, Люблінське воєводство формує агропромислові й агротуристичні кластери [78, с. 63].

Слід зазначити, що й економіка Румунії досягла певних успіхів у підвищенні конкурентоспроможності також завдяки формуванню нових виробничих структур на основі кластерної моделі. Цьому сприяла не тільки спрямованість економічної стратегії розвитку країни на вступ до ЄС, але і специфічна орієнтація румунських компаній на тісну взаємодію з італійськими бізнес-структурами в рамках їх традиційних «промислових округів». Північна Італія (близька за природними умовами до румунської Трансильванії) у 1950–60-х роках стала осередком формування унікальної виробничої структури — «індустріального округу» (італійської моделі виробничого кластера).

У більшості промислових округів Румунії фірмами-лідерами виступили італійські компанії. Вплив Італії на трансформацію румунської економіки характеризують такі дані: щорічно виникає близько 1000 нових італійсько-румунських компаній, у 2005 р. у Румунії налічувалося понад 17000 таких структур, серед яких успішно діють 4500 компаній із сумарним штатом 500 тис. чол. (за даними Італійського інституту зовнішньої торгівлі). Прикладом може служити регіон Тімішоари, розташований на заході Румунії. У 2005 р. тут функціонувало 5323 іноземні фірми, з яких 1638 керували італійські компанії. Спеціалізація кластера Тімішоари — виробництво взуття за італійською технологією. Нині промислові округи — кластери Румунії

розташовуються у таких регіонах країни: кластери текстилю та пошиття одягу на північному сході і північному заході країни; кластери машинобудування — у регіоні Бухарест-Ілхор та на південному сході; кластери деревообробки — у Центрі та на північному заході; кластери продуктів харчування — у південних регіонах; хімічні кластери — у Бухаресті. Процес формування потенційних кластерів відбувається й у всіх інших регіонах країни [79].

Визначальним зовнішнім чинником кластеризації у Румунії стали процеси делокалізації як одного з проявів глобалізації. Зокрема, інвестування у виробничий аутсорсінг італійськими компаніями в регіоні Тімішоари пояснюється насамперед різницею витрат на оплату праці в Північній Італії та Румунії [80].

У галузі автомобілебудування в Румунії успішно функціонують три кластери: Аргес (Дачія та Аро), Дольж (Деу), Тімішоара (Контіненталь АГ та ін.). Сумарна кількість працюючих — 19 тис. чол., середньорічний обсяг випуску легкових автомобілів — 98 тис. шт., малих вантажних автомобілів — 22 тис. шт., великих вантажних автомобілів — 240 [81].

Аналогічно румунському вітчизняний успішний досвід кластеризації пов'язаний з аутсорсингом виробничих потужностей із країн Центральної Європи у Закарпатській області (у межах колишніх СЕЗ та ТПР), який передбачений процесом розширення Європейського Союзу. Широкого розвитку виробничий аутсорсінг дістав у прикордонних районах з Угорщиною, Словаччиною та Румунією (Ужгородський, Мукачівський, Берегівський, Виноградівський, Хустський, Тячівський, Рахівський райони). Спеціалізацією кластерів є машинобудування, електронна, легка, деревообробна та переробна промисловості. Виробничі кластери, створені за кошти іноземних інвесторів, орієнтовані переважно на експорт продукції до країн-інвесторів цих кластерів. У більшості випадків організаційно-правовою формою підприємств, які утворюють виробничі кластери з іноземним капіталом у Закарпатті, є спільні підприємства. Кількість зайнятих на зазначених підприємствах у 2007 р. становила понад 16 тис. чол. [82].

Аналіз розвитку регіонів за кластерними характеристиками. Для об'єктивної оцінки стану інноваційного розвитку регіонів Європейського Союзу (ЄС) дослідимо регіональні кластери. Основні характеристики шести регіональних кластерів, одержані у процесі аналізу регіональних індикаторів, наведено в табл. 1.3.

Кластерний розподіл за країнами наведено у табл. 1.4. Для більш ґрунтового дослідження кожен кластер проаналізуємо окремо. Так, до кластера 6 входить 56 регіонів ЄС. Він характеризується низькою часткою населення, зайнятого у високотехнологічних секторах, низькими витратами бізнесу на НДДКР, низьким рівнем розвитку освіти.

Таблиця 1.3

Кластерні характеристики для кожного регіонального індикатора*

Характеристики	Кластер 6	Кластер 5	Кластер 4	Кластер 3	Високотехнологічний кластер 1	Високотехнологічний кластер 2
Кількість регіонів	56	65	28	16	3	3
1. Навчання упродовж життя	39	67	212	108	228	108
2. Зайняті у середніх та високотехнологічних секторах	46	113	85	149	81	192
3. Зайняті у сфері високотехнологічних послуг	47	85	106	124	202	117
4. Державні витрати на НДДКР	58	75	103	179	160	90
5. Витрати бізнесу на НДДКР	19	64	82	195	265	268
6. Патенти	16	90	85	217	337	489

Таблиця 1.4

Кластерний розподіл за країнами**

Країни	Кластер 6	Кластер 5	Кластер 4	Кластер 3	Високотехнологічний кластер 1	Високотехнологічний кластер 2
Кількість регіонів	56	65	28	16	3	3
Австрія	1	8				
Бельгія		2	1			
Німеччина		28		10		2
Греція	13					
Іспанія	12	3	2			
Фінляндія		1	3	1	1	
Франція	9	11		2		
Ірландія		2				
Італія	14	6				
Нідерланди		4	6	1		1
Португалія	7					
Швеція			4	2	2	
Великобританія			12			
Румунія				3		
Україна				2		

* Складено за джерелами [17,18] та на основі даних European Cluster Observatory.

** Складено за джерелами [83, 84] та на основі даних European Cluster Observatory.

У межах кластера 6 майже немає розвитку патентної діяльності. Більшість його регіонів знаходяться у країнах Південної Європи і Франції. Зазначені регіони мають або низький, або вище низького рівня дохід. Винятком є лише регіони Трентіно-Алто Адіге (Італія) (має нижче високого рівень доходу) та Зальцбург (Австрія) (має високий рівень доходу) [83].

Результати дослідження кластера 5, до якого належать 65 регіонів, показали, що у його межах рівень розвитку НДДКР та патентної діяльності є нижчим за середній рівень даного показника в цілому по ЄС. Разом з тим, регіони мають слабкий рівень розвитку освіти. Вони знаходяться у Німеччині, Франції, Австрії. Рівень доходу регіонів за кластером 5 відзначається як середній чи нижче середнього за винятком п'яти регіонів, що мають високий рівень доходу: Бремен, Гамбург, Дармштадт (Німеччина), Еленд (Фінляндія), Південний та Східний (Великобританія). 28 регіонів, які знаходяться у межах кластера 4, мають високий рівень розвитку освіти, нижче середнього рівень розвитку НДДКР та патентної діяльності. Більшість регіонів розміщені у Великобританії, Нідерландах із середнім або нижче середнього рівнем доходу. Лише шість регіонів мають високі доходи: Брюссель (Бельгія); Гронінген, Утрехт, Нурд-Холенд (Нідерланди); Лондон, Південний Схід (Великобританія). До кластера 3 входять 16 регіонів із високим рівнем розвитку НДДКР, патентної діяльності, освіти, значним рівнем зайнятості в середніх високотехнологічних та технологічних секторах. Десять регіонів із 16 кластера 5 знаходяться у Німеччині, інші — у Фінляндії (1), Франції (2), Нідерландах (1), Швеції (2). Рівень доходу в регіонах — середній і вище середнього, лише Дрезден (Німеччина) — низькодохідний та Флеволенд (Нідерланди) — середньодохідний. Регіони високотехнологічного кластера 1 відзначаються кваліфікованими працівниками, вдвічі більшою кількістю зайнятих у сфері високотехнологічних послуг, ніж у сфері середніх високотехнологічних і високотехнологічних секторів. Регіони даного кластера є у Фінляндії (1), Швеції (2), два з яких (Уусімаа — Фінляндія і Стокгольм — Швеція) — з високим рівнем доходу, один (Сідсверідж — Швеція) — із середнім рівнем доходу. Високотехнологічний кластер 2 представлений трьома регіонами з найвищим рівнем розвитку патентної діяльності, значною позицією у промисловості, високим рівнем розвитку освіти. Зазначені регіони розташовані у Німеччині (2) і Нідерландах (1). Німецькі регіони — високодохідні; нідерландські — з доходом середнього рівня [83, с. 16–18].

Отже, 20 регіонів ЄС мають високий рівень доходу, чотири з них належать до високотехнологічних кластерів 1 і 2. Регіони з середнім і вище середнього рівнем доходу належать до кластерів 4 і 5.

Лідерами регіонального інноваційного розвитку є Стокгольм і Вастверідж у Швеції, Етеля-Суомі у Фінляндії, Обербаєрн, Штутгарт і Карлсруе у Німеччині, Нурд-Брамант у Нідерландах. Інші регіони намагаються досягти високого рівня інноваційного розвитку насамперед через розвиток освіти — лідером є Лондон; державні витрати на НДДКР — лідером є Флеволенд (Нідерланди).

Кластерний підхід в Україні здатен змінити зміст та структуру державної промислової політики. При цьому зусилля уряду мають спрямовуватися не на підтримку окремих підприємств і галузей, а на розвиток взаємовідносин між постачальниками, споживачами, виробниками й урядовими інституціями. Успішність кластера визначається не рішеннями уряду, а лише ринком. На першому етапі, вважає М. Портер, головне завдання уряду — поліпшення інфраструктури й усунення несприятливих умов, а потім його роль повинна концентруватися на усуненні обмежень до розвитку інновацій. Такий підхід потребує перебудови апарату державного управління, зміни менталітету місцевої влади, іншого зрізу інформації про стан економіки — не за галузями, а на рівні окремих ринків, регіонів, компаній.

Одним із головних завдань формування та підтримки кластерів є підвищення продуктивності праці. Термін створення розвинутого кластера відповідає терміну досягнення конкурентоспроможності галузі: 5–10 років. Підтримка сформованих кластерів не обов'язково має бути лише фінансовою. У багатьох випадках не вистачає довіри та комунікацій на рівні компаній як між собою, так і з місцевою владою.

Сьогодні в Україні функціонують понад 20 кластерів. Разом з тим вітчизняні кластери створені без активної підтримки держави. Ініціатором їх формування є недержавні організації. Прикладом ефективного формування кластерних систем в Україні вважають Хмельницьку область. Саме вона стала тим регіоном, де почали застосовувати кластерну модель економічного розвитку як кооперацію. Розвиток кластера будівництва і будівельних матеріалів у Подільському регіоні надав нового виміру досвіду кластерів в Україні. Будівельний кластер до всесвітньої фінансової кризи був одним із успішних в Україні. Він складається з 32 компаній, включаючи 21 підприємство, які залучені до будівництва, будівельних матеріалів та торгівлі, 2 банків, 2 навчальних закладів, 2 архітектурно-конструкторських інститутів, 3 клієнтських та 1 аудиторської компанії. Три фінансові установи залучають фонди клієнтів, які бажають починати будівництво або реструктуризацію квартир, будинків. Фінансові компанії розповсюджують контракти серед будівельних компаній, забезпечують кращі умови виробництва та фінансування для цих контрактів. Останніми роками темпи зростання показників малого бізнесу мають відносно стійкий характер. За темпами зростання кількості малих підприємств

Хмельницька область посідає одне з провідних місць в Україні. За підсумками 2008 р. діяло 6106 малих підприємств, що на 273 одиниці, або на 4,7%, перевищує відповідний показник 2007 р.

Для формування кластерів в Україні особливого значення набуває процес визначення галузевої спрямованості регіону країни [85]. Першочергові етапи процесу формування кластера мають передбачати таку послідовність заходів з визначення:

- 1) галузевої спрямованості промисловості регіону;
- 2) ступеня пріоритетності галузі для регіону та країни в цілому з позицій базовості для країни/регіону, а також можливості імпортозаміщення;
- 3) промислового потенціалу галузі та сукупності підприємств, на базі яких формуватиметься кластер;
- 4) «точок дотику» та «слабких ланок» у діяльності вибірки підприємств тощо.

Висновки

1. Для досягнення позитивних зрушень у підвищенні конкурентоспроможності країни необхідно прискорити процес переходу економіки до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку. На позитивні зрушення у масштабах і динаміці зростання економіки значний вплив справляє кластеризація.

2. Кластерні формування створюють умови для протистояння натиску глобальної конкуренції, сприяють регіональному та національному економічному розвитку. Підприємства, що входять до кластерів, здатні більш адекватно і швидко реагувати на потреби споживачів. Кластери створюють унікальну базу для розвитку інноваційної діяльності, підвищення продуктивності й рентабельності як великих, так і середніх та малих підприємств. Участь у кластерах надає переваги в доступі до нових технологій, устаткування, залученні інвестицій, здійсненні маркетингової діяльності, застосуванні сучасних методів управління.

3. Економічне зростання країн, які інтенсивно розвиваються (зокрема, Бразилія, Росія, Індія, Китай), на тлі загальносвітової тенденції рецесії та спаду економік доводить, що розвинутий промисловий потенціал, об'єднаний у формі виробничих кластерів, забезпечує гарантії стійкості соціально-економічних систем від непередбачуваних негативних зовнішніх впливів. Зазначені країни з меншими втратами подолали фінансово-економічну кризу, насамперед, за рахунок розвинутого промислового потенціалу. Кластери, як одна із форм організації взаємодії підприємств, дають змогу гармонізувати процес успішної реалізації зазначеного потенціалу. Досвід Румунії та України в реалізації кластерного підходу доводить його перспективність через схожість внутрішніх соціально-економічних проблем обох країн.

1.1.10. International distribution — a tool for overcoming the economic crisis*

Globalization of markets is a phenomenon that has received much attention and been extensively debated both at general societal/institutional/cultural levels and at market and business levels. In the conditions of an increasing complexity of the processes of internationalization, globalization and cycling recurrence of economic development, the decision for participation in the international market is turned into an immanent part of the business subjects' strategic management. This decision is directly dependent on the quantity and character of the activity carried out, on the role of international distribution for the final financial-economic outcomes, as well as on the proper choice of approach for establishing market presence.

The main aim of the present paper is to study and interpret the character of basic approaches for access to the international market and on this basis to work out the possibilities of economic subjects for building and using distribution channel systems, which will help in a certain way to overcome the effect of the world economic crisis on the national economy.

The above shown corresponds to the general formulation of the significant peculiarities of the world economic crisis, studied in the framework of a permanent cyclic recurrence and to the finding out of possible positive effects for the Bulgarian enterprises involved in international distribution. That is what provokes our research interest.

Teoretical foundation — functions and structure of international distribution channels. International distribution is the structure formed by the producing company along with each one of their intermediaries through which the product passes until it reaches the end consumer. What you should take into account:

the type of product being distributed;

the target market sector;

the market quota;

the services being provided by those on the distribution chain, both suppliers and clients. That is, warehouse facilities, after sales service, etc.

Must decide whether to distribute the products yourself or use an intermediary. Direct international sales implies extensive logistics capacity: warehouses, control systems, order processing etc. are required. However, it is more usual to use intermediaries. The two main figures in the distribution chain are the wholesaler and the retailer. In more developed economies, the wholesalers are medium-to-large companies, mostly specialists in specific areas and providing support services to clients. Retailers also vary a lot from one market to another and depend on factors such as consumer habits, acquisition power, culture, political-legal framework, etc. The tendency is that less developed markets have a large number of retailers.

* © Simeonka Aleksandrova Petrova, 2010

Functions and structure of international distribution channels are to introduce the product into the export destination country and make it available to the end consumer. (fig. 1.12)

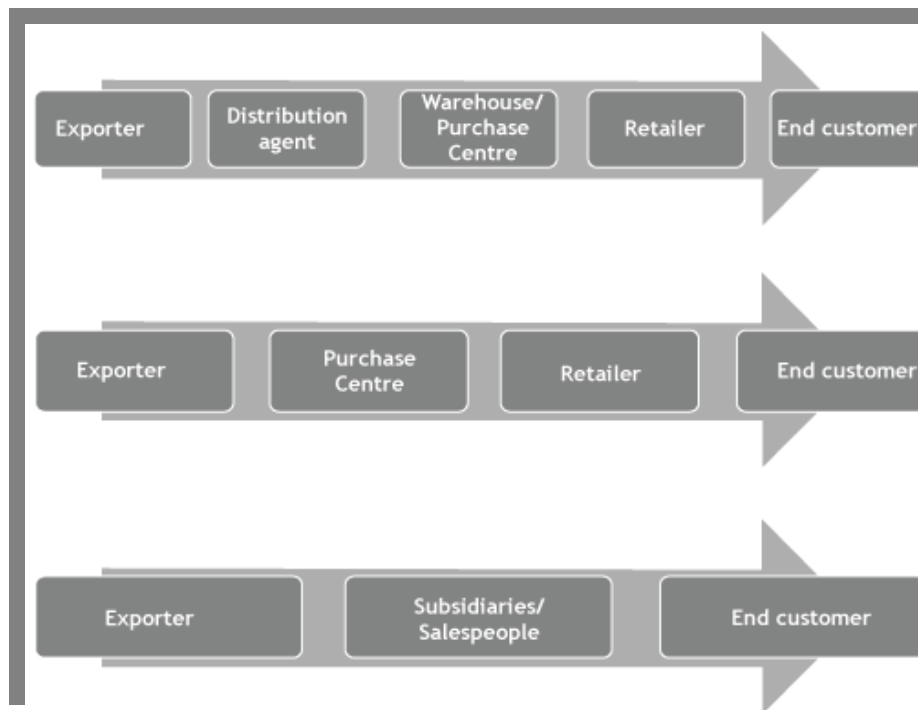


Fig. 1.12. The length of the distribution chain

Depending on the intervention of more or fewer agents in the channel structure, there are two types of distribution: Long distribution chain: When there are many parties in the chain, that is, many intermediaries or when there is very little known about the market and your presence is not very consolidated, the tendency is to use a distribution channel of this type. In the initial phase of market introduction, this solution is more convenient for the exporter.

- **Short distribution chain:** When one of the intermediaries in the chain is eliminated and you get closer to the end client you have a short distribution chain. The advantages gained are a reduction in intermediary commercial margins. That is, you distribute directly to wholesalers or purchasing centres. However, be aware that this requires the capacity to get to all of them, the role played by the retailer.

- **Direct distribution:** If you get to know your market sufficiently well you can adopt direct distribution methods. Exporters dealing directly with the end client gives them absolute control over marketing. However, be aware that this also implies a great deal more work. You need to be capable, with your own means, to supply the market.

The selection of the most appropriate distribution chain depends on the characteristics of the market, the product, the relationships with intermediaries and your capacity of being able to supply the product to the end client.

Economic effects of international distribution. In terms of specialized literature the development of international distribution channels is viewed as a means of adapting to the environment with the aim to reach economic equilibrium, at which the level of economic operations allows achieving the set goals [86, p. 29–38]. The fact that in a national economy the economic subjects are directly dependent on the changes in a firm's export activity and hence in the realized international distribution underlies this theoretical interpretation. The outlined interdependence gives rise to certain economic effects. (fig. 1.13)



Fig. 1.13. Economic effects of international distribution

Observing the economic effects outlined in Fig.1 of the carrying out of international distribution makes it possible to give the following important explanations:

- Realizing economies of scale in productions in a given country is viewed as a result of increasing export of certain products. Thus, sales on international market give rise to economies of scale in productions inside the respective country. On its part, this leads to lower prices for the clients of the national sectors.
- The creation of national and international competitive advantages for the separate economic subjects has the reduction of production costs as a main source.
- Expanding the extent of international distribution improves the general business conditions in each country. This helps to diversify risk, characteristic of doing business. Thus, for example, during a slump in business in a country the international distribution can be preserved, even go up sometimes. In this way the effect of manifestation of economic crisis is softened up.

- The realization of international distribution imposes the necessity of mastering a rich marketing instrumentarium, which is a combination of marketing activities, directed at effective realization, increasing profit and market share.

Based on the nature and specifics of similar effects of export activity and international distribution, in the present paper we stick to the understanding that international distribution channels can be viewed as a suitable means of overcoming the unfavourable consequences of the world economic crisis impact on the national economy. Here the clear determination of the important peculiarities of the world economic crisis as a phenomenon is necessarily significant, namely [87, p. 6]:

the crisis manifested under the conditions of globalization has unprecedented character as regards dimensions, including all developed and dynamically developing countries and regions;

the modern crisis has a structural character which presupposes serious renovation of the structure of the world economy and its technological basis;

the crisis has innovative character presupposing the creation and usage of new economic means and mechanisms, generating economic growth.

Having in mind the nature of these essential characteristics, a great part of modern economists regard the world economic crisis as a still insufficiently known phenomenon in the general scheme of knowledge of the objective economic processes. We also share a similar theoretical position. What is important is that in determining this phenomenon it is obligatory to record the degree of interdependence between its impact and manifestation.

Approaches for entering the international market. The transformation of the Bulgarian economy in an organic part of the world economy helps and enhances the distribution of effects arising in a given region or country. Under the conditions of a world economic crisis the international distribution is a prerequisite for generating of both positive and negative economic effects. In the context of the studied problems the focus of research interest is directed to the effects of building and using international distribution channels, which have favourable character.

The review of the specialized literature shows relatively unanimous understanding of the essence, significance and policy for international distribution channels. A large group of contemporary authors identify this kind of distribution channels with *a system of different units and contractual relations, which provide the physical and economic moving of products and services from the manufacturer, who is in one country, to consumers, who are in other countries.* [88, p. 67–71]. One can see that in this way researchers emphasize on the contractual coordination and commitment between the participants in the distribution channels, viewed as open international systems.

The chosen *strategy for building and using a system of distribution channels*, as well as the applied *approaches for establishing market presence on the international market* are determining for the decision of economic subject to enter the international market. On its part, *the strategy of international distribution*

channels is directly dependent on the degree of internationalization of the firm's activity, the possibilities, resources and aims of the organization-manufacturer or intermediary. *The approach for going on the international markets* is generally brought to the choice of institutions or physical bodies, which provide physical and economic product mobility from the manufacturer to the end consumer. As a rule the international economic relations involve longer and broader distribution channels.

There are *two main approaches for entering the international market: direct and indirect* (fig. 1.14). In the conditions of international business the going direct to market presupposes favorable opportunities for a stable presence abroad. It can be realized through [89, p. 554–556]:

using intermediaries on the territory of the foreign market, which is of interest to the certain manufacturer;

using private distribution channels, situated on the respective foreign market.



Fig. 1.14. Direct and indirect access to international market [90]

Observing the criterion of transferring the property right on products makes it possible to form two main groups of ***intermediaries, used on the territory of the foreign market***, namely: *intermediaries not acquiring property right on products, object of intermediation, and intermediaries which acquire property right on them* (fig. 1.15).

In most cases the intermediaries, not acquiring property right on products are persons who for a percentage payment do factual and legal actions, related to a purchase or sale of products on behalf of the client or on their own behalf and at the client's expense based on the agreement reached between them. The researcher Ph. Cateora, using differentiated criteria, differentiates in this direction different kinds of sales representatives, respectively with full, limited or exclusive rights; commissioners, consignators; purchase agents; brokers, etc.

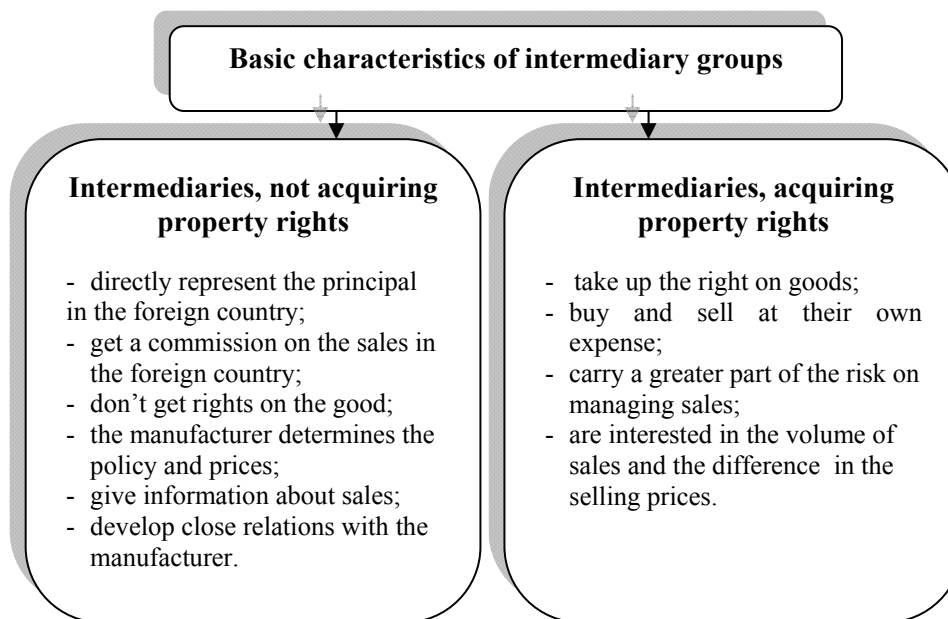


Fig. 1.15. Kinds of intermediaries by transferring the property right on the good [90]

When going direct to the international market the economic subject can attract different number of *intermediaries, acquiring property right* on the distributed products, situated on the target foreign market. As a matter of fact they are traders who by occupation carry out trade intermediary operations and are a joining unit between a manufacturer/exporter and a consumer. In international business such intermediaries are: distributors [91, p. 178–194]; retailers; jobber-importers, etc.

Services offered by distributors take an important place in international distribution. They are independent traders who on their behalf and at their expense buy finished products from a manufacturer/exporter and sell them to third parties. In essence the distributor is a trade intermediary who works in close cooperation with and to a relatively high degree of dependence on a manufacturer. Working with distributors allows the manufacturer to realize reasonable control on prices, promotional campaigns, stocks of goods, servicing and other distribution functions. Usually distributors bind themselves to the manufacturer with a contract for a long period of time and as a rule they get exclusive sales rights to a certain territory.

The remuneration of distributors is formed by the difference between the prices at which they buy and sell. For this reason they are extremely active in their contacts with manufacturers. Distributors are interested to guarantee high quality of advertisement and to confirm their clients' product trademark on the given market. That's why this form of access to the international market is more effective for the manufacturer — exporter than the other alternatives of trade intermediation, as distributors' obligations ensures more effectively the clients' interests.

Parallel to these intermediaries, used for going direct to the international market, the economic subject can build his/her own distribution channels, situated on the target foreign market. These kinds of distribution channels find manifestation in the following important *varieties*, namely:

- *Capital variant* — it presupposes significant investments in creating and functioning of permanently operating distribution channels at home and abroad, like: subsidiary companies, agencies, representative offices, mixed companies, consortiums, capital participation in stock exchanges and auctions, etc. [92].

- *Non-capital variant* — it is based on the use of flexible forms of Contractual Joint Ventures (C.J.V.), i.e. without creating a new legal entity based on joint capital investments.

The second main approach for access to the international market is the ***indirect approach***. The access to the international market is indirect when the economic subject doesn't cross the national boundary on his/her own but gets international realization by using *intermediaries, situated on his/her own territory*. Applying the indirect approach is an alternative of the lacking or insufficiently extensive and prepared private trade apparatus or organizational-managerial structure for realization of international sales.

The indirect approach has both advantages and disadvantages. On the one hand, business relations with one or more good intermediaries provide the manufacturer with knowledge, experience and skills, necessary for effective sales abroad. On the other hand, attracting local intermediary units creates unfavourable conditions for the manufacturer's moving away from the trends going on and the changes in international economic relations. This has a negative impact on the possibilities of developing private international business.

According to D. Shipley the ***local intermediary units, servicing the indirect access*** of economic subject to the *international markets* are brought to the following main kinds: export-oriented companies; trade companies; complementary intermediaries; manufacturer's agents; purchase offices; export traders, etc. [93, p. 249–256].

The above discussed kinds of international distribution channels – private, used on contractual basis or foreign for the manufacturer – have an increasing importance for his/her business. In the sphere of international marketing, knowing the specific features of the particular kinds of intermediary units to a great extent predetermines and presupposes the effectiveness of choosing a suitable channel alternative for market realization.

The following important conclusions can be made:

First, international distribution channels can be viewed as a suitable means of overcoming the effects of the world economic crisis on the national economy. The realization of international distribution is a means of adapting in a certain way to the change in environment aiming to lead to economic equilibrium.

Second, depending on the degree of internationalization of his/her activity, abilities and resources, the economic subject builds and uses systems of distribution channels on the international market by means of applying direct and/or indirect approaches for establishing market presence.

Third, the choice of suitable sales units situated both on the national and foreign market is among the conditions determining the successful realization of the aims of economic subjects on an international scale.

Thus the managerial position that in the conditions of a world economic crisis the development of economic subjects is predetermined to an increasing degree by the adopted and followed policy of partnership in the international distribution channels is gaining recognition.

1.1.11. Міжнародна інвестиційна діяльність як напрям транснаціоналізації економіки*

На сучасному етапі розвиток міжнародних економічних відносин відбувається в умовах посилення процесів інтер- та транснаціоналізації світового господарства, результатом чого є виникнення транснаціональних корпорацій як особливої форми міжнародного підприємництва.

Об'єктивним явищем останніх десятиліть є також розвиток глобалізаційних процесів, формами прояву яких є зростання ролі транснаціональних корпорацій, обсягів міжнародної торгівлі та інвестицій, поява систем наднаціонального регулювання тощо.

Унаслідок вищевикладеного дослідження питань регулювання діяльності ТНК в умовах глобалізації набуває вагомого значення, та є актуальним.

Дослідженню проблем глобалізації і транснаціоналізації у світовому господарстві присвячені роботи таких зарубіжних та українських учених, як К. Акамацу, О. Білорус, В. Білошапка, В. Будкін, Р. Вернон, Дж. Гелбрейт, Дж. Даннінг, Р. Кейвз, Ч. Кіндлебергер, П. Кругман, Д. Лук'яненко, В. Макогон, Т. Орєхова, І. Павленко, І. Рогач, В. Рокоча, С. Хаймер, О. Шнирков, С. Якубовський.

Незважаючи на значну кількість робіт з даної проблематики, слід відзначити, що питання регулювання діяльності транснаціональних корпорацій з урахуванням сучасного етапу розвитку процесу глобалізації потребує подальшого дослідження.

Метою статті є дослідження процесів міжнародної інвестиційної діяльності як напрямку транснаціоналізації економіки.

Завершуючи тенденцію останніх чотирьох років, зростання глобального припливу прямих іноземних інвестицій (ПІІ) у світі на початок 2008 р. сягнуло 30% (до рівня 1833 млрд. дол.), поступаючись

* © Т.В. Азарова, 2010

лише рекордному рівню глобальної інвестиційної активності у 2000 р. (рис. 1.16). Незважаючи на фінансову та кредитну кризи, які розпочалися у другій половині 2007 р., по трьох основних економічних групуваннях — розвинутих країнах, країнах, що розвиваються, і країнах із перехідною економікою — у 2007 р. спостерігалось зростання припливу прямих іноземних інвестицій, що характеризує певний лаг запізнення реакції показників інвестиційної активності на тенденції, які склалися на світовому фінансовому ринку (рис. 1.16).

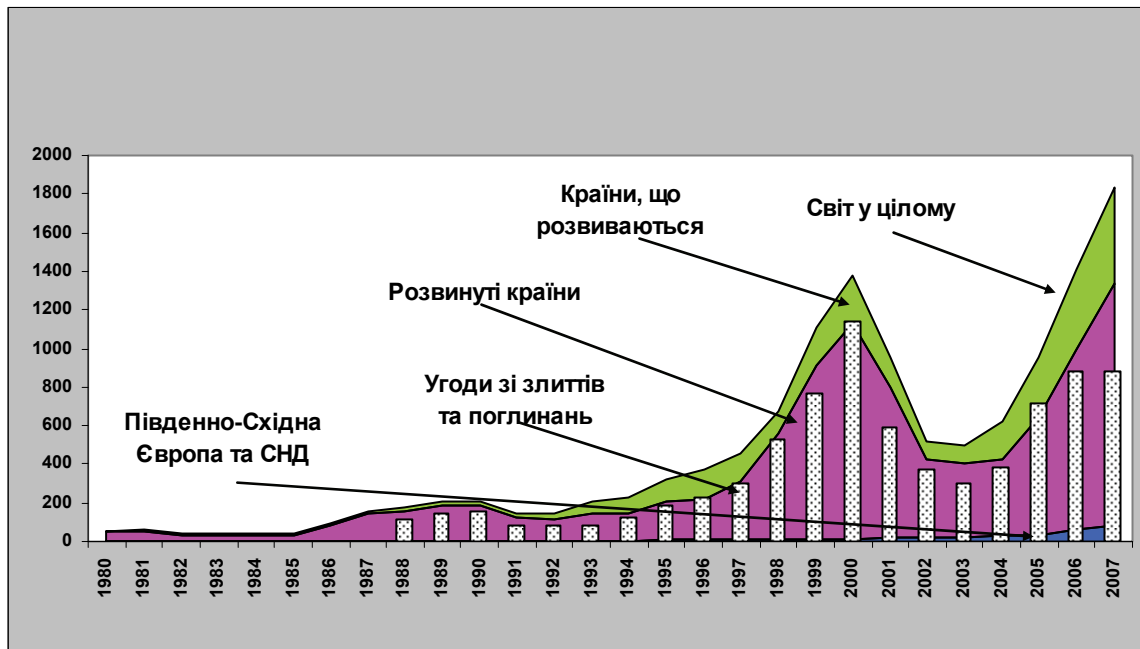


Рис. 1.16. Глобальний приплив ПІІ та угоди щодо злиттів і поглинань по групах країн світу, 1980–2007 рр., млрд. дол.

Реінвестування доходів складало близько 30% загального обсягу ПІІ як результат зростання прибутків зарубіжних філій, перш за все у країнах, що розвиваються. Рекордний рівень доларизації ПІІ також відповідав значному зниженню курсу долара по відношенню до основних валют світу. Причиною значного зниження курсу долара у глобальній економіці став кредитний крах у США, що зменшило інвестиційні витрати в цій країні та стимулювало приплив ПІІ з інших країн світу. Крім того, девальвація долара значно підірвала позиції на цьому ринку країн-експортерів, що також підштовхнуло їх до розвитку в США локального виробництва своєї продукції.

Реалізація стратегії формування глобальних транснаціональних структур у відповідь на виклики зростаючої глобальної конкуренції відбувається в більшості випадків шляхом здійснення злиттів та поглинань. У 2007 р. обсяг таких трансакцій на 21% перевищив рекорд 2000 р. (1143,8 млрд. дол.). Дана тенденція свідчить про прагнення

компаній до збільшення рівня стійкості перед загрозою глобальної фінансової кризи шляхом збільшення обсягів інтегрованих ресурсів. Гальмування світового економічного розвитку та фінансова нестабільність спричинили кризу ліквідності на грошовому та кредитному ринках багатьох розвинутих країн, наслідком чого стало уповільнення діяльності зі злиттів та поглинань (далі — ЗіП) у 2008 р. (у першій половині 2008 р. обсяг даних трансакцій був на 29% нижчим порівняно з другою половиною 2007 р.).

Основна частка зростання ПІІ останніми роками традиційно припадає на сектор послуг, зокрема сегмент фінансів, зв'язку і нерухомості. Спостерігається подальше зниження частки обробної промисловості й різке збільшення припливу ПІІ у видобувну промисловість, головним чином у нафтову галузь (шестикратне збільшення продажів по транскордонних ЗіП). У 2007 р. переважна частка глобальних потоків ПІІ припадала на оптову торгівлю, фінансові та бізнес-послуги. Спостерігається тенденція до повільного, але сталого зростання інвестицій у сектор інфраструктури.

У 2007 р. поширювалась багатогалузевість серед лідерів ТНК. Машинобудівні й нафтові компанії, такі як General Electric, British Petroleum, Shell, Toyota та Ford Motor, традиційно займають провідні позиції серед 25 найбільших нефінансових ТНК світу. Проте ТНК, які діють у сфері послуг, включаючи інфраструктуру, підвищували свою частку серед 100 найбільших ТНК світу останні 10 років — їх кількість збільшилася із 7 у 1997 р. до 20 компаній у 2006 р.

У 2007 р. зберігалась тенденція до зростання концентрації транснаціональної діяльності серед 100 найбільших ТНК світу: на 9% зросли зарубіжні продажі, на 7% — зарубіжна зайнятість цих компаній порівняно з попереднім роком (рис. 1.17). Зокрема, обсяг зарубіжних активів 100 найбільших ТНК із країн, що розвиваються, сягнув 570 млрд. дол., що на 21% вище порівняно з 2005 р. У результаті змін, які відбуваються в географічному розподілі країн-експортерів капіталу останні 10 років, компанії зі Східної та Південно-Східної Азії домінують у списку 25 топ-ТНК.

Приплив ПІІ у розвинуті країни сягнув 1248 млрд. дол. Сполучені Штати Америки стали найбільшими реципієнтами серед цієї групи країн, за якими наступне місце посідають Великобританія, Франція, Канада та Нідерланди (рис. 1.18). Європейський Союз став найбільшим регіоном-реципієнтом, залучивши близько третини загального обсягу ПІІ у розвинуті країни. Приплив ПІІ у Японію продемонстрував стійке зростання вперше після 90-х років. Політичне середовище для ПІІ у розвинутих країнах залишається найбільш відкритим у світі за деякими виключеннями.

Відплив ПІІ з розвинутих країн відбувався у 2007р. ще більш динамічно, ніж приплив у ці країни. Дані потоки зросли на 56% до

безпрецедентного рівня 1692 млрд. дол. У цілому США у 2007 р. підтримували свою роль як найбільшого експортера ПІІ, відплив із країн ЄС практично подвоївся до рівня 1142 млрд. дол. Найбільшими країнами-інвесторами із ЄС стали Франція, Німеччина та Іспанія, на які припадало до 64% сукупного відпливу ПІІ з цієї групи.

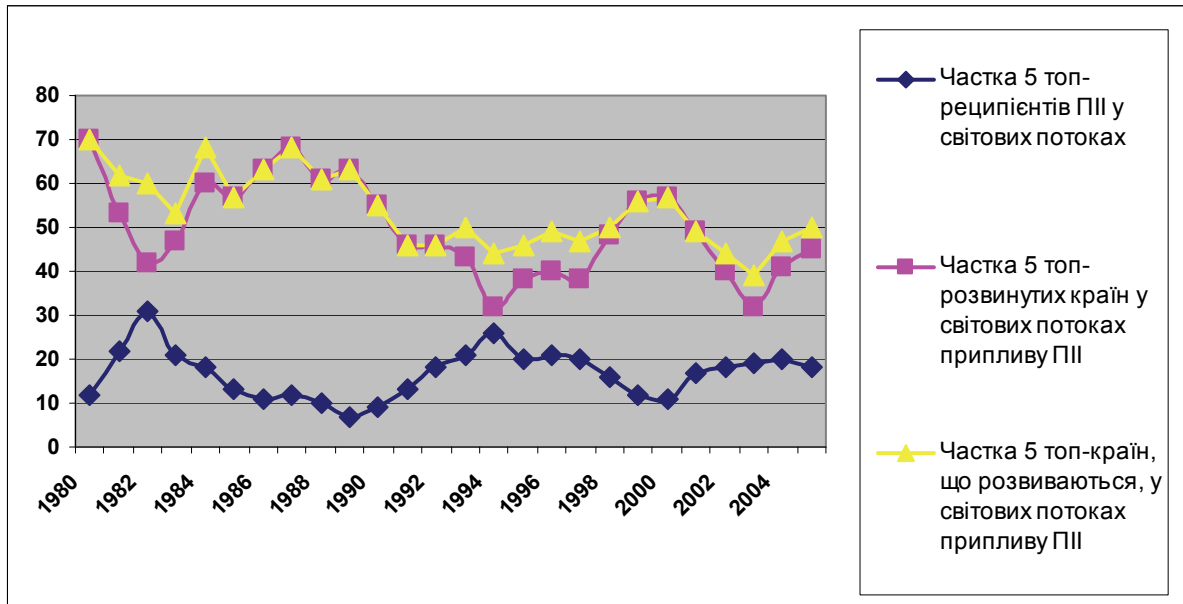


Рис. 1.17. Концентрація припливу ПІІ: частка 5 топ-реципієнтів ПІІ у світових потоках, 1980–2006 рр., %

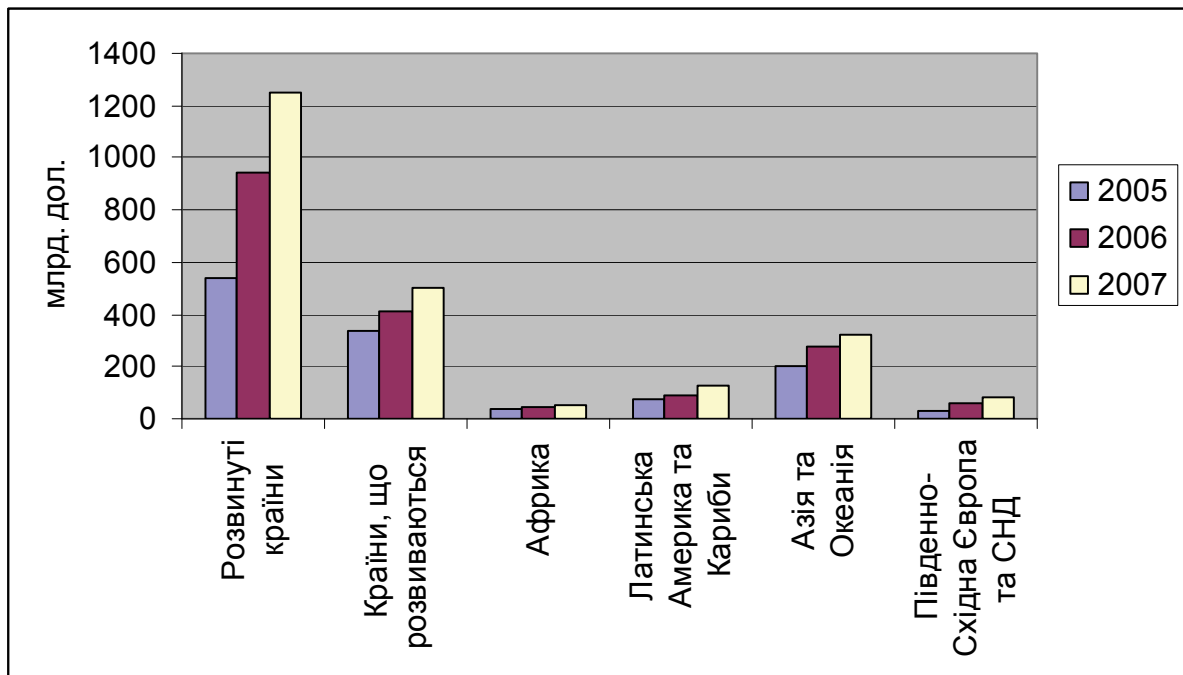


Рис. 1.18. Приплив ПІІ по регіонах світу, 2005–2007 рр., млрд. дол.

Приплив ПІІ до країн, що розвиваються, у 2007 р. сягнув рекордного рівня (500 млрд. дол.), що становило 21% зростання по відношенню до рівня 2006 р. Обсяг залучених інвестицій найменш розвинутими країнами також становив рекордну цифру — 13 млрд. дол. У той же час країни, що розвиваються, продовжують підвищувати свою значущість як країни-експортери капіталу, перш за все за рахунок експансій азіатських ТНК.

Приплив ПІІ до країн Південно-Східної Європи та СНД зріс на 50%, сягнувши рівня 86 млрд. дол. Серед країн, що розвиваються, та країн із перехідною економікою найбільшими реципієнтами у 2007 р. стали Китай, Гонконг та Російська Федерація.

У країнах Африки приплив ПІІ зріс до рівня 53 млрд. дол., причиною чого стали бум зростання споживчих ринків, найвищої прибутковості інвестицій у цих країнах по групі країн, що розвиваються, у 2006–2007 рр. Частка країн Африки у глобальних ПІІ становила 3%. ТНК зі США та Європи були найбільшими інвесторами в цьому регіоні, наступну позицію за якими займали інвестори із Південно-Африканської Республіки.

ТНК із Азії концентрували свої зусилля на діяльності у сфері видобутку нафти та газу, а також інфраструктури.

Потоки ПІІ у країни Південної, Східної та Південно-Східної Азії та Океанії у 2007 р. були вищими за попередній період і сягнули 249 млн. дол. (рис. 1.19). Комбінація привабливих умов бізнесу, подальший розвиток регіональних інтеграційних процесів та зростання специфічних країнних конкурентних переваг обумовили підвищення конкурентоспроможності даних регіонів на глобальному ринку ПІІ. Китай та Гонконг стали лідерами в цьому регіоні, як і по всіх інших країнах, що розвиваються.

Індія — найбільша країна-реципієнт у Південній Азії — та головні країни-члени АСЕАН також стали лідерами в залученні інвестицій, як і пост-конфліктні і найменш розвинуті країни Азії (Афганістан, Камбоджа і Шрі Ланка).

Відплив ПІІ з країн Південної, Східної та Південно-Східної Азії сягнув 150 млрд. дол., демонструючи рекордний рівень серед інвесторів із групи країн, що розвиваються. Між- та внутрішньорегіональні потоки капіталу за прогнозами зростатимуть і а майбутньому.

Зростання припливу ПІІ у країни Західної Азії продовжувалось протягом періоду з 2002 по 2007 р., сягнувши у 2007 р. приросту на 12% до 71 млрд. дол. Більше ніж чотири п'ятих припливу було сконцентровано у трьох країнах: Саудівській Аравії, Туреччині та Об'єднаних Арабських Еміратах. Зростання кількості проектів в енергетиці та будівництві, як і поліпшення бізнес-середовища, стало причиною залучення у 2007 р. ПІІ у країни-члени Ради Співробітництва Країн Перської Затоки. Наприклад, Катар продемонстрував зростання припливу ПІІ до обсягу в сім разів більшого, ніж у 2006 р.

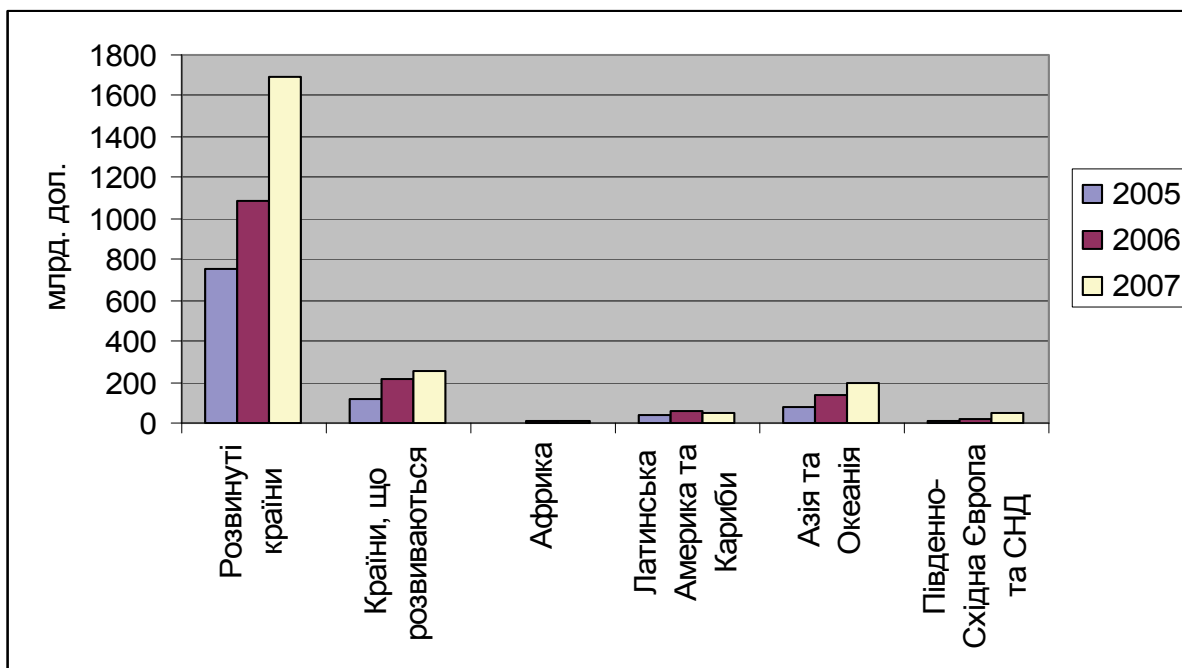


Рис. 1.19. Відплив ПІІ по регіонах світу, 2005–2007 рр., млрд. дол.

Відплив ПІІ з цього регіону зростає уже протягом останніх чотирьох років. У 2007 р. величина даного показника в цьому регіоні становила 44 млрд. дол., що у 6 разів вище за показник 2004 р.

На країни-члени Ради Співробітництва Країн Перської Затоки (Кувейт, Саудівську Аравію, ОАЕ, Катар, Бахрейн та Оман) припадає близько 94% експорту капіталу з цього регіону. Останніми роками спостерігаються також значні внутрішньорегіональні інвестиції, зокрема нафтодобувних компаній, які започаткували велику кількість інвестиційних проєктів «з нуля» та підвищили свою активність по угодах ЗіП.

У країнах Латинської Америки та Карибах у 2007 р. спостерігалось зростання припливу на 36%, яке сягнуло свого історичного рівня у 126 млрд. дол. Найбільшим зростання припливу було зафіксовано у країнах Південної Америки (66%), де найбільший обсяг інвестицій було вкладено у видобувну галузь та ресурсоємну обробну промисловість. Інвестиції у країни Центральної Америки та Кариби зросли на 30% до 34 млрд. дол., не зважаючи на гальмування економічного зростання у США. Така динаміка була обумовлена зростанням ПІІ у вугледобутку, виробництві сталі та банківському секторі, які не є тісно орієнтованими на тенденції американського ринку.

Відплив ПІІ з цього регіону знизився на 17% — до 52 млрд. дол.

ТНК із Латинської Америки, переважно з Мексики та Бразилії, продовжували свою інтернаціоналізацію, підвищуючи свої конкурентні позиції у таких секторах, як видобуток газу і нафти, залізної руди, виробництво цементу, сталі, харчових продуктів та пива. Крім того, багато

латиноамериканських компаній почали свою діяльність у таких нових секторах, як розробка програмного забезпечення, нафтохімія та виробництво біопалива.

Зростання інвестицій у видобувній галузі стали наслідком зростання цін та споживчих ринках. Проте картина між ситуацією у секторі видобутку нафти і газу та сектором видобуванням залізної руди має певні відмінності. Якщо приплив ПІІ у видобування залізної руди здійснювався переважно у компанії недержавної форми власності, то у секторі видобутку нафти і газу діють переважно державні компанії, які обмежують можливості іноземних інвесторів. Така ситуація склалася у багатьох країнах цього регіону, включаючи Болівію, Венесуелу та Еквадор. Зміни, які відбулися в політиці державного регулювання ПІІ цих країн, були спрямовані на підвищення оподаткування та подальші обмеження і заборону діяльності іноземних інвесторів у цьому секторі.

Як і в більшості інших регіонів, потоки ПІІ з країн та у країни ПСЄ та СНД досягли неочікувано високого рівня. Приплив ПІІ зростав останні сім років, сягнувши 86 млрд. дол., що на 50% більше, ніж у 2006 р. Приплив ПІІ у країни СНД був залучений переважно швидким зростанням споживчих ринків та ринків природних ресурсів у той час як у країнах ПСЄ він був обумовлений процесами приватизації. Прилив ПІІ у Російську Федерацію зріс на 62% і сягнув 52 млрд. дол. (рис. 1.20).

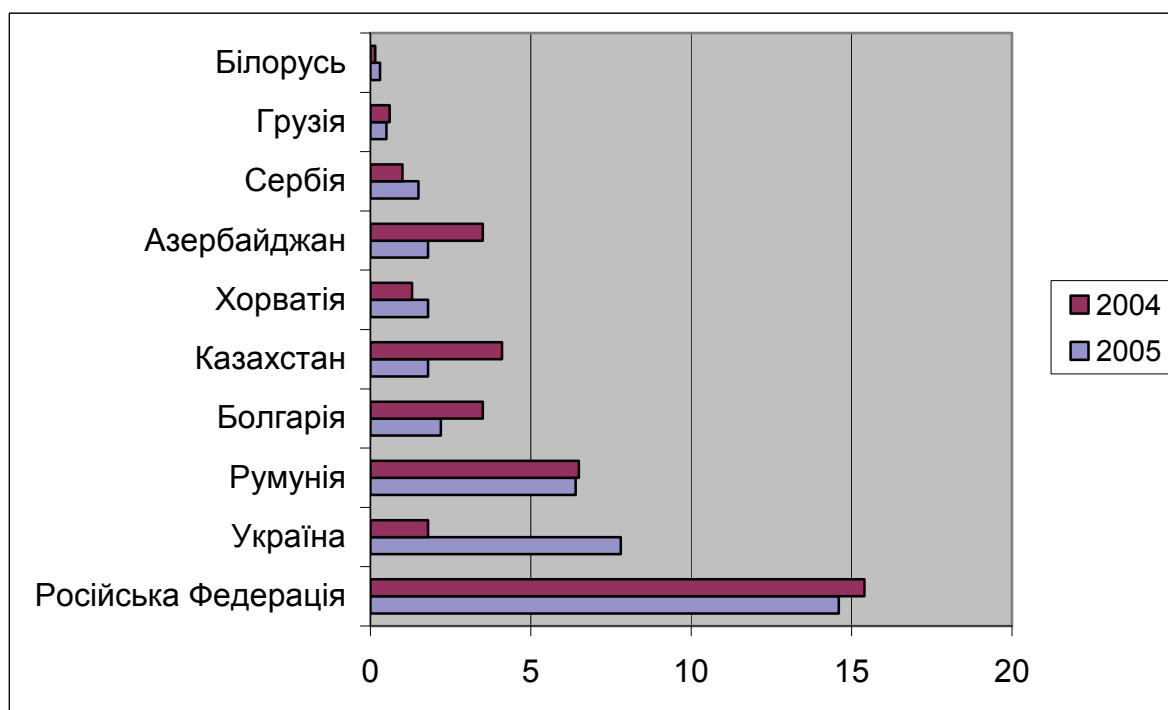


Рис. 1.20. Південно-Східна Європа та СНД: 10 топ-економік за припливом ПІІ, 2004–2005 рр.

Відплив капіталу з країн ПСЄ та СНД досяг 51 млрд., що вдвічі вище рівня 2006 р. Російські ТНК розширили свою присутність на африканському континенті з метою збільшення їх постачань природних ресурсів та зростання їх доступу до стратегічних споживачів. Більшість змін у законодавств країн даного регіону відбулося в напрямі зростання відкритості для ПІІ, деякі країни продовжували обмежувальну практику доступу до видобувних та стратегічних секторів своїх економік.

Типи джерел потоків капіталу до країн, що розвиваються, наведено на рис. 1.21.

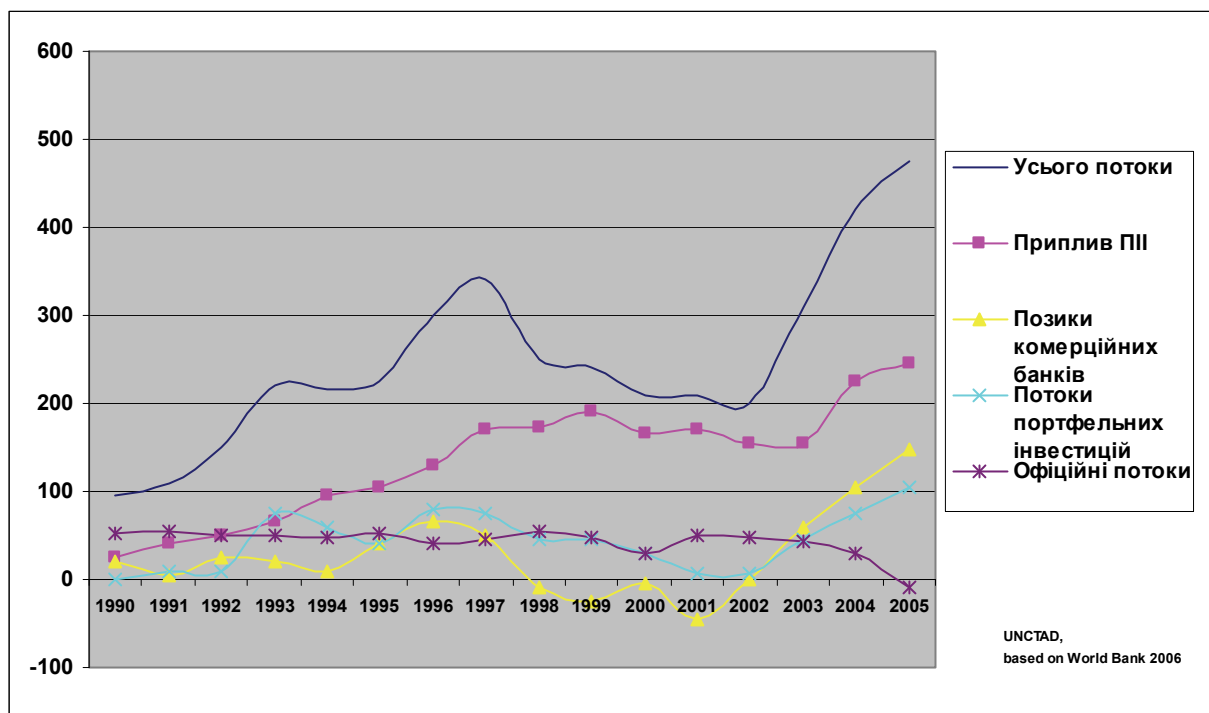


Рис. 1.21. Сукупні джерела потоків у країни, що розвиваються, за типами потоків у 1990–2006 рр., млрд. дол..

Транскордонні ЗіП, особливо за участю компаній із розвинутих країн, допомогли збільшити обсяги ПІІ в останнім часом. У другій половині 2007 р. відбулося декілька мега-угод ЗіП, які включали поглинання компанії ABN-AMRO Holding NV консорціумом Royal Bank of Scotland, Fortis та Santander (98 млрд. дол. — найбільша угода у банківській історії) та злиття компаній Alcan (Канада) та Rio Tinto (Великобританія).

Новою особливістю буму ЗіП є збільшення інвестицій, які розміщуються колективними інвестиційними фондами, головним чином фондами прямих інвестицій і неаналогічними фондами. Через цілий ряд чинників, включаючи історично низькі ставки відсотка і посилення фінансової інтеграції, компанії, які займаються приватними прямими

інвестиціями, стали розмішувати прямі інвестиції за кордоном, які у 2005 р. досягли 135 млрд. дол. і становили 19% від загального обсягу транскордонних ЗіП. На відміну від ПП інших видів компанії, які займаються приватним прямими інвестиціями, не здійснюють довгострокових вкладень і виводять свої капітали в межах 5–10 років (або в середньому 5–6 років), проте цей період усе-таки є достатнім, щоб не вважати їх звичайними портфельними інвесторами.

Таким чином, приймаючі країни, зокрема країни, що розвиваються, мають урахувати різницю в цих термінах. У той же час завдяки іноземним власникам можна отримати доступ до ринків і нових технологій, а приватні прямі інвестиції можуть допомогти підприємствам, приймаючої країни у критичний момент вийти на новий етап розвитку.

Триваюча криза, яка призвела до кризи ліквідності як на грошовому ринку, так і на позичковому, торкнулася багатьох розвинутих країн світу. Перш за все це відобразилося на зниженні у 2008 р. обсягу трансакцій по скупівлі активів, які зазвичай залучали приватні інвестиційні фонди. Ця ситуація є контрастом ситуації у 2007 р., коли діяльність щодо здійснення угод із ЗіП подвоїлася з боку таких фондів і сягнула 764 млрд. дол. Розміри фондів та кількість приватних акціонерів, які здійснювати трансакції по скупівлі активів, зросли, що підвищило їх стабільність.

Відсутність акціонерної культури в деяких країнах, що розвиваються, обумовлює домінування в них родинної або державної власності, що зменшує можливості для залучення додаткового капіталу та зниження витрат. Проте в умовах кризи на світовому фінансовому ринку та проблем із залученням кредитних ресурсів такі приватні та колективні інвестиційні фонди продовжать відігравати важливу роль у світових потоках капіталу (рис. 1.22).

Транснаціональну діяльність у 2007 р. здійснювало 79 тис. компаній, під контролем яких функцінувало 790 тис. зарубіжних підрозділів різних організаційних форм. За оцінками ЮНКТАД, у зазначеному році загальний обсяг продажів ТНК складав 31 трлн. дол., додана вартість, вироблена у зарубіжних філіях світових ТНК, складала 11% світового ВВП, загальна кількість зайнятих — 82 млн. чол.

Домінуюче становище серед ТНК займають компанії тріади — ЄС, Японії та США, — де базується 85 ТНК із 100 найбільших ТНК світу. На п'ять країн (Німеччину, Сполучене Королівство, Сполучені Штати, Францію і Японію) припадає 73 із 100 найбільших компаній, при цьому 53 з них були з ЄС. Очолювали перелік 100 найбільших нефінансових ТНК світу „Дженерал електрик”, „Водафон” і „Форд”, яким належало майже 19% від сумарного обсягу активів цих компаній. Перше місце при цьому посідає автомобільна промисловість, за якою ідуть фармацевтика і зв'язок.

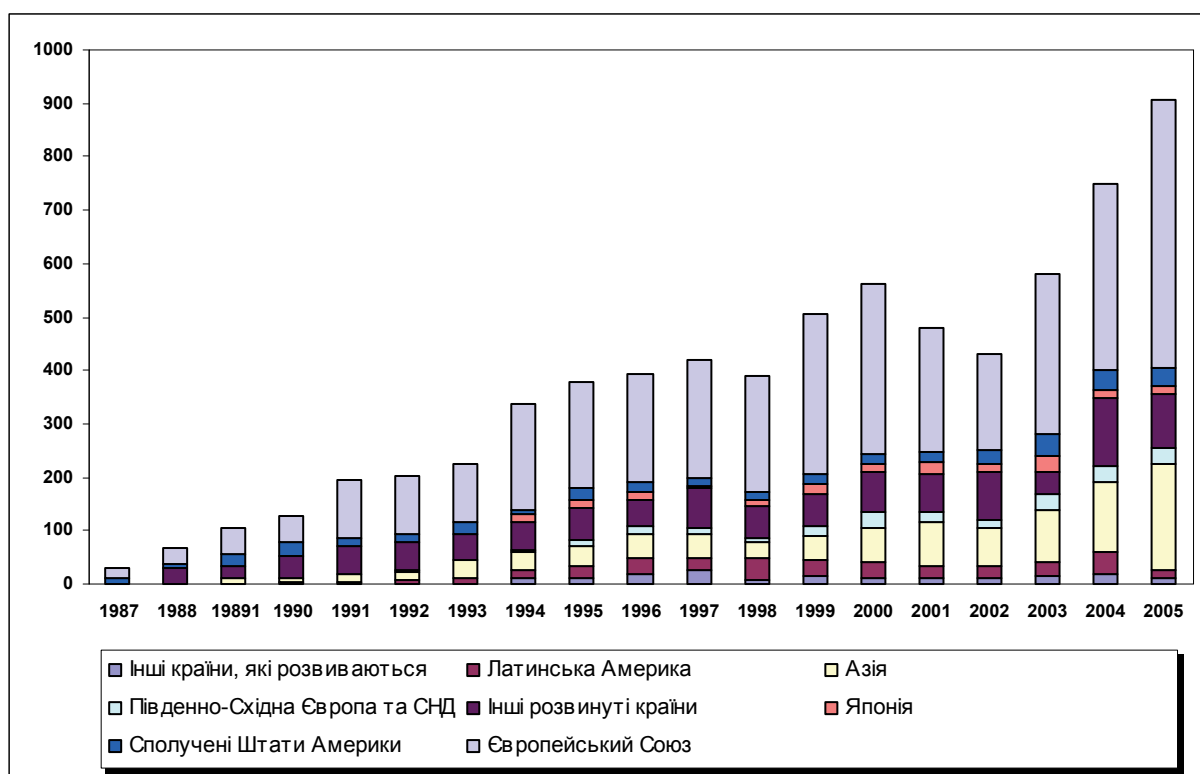


Рис. 1.22. Кількість транскордонних ЗіП колективних інвестиційних фондів по регіонах, 1987–2005 рр.

Показники, що характеризують міжнародне виробництво у світі, відрізняються за країнами його розташування, зокрема, це стосується показників відношення між продажами зарубіжних філій та нагромадженими залученими ПІІ, а також випуском продукції у філіях (див. табл. 1.5). Диференціація спостерігається за такими показниками: найнижчий показник відношення продажів до нагромаджених інвестицій у видобувному секторі, найбільший — в обробній промисловості, сектор послуг на середньому рівні.

Продажі в загалі є у 5–6 разів вищими, ніж додана вартість. Проте за цим показником також спостерігається диференціація за секторами: обсяг продажів більше кореспондується з доданою вартістю у секторі обробної промисловості, ніж у секторі послуг. У Латвії, Словаччині та Словенії обробна промисловість генерує більше доданої вартості, ніж в інших країнах. Індекс транснаціоналізації, який розраховується ЮНТКАД, пов'язаний як із показниками ПІІ, так і з показниками міжнародного виробництва. За останні роки в даному рейтингу практично не відбувалось змін, зокрема Бельгія, Гонконг (Китай) та колишня Югославська Республіка Македонія є найбільш транснаціоналізованими з розвинутих країн, країн, що розвиваються, та країн із перехідною економікою.

Таблиця 1.5

Відносні показники, що характеризують міжнародне виробництво,
по країнах, що розвиваються, та країнах із перехідною економікою

Приймаюча країна	Рік	Сектор	Відношення продажів до приплив ПП	Відношення доданої вартості до припливу ПП
Болгарія	2004	Усього	1,8	0,3
		Видобувна	...	...
		Обробна	3,3	0,5
		Послуги	1,3	0,2
Китай	2004	Усього	2,8	...
		Видобувна	0,3	...
		Обробна	4,1	...
		Послуги	0,3	...
Чехія	2005	Усього	1,9	0,4
		Видобувна	1,0	0,3
		Обробна	2,5	0,5
		Послуги	1,5	0,3
Естонія	2004	Усього	0,8	0,2
		Видобувна	0,4	0,1
		Обробна	1,9	0,5
		Послуги	0,6	0,1
Гонконг (Китай)	2004	Усього	0,5	0,1
		Обробна	1,1	0,2
		Послуги	0,5	0,1
Угорщина	2005	Усього	1,7	0,3
		Видобувна	...	0,2
		Обробна	2,5	0,5
		Послуги	1,5	0,2
Латвія	2004	Усього	1,9	0,4
		Видобувна	...	...
		Обробна	2,6	0,8
		Послуги	2,1	0,4
Литва	2005	Усього	1,7	0,3
		Видобувна	...	...
		Обробна	2,1	0,4
		Послуги	1,5	0,2
Румунія	2005	Усього	1,5	0,3
		Видобувна	...	...
		Обробна	1,9	0,4
		Послуги	1,6	0,3
Сінгапур	2002	Усього	1,6	...
		Обробна	1,6	...
Словаччина	2005	Усього	3,2	0,5
		Видобувна	...	...
		Обробна	5,1	0,9
		Послуги	2,0	0,3
Словенія	2005	Усього	2,1	0,2
		Видобувна	1,8	0,0
		Обробна	2,4	0,6
		Послуги	1,9	0,0

З точки зору тенденцій у сфері регулювання інвестиційної діяльності зберігається ситуація, яка спостерігалася в минулі роки: зміни режимів регулювання у своїй масі сприяють здійсненню ПІІ (рис. 1.23).

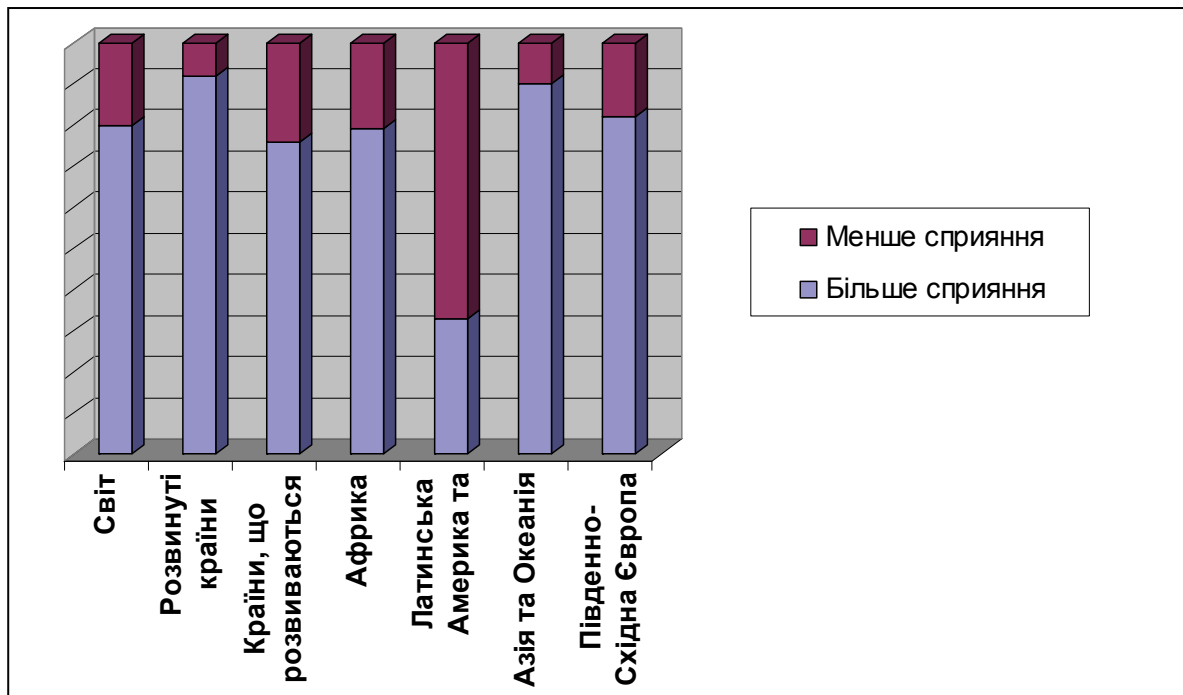


Рис. 1.23. Регуляторні зміни у 2007 р. за природою та по регіонах, %

Продовжується розширення мережі міжнародних угод щодо ПІІ (рис. 1.24). До кінця 2007 р. кількість двосторонніх інвестиційних угод (ДІУ) сягнула 2 608. Найбільш активними у даному напрямі укладання угод були країни Азії: Китай, Катар та Оман уклали найбільшу кількість нових угод. На їх частку припала кожна п'ята двостороння інвестиційна угода. На країни Азії та Океанії у 2007 р. 41% всіх ДІУ. Розвинуті країни були залучені до 25 нових ДІУ, на кінець 2007 р. їх частка складала 60% всіх ДІУ.

У 2007 р. було укладено 69 нових угод про запобігання подвійному оподаткуванню (УЗПО), в результаті їх накопичена кількість становила 2730.

Розвинуті країни були залучені до 52 угод, по 17 угодах обома сторонами були лише розвинуті країни. Бельгія та Люксембург (7 угод) були лідерами в даному напрям діяльності, за ними наступні позиції займають Великобританія та США (по 5 угод кожна). Країни, що розвиваються, були залученими до 36 нових УЗПО, лідерами серед цієї групи країн стали Саудівська Аравія (5 нових угод). 8 угод було укладено лише між країнами, що розвиваються. На угоди між розвинутими країнами і країнами, що розвиваються, припадає лівова частка — 38%.

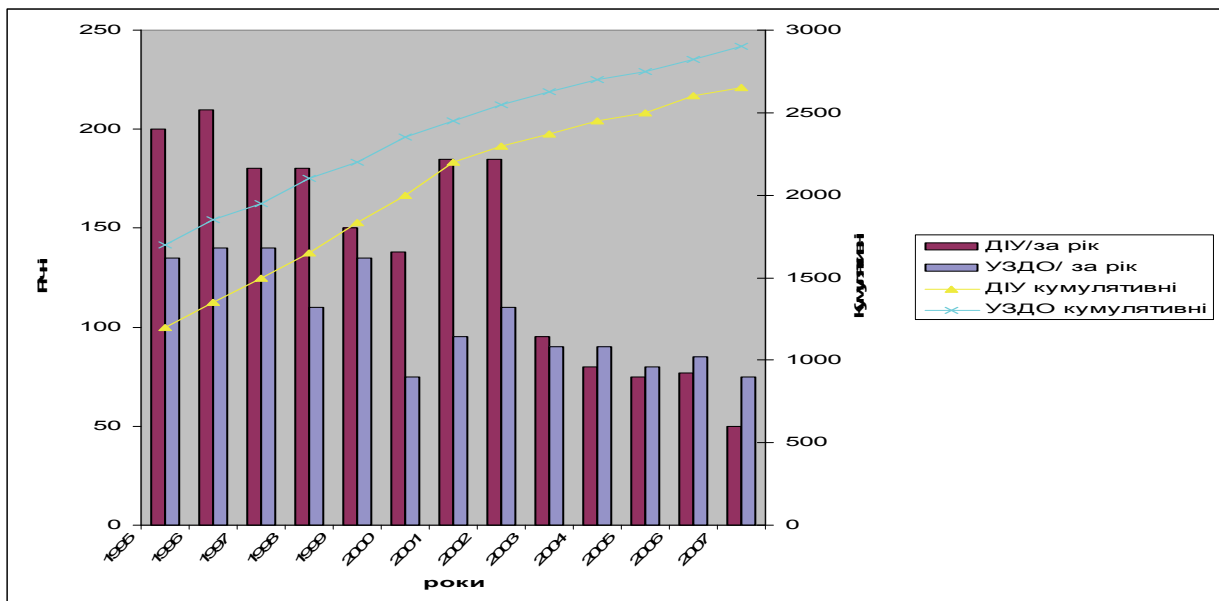


Рис. 1.24. Кількість ДІУ та УЗПДО, укладених за 1995–2007 рр., кумулятивні та річні

До того ж укладено 232 інші міжнародні угоди, в яких містяться положення з приводу інвестицій. Ряд країн, що розвиваються, активно беруть участь у такій нормотворчій діяльності, у тому числі в напрямі розширення співробітництва «Південь-Південь». Помітною є тенденція до укладання нових угод про вільну торгівлю і використання різних механізмів економічного співробітництва з питань інвестиційної діяльності. Все складнішає конфігурація міжнародних інвестиційних угод (МІУ).

Останні МІУ регулюють більш широке коло питань, включаючи занепокоєність населення з питань охорони здоров'я, безпеки або навколишнього середовища. Такі кількісні та якісні зміни сприяють, з одного боку, створенню більш сприятливих міжнародних рамок для іноземних інвестицій, проте в той же час означають, що урядам і компаніям доводиться мати справу із системою складного, багаторівневого і багатогранного комплексу норм, що швидко змінюється.

Таким чином, роль ТНК у світовій економіці полягає в такому: вони виступають глобальними торговими агентами; ініціюють міжнародний рух капіталів; стимулюють інтернаціоналізацію виробництва; визначають рівень конкурентоспроможності на глобальних ринках; інтегрують виробничі процеси між країнами; виступають міжнародними інвесторами; сприяють розповсюдженню технологій; виступають стимуляторами міжнародної трудової міграції; визначають динаміку світогосподарського розвитку.

1.2. Совершенствование технологий управления предприятиями

1.2.1. Теоретико-методологічні основи бізнес-планування у вітчизняних вантажних авіакомпаніях*

При формуванні загальних теоретичних та методологічних основ бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників необхідно використовувати класичні основи бізнес-планування підприємств різних галузей економіки, а також практичний досвід та напрацювання, які мають конкретні вантажні авіаперевізники. Існує потреба у повному адаптуванні теоретичних основ бізнес-планування підприємств інших галузей економіки до реалій світових ринків перевезення вантажів. Серед можливих проблем, які можуть виникнути при формуванні загальних теоретичних основ бізнес-планування вітчизняних вантажних авіакомпаній, слід виділити такі: специфіка роботи конкретної авіакомпанії на цільовому ринку авіаперевезень вантажів; неузгодженість методологічних основ бюджетування стану розвитку авіакомпанії; недостатній рівень інтегрованості самого процесу бізнес-планування в загальну систему управління вантажного авіаперевізника, а також неузгодженість окремих бізнес-процесів авіакомпанії тощо.

Проблемам формування теоретичних та методологічних основ бізнес-планування підприємств різних галузей економіки присвячено чимало наукових праць. Серед останніх наукових робіт особливо слід відзначити розробки D.M. Bridgeland, R. Zahavi, S. Holm, K. Blanchard, M.P. McKeever, R. Stutley, J. Covello, B.J. Hazelgren, а також А.В. Шеєр та Л.С. Максименко. Наукову працю D.M. Bridgeland та R. Zahavi [94, с. 19–377] присвячено питанням бізнес-моделювання на підприємствах, зокрема, визначено фундаментальні основи бізнес-моделювання, відмінності типів бізнес-моделей, а також проведення установки та адаптації окремих типів бізнес-моделей до роботи підприємства. Наукову працю J. Covello та B.J. Hazelgren [95, с. 7–499] присвячено повному та всебічному опису проблеми формування бізнес-планів підприємств за різних умов функціонування. У роботі S. Holm та K. Blanchard [96, с. 17–118] розглянуто питання, присвячені формуванню бізнес-планів підприємств. Наукові здобутки M.P. McKeever відображено у роботі [97, с. 5–213], де визначено переваги формування бізнес-планів підприємств у різних ситуаціях. Роботу R. Stutley [98] присвячено формуванню зрозумілої структури бізнес-плану підприємства для керівництва та інших осіб, зокрема, встановлено переваги та ризики, які виникають при створенні бізнес-планів. Чималий внесок у вивчення проблеми бізнес-планування підприємств зробив А.В. Шеєр [99], який

* © С.Л. Литвиненко, 2010

визначив основні принципи моделювання бізнес-процесів підприємств. Дисертаційну роботу Л. Максименко [100] присвячено дослідженню сутності сучасної концепції планування на підприємстві, формуванню передумов побудови теоретико-методологічної концепції комплексного планування, створенню концепції гнучкої комплексної системи планів підприємства та розробці методичного комплексу для складання планів підприємства з використанням новітньої концепції гнучкого планування. Отже, аналізуючи наукові джерела, присвячені вивченню проблеми формування теоретичних та методологічних основ бізнес-планування підприємств різних галузей економіки, можна стверджувати, що відсутні як такі теоретичні та методологічні основи бізнес-планування у вітчизняних вантажних авіакомпаніях, а також не виявлено відповідних механізмів та інструментів для практичної реалізації цього процесу.

Метою статті є формування теоретико-методологічних основ бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників з загальними теоретичними та методологічними принципами бізнес-планування підприємств, які враховують специфіку роботи вітчизняних вантажних авіакомпаній у відриві від основного місця базування.

Обов'язковою умовою успішності процесу бізнес-планування у вітчизняній вантажній авіакомпанії має стати створення такої бізнес-моделі підприємства, яка б відповідала високим світовим стандартам та інтеграції бізнес-процесів із тими інноваційними технологіями, які реалізуються. Має бути забезпечено відповідність бізнес-планування у вантажній авіакомпанії тим вимогам, які пред'являють до цього процесу кредитори та потенційні інвестори. З огляду специфічність та особливості побудови бізнес-плану вантажної авіакомпанії має бути розроблено з урахуванням вимог потенційних інвесторів та кредиторів, а також офіційних міжнародних та національних авіаційних організацій, крім цього, цей бізнес-план повинен мати певну структуру та формуватися відповідно до спеціальних методичних рекомендацій. Створення бізнес-планів вітчизняних вантажних авіаперевізників має бути засноване на загальних принципах відкритості та прозорості бізнес-моделі авіакомпанії, а також на якісному сполученні ринкових механізмів та системних обмежень. Необхідно пам'ятати, що бізнес-план будь-якого підприємства, в тому числі і вантажної авіакомпанії, — це набір певних статечних та тактичних цілей, які мають бути досягнуті в певні періоди часу. Відповідно до сучасних принципів бізнес-планування підприємств при формуванні бізнес-планів вантажних авіакомпаній має бути враховано фактори невизначеності, безперервність та системність процесу планування. Крім того, при формуванні бізнес-планів вантажних авіакомпаній необхідно використовувати імітаційне моделювання, засноване на використанні так званих нечітких цільових функцій та сучасних методів прогнозування. Тим самим забезпечується максимальний рівень стійкості рішень, а отже, більш якісне вирішення поставленого завдання.

Процес бізнес-планування у вітчизняних вантажних авіаперевізників має бути складовою загальної системи планування та управління. На рис. 1.25 наведено місце бізнес-планування в загальній бізнес-моделі вітчизняного вантажного авіаперевізника. Бізнес-планування є однією із найбільш важливих складових процесу планування у вантажній авіакомпанії разом із стратегічним, оперативним, цільовим плануванням, а також із плануванням щодо постачання ресурсів за їх видами. Існує можливість успішного використання багатьох відомих науці підходів до планування на підприємствах при створенні бізнес-планів вітчизняних вантажних авіакомпаній, зокрема системного, ситуаційного, комплексного, процесного та ряду інших підходів.



Рис. 1.25. Місце бізнес-планування в загальній бізнес-моделі вітчизняного вантажного авіаперевізника

Розробка бізнес-плану вантажної авіакомпанії потребує відповідної системи оцінювання його ефективності з використанням системи показників та ряду імітаційних економіко-математичних моделей з відповідними критеріями оптимальності та наявними системами обмежень. Основними якісними рівнями процесу бізнес-планування у вітчизняній вантажній авіакомпанії мають стати науково-теоретичний, методологічний, методичний та прикладний. Схему основних якісних рівнів процесу бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників наведено на рис. 1.26.

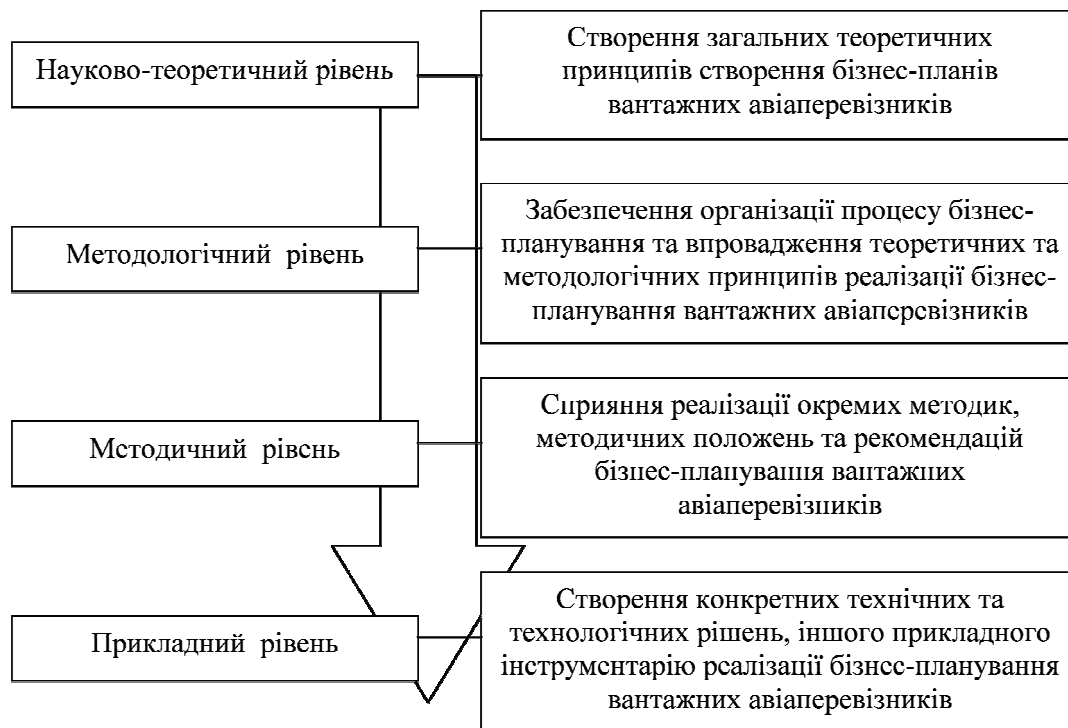


Рис. 1.26. Схема основних якісних рівнів процесу бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників

Необхідно зауважити, що успішність реалізації процесу бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників за цими якісними рівнями визначається ефективністю всього комплексу принципів та засобів. Наповнення всіх якісних рівнів процесу бізнес-планування має розроблятися одночасно та проводитися безперервно. Розробка проекту бізнес-плану має підпорядковуватися загальним принципам управління вантажного авіаперевізника та за умови забезпечення безпосереднього впливу на його формування з боку основних бізнес-процесів авіакомпанії. Оптимізація системи бізнес-планування в вантажній авіакомпанії має бути реалізована у межах модульної складової, яка управляється загальною системою управління вантажного авіаперевізника. Крім того, існує реальна можливість використання модулю бізнес-планування для поліпшення загальної системи управління авіакомпанії. Головним завданням модулю бізнес-планування має стати забезпечення переходу від звичайної інформаційної системи проекту оптимізації бізнес-плану до розробки якісної та повноцінної інформаційної моделі інтегрованого управління вантажним авіаперевізником на основі новітніх теорій, концепцій, методів та методик. Ефективність процесу бізнес-планування вантажних авіаперевізників визначається через його обґрунтованість на основі застосування комплексно-цілісної методики бізнес-планування, яка спирається на теоретико-методологічні, методичні, інструментальні складові. Ключовим фактором успішності процесу бізнес-планування у вантажних авіакомпаніях має стати забезпечення високого

рівня якості самого процесу планування, а також методично-інструментальної складової. Якісні характеристики процесу бізнес-планування реалізуються шляхом організації цілісної структури потоків, у той час як якість методично-інструментальної складової визначається шляхом універсальності, уніфікованості та зручності цих складових при їх практичному використанні авіаперевізниками. Здійснення комплексного бізнес-планування дозволить вантажним авіаперевізникам знайти взаємозв'язок між унікальними особливостями реалізації цього процесу у конкретній авіакомпанії та специфічними умовами оцінки за системою критеріїв. Саме комплексне бізнес-планування здатне забезпечити ефект синергії та, як наслідок, підвищити ефективність управління авіакомпанії в сучасних умовах посилення конкурентної боротьби на світових ринках авіаційних перевезень. Причому, на думку більшості провідних дослідників проблем бізнес-планування підприємств, існує гостра потреба в розробці саме теоретичних та методологічних основ, а також механізмів бізнес-планування для підприємств різних галузей економіки. Передумовами формування теоретико-методологічних основ будь-якого процесу має стати наукова теорія, загальні принципи організації цього процесу, понятійний апарат, методології, концепції, методики, механізми, інструменти та засоби. Загальний вигляд теоретико-методологічних основ бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників наведено на рис. 1.27.

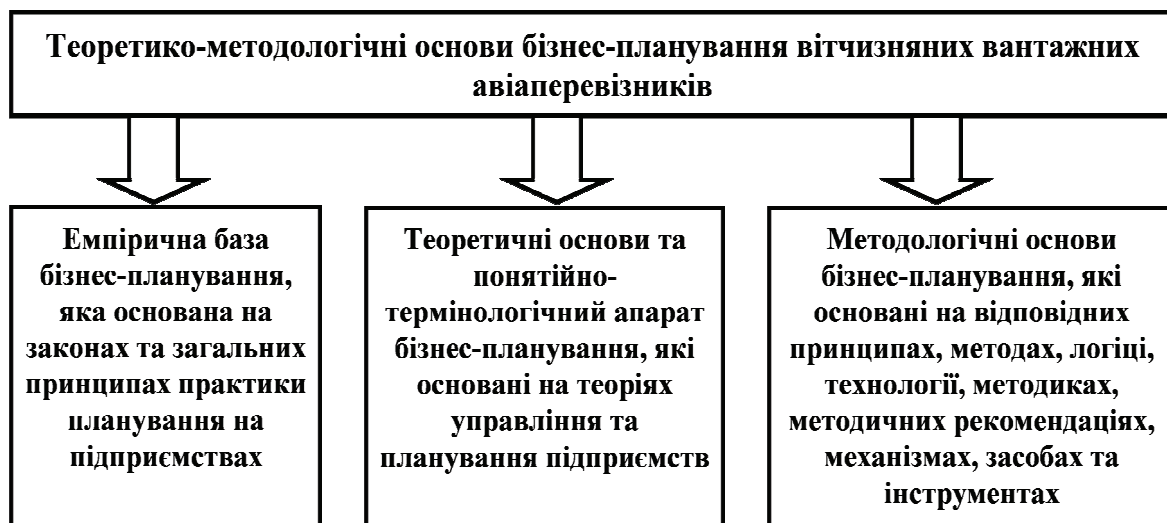


Рис. 1.27. Загальний вигляд теоретико-методологічних основ бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників

Теорія бізнес-планування вантажних авіаперевізників має бути заснована на законах та загальних принципах практики планування на підприємствах, абстрактній моделі властивостей бізнес-планування підприємств, загальній логіці, конкретних принципах бізнес-планування авіакомпаній. Існує чимало теорій, зокрема, науковці виділяють теорії описові,

феноменологічні, прикладні, пояснювальні, математичні. Нині актуальним є перехід від феноменологічних до пояснювальних теорій, оскільки лише пояснювальні теорії дозволяють провести аналіз внутрішнього наповнення тих явищ та процесів, які вивчаються. Головним критерієм класифікації теорій є точність передбачення, зокрема і така, яка має імовірнісний характер. Останні теорії є характерними в тому числі і для економіки. Наукова теорія має не суперечити принципам та законам науки, бути системною, компактною, цілісною, завершеною та мати визначене місце застосування. Переважна більшість сучасних наук та теорій створена шляхом удосконалення раніше розроблених абстрактних моделей існуючих об'єктів, які виконують роль конструктора для нових моделей. Якісне обґрунтування нових моделей дозволяє створити основи нової науки чи теорії [101, с. 95–152].

Основами сучасної теорії бізнес-планування вантажних авіакомпаній мають стати дві основні функції: пояснювальна та передбачувана, адже будь-яка теорія є цілісною системою пізнання, здатною до власної реорганізації та змін під впливом певних факторів. Пояснювальна функція має бути реалізована при створенні понятійно-термінологічного апарату, тоді як передбачувана — при прогнозуванні роботи вантажної авіакомпанії. Крім цього, необхідно використати також методологічну функцію, на базі якої розробити методології, методи, концепції, методики, механізми, інструменти та засоби. Існує потреба у використанні синтезуючої функції при систематизації знань.

Основою теоретико-методологічних основ бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників має стати емпірична база бізнес-планування, загальні теоретичні основи, понятійно-термінологічний апарат та методологічні основи бізнес-планування. Теорія бізнес-планування формується на основі загальної наукової теорії планування. Понятійно-термінологічний апарат бізнес-планування вантажних авіаперевізників враховує дефініції категорійного апарату, який застосовується при плануванні на підприємств.

Загальні принципи бізнес-планування у вантажних авіакомпаніях мають розподілятися на загальнонаукові та унікальні, які характерні саме для процесу створення бізнес-планів у вантажних авіакомпаніях. До загальнонаукових принципів, які необхідно використовувати при створенні бізнес-планів у вантажних авіакомпаніях, віднесемо принципи внутрішнього управління вантажних авіаперевізників, а саме господарські, технічні, технологічні, соціально-психологічні тощо. Також до групи загальнонаукових принципів необхідно віднести принцип ефективності, який реалізується через економічне та інше стимулювання, принципи науковості, раціональності, єдності та безперервності. До унікальних принципів бізнес-планування у вантажних авіакомпаніях пропонується віднести принципи безпеки, швидкості, схоронності, якості та цілісності перевезень вантажів. Основним принципом при доставці вантажів є принцип безпеки, оскільки саме достатнє його

забезпечення робить можливим виконання рейсу. Принцип швидкості авіап перевезення вантажів забезпечує авіакомпанії конкурентну перевагу. Окремі категорії спеціальних вантажів неможливо доставляти морським, річковим, залізничним чи автомобільним видами транспорту, але їх доставка можлива авіаційним видом транспорту, що забезпечує необхідний рівень схоронності, якості та цілісності перевезень. Особливістю бізнес-планування в загальній системі управління вантажним авіаперевізником є те, що цей вид планування може бути успішно використаний на всіх рівнях планування, тобто при стратегічному, тактичному й оперативному плануванні, а також у будь-який момент часу. Розробка бізнес-планів має доповнити більш глобальні плани, особливо стратегічний, який розробляється на тривалий строк. З іншого боку, бізнес-плани можуть бути спрямовані на опис як глобальних, так і локальних елементів.

При розробці теоретико-методологічних основ бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників необхідно визначити ті прикладні програмні продукти, які найбільш доцільно використовувати нині. Найбільш популярними є Business Plan PL, COMFAR III Expert, Project Expert, PROPSIN, Business Plan Pro. Усі ці рішення є методиками для професійної розробки бізнес-планів підприємств, більшість із них мають дружній для користувачів інтерфейс та засновані на використанні системи типових варіантів та алгоритмів розрахунків. Система Business Plan PL призначена, крім створення бізнес-планів, для формування системи бюджетів підприємства та оптимізації балансу готівки. Пакет COMFAR III Expert є моделлю для аналізу можливості виконання звітів, має дещо незвичний інтерфейс, закритість, високий рівень універсальності та гнучкості. Модель COMFAR III Expert є найменш зручною для реалізації у вантажних авіакомпаніях, зокрема через наявність лише п'яти типів проектів у галузях сільського господарства, промисловості, інфраструктури, туризму та видобутку корисних копалин. Система Project Expert дозволяє здійснити побудову бізнес-моделі підприємства та реалізацію проектів із аналізом його фінансової ефективності в режимі реального часу. Пакет PROPSIN призначений для формування проекту та перспектив його розвитку, проте він є надзвичайно обмеженим та не може служити для повного проектування, тому є також цілком неприйнятним для реалізації у вантажних авіакомпаніях.

Найкращим з усіх програмних продуктів бізнес-планування для вантажних авіаперевізників є Business Plan Pro, адже лише ця програма надає можливість здійснювати всебічний аналіз цільового ринку перевезень вантажів та розробити власний бізнес-план з урахуванням досвіду провідних авіакомпаній світу. У цьому продукті найбільш повно (зі поміж продуктів-конкурентів) проведено опис його використання на практиці та він має найбільш дружній інтерфейс та можливість побудови системи графіків та моделей. Проте якщо вантажний авіаперевізнак має на меті проведення комплексної оптимізації управління підприємства з

потребою розробки системи бізнес-проектів, то найкращим є програмний продукт Business Plan PL. Використання прикладних програмних продуктів при формуванні бізнес-планів вантажних авіаперевізників дасть змогу створити інформаційну систему бізнес-планування. Ця інформаційна система має спиратися на механізми, моделі та інші засоби, які дозволяють провести кількісну оцінку тих чи інших бізнес-планів, а інформатизація бізнес-планування дозволить значною мірою поліпшити якість управлінських рішень. Узагальнену структурну модель факторів впливу на процес формування теоретико-методологічних основ бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників наведено на рис. 1.28.



Рис. 1.28. Узагальнена структурна модель факторів впливу на процес формування теоретико-методологічних основ бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників

При створенні теоретико-методологічних основ бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників необхідно дотримуватися загальних вимог до цього процесу, до яких віднесено дотримання загальних принципів проведення бізнес-планування на підприємствах транспорту, використання сучасних методик бізнес-планування при здійсненні цього процесу у вантажній авіакомпанії та залучення сторонніх фахівців при бізнес-плануванні у вантажній авіакомпанії та забезпечення

їх співробітництва з працівниками відповідних структурних підрозділів авіакомпанії. Щодо необхідності використання сучасних методик бізнес-планування при здійсненні цього процесу у вантажній авіакомпанії, то необхідно зауважити, що можливе використання авіаперевізником як адаптованих під нього методик, так і власних методичних напрацювань. Залучення сторонніх фахівців при проведенні процесу бізнес-планування у вантажній авіакомпанії та забезпечення їх співробітництва з працівниками відповідних структурних підрозділів авіакомпанії має проводитися у суворій відповідності з планом проекту.

Вдалим досвідом є підпорядкування відповідних структурних підрозділів авіакомпанії команді реалізації певного проекту. Керівництво вантажного авіаперевізника забезпечує процес бізнес-планування та має критично оцінити його кінцеві результати. Загальні вимоги до процесу бізнес-планування у вітчизняних вантажних авіакомпаніях мають відповідати організації процесу планування, яке серед іншого включає і процес бізнес-планування. При цьому першочерговою є організація процесу планування, а вже потім має бути проведене бізнес-планування. У той же час оцінка успішності процесу бізнес-планування у вітчизняній вантажній авіакомпанії має проводитися безперервно та завершитися безпосередньо після здійснення бізнес-планування. Загальна оцінка успішності бізнес-планування у вітчизняній вантажній авіакомпанії має проводитися за критерієм рівня задоволеності конкретними бізнес-планами щодо певних проектів з боку потенційних інвесторів та клієнтури, а також за критерієм рівня успішності бізнес-планування та оцінки з боку топ-менеджменту вантажної авіакомпанії та всієї авіаційної спільноти. Потенційним та реальним інвесторам, а також клієнтурі мають бути зрозумілими основні положення конкретного бізнес-плану проекту, який має бути реалізований, вони також мають розуміти власну вигоду від реалізації цього проекту. У той же час топ-менеджери авіакомпанії мають побачити рівень успішності проекту у більш розгорнутому вигляді із додаванням до бізнес-плану більш докладних техніко-економічних обґрунтувань, концепцій та методик реалізації тощо. При цьому бізнес-план для провідних менеджерів вантажної авіакомпанії має давати чітку та зрозумілу відповідь на питання щодо ефективності вкладення коштів у той чи інший проект у межах авіакомпанії.

Отже визначено місце бізнес-планування у бізнес-моделі вітчизняного вантажного авіаперевізника, основні якісні рівні процесу бізнес-планування цих авіаперевізників, що дозволило розробити теоретико-методологічні основи бізнес-планування вітчизняних вантажних авіакомпаній, які базуються на застосуванні загальних теоретичних основ бізнес-планування підприємств та враховують специфічні умови функціонування вітчизняних вантажних авіакомпаній у відриві від основного місця базування та при надзвичайному обмеженні фінансових ресурсів. Встановлено, що існує можливість використання багатьох відомих науці підходів до планування на підприємстві

при створенні бізнес-планів вітчизняних вантажних авіакомпаній. Виявлено, що загальні принципи бізнес-планування у вантажних авіакомпаніях мають розподілятися на загальнонаукові та унікальні, які характерні саме для процесу створення бізнес-планів у вантажних авіакомпаніях.

Вибір прикладних програмних продуктів бізнес-планування залежить, головним чином, від потреби у проведенні комплексної оптимізації управління вантажною авіакомпанією. Розроблено узагальнену структурну модель факторів впливу на процес формування теоретико-методологічних основ бізнес-планування вітчизняних вантажних авіаперевізників, яка має складатися із загальних вимог до процесу бізнес-планування та оцінки його успішності. Напрямами подальших наукових досліджень має стати створення комплексу управління бізнес-плануванням та наповнення теоретико-методологічної бази бізнес-планування вітчизняних вантажних авіакомпаній.

1.2.2. Оптимізація витрат в управлінні збутом підприємств як засіб прийняття ефективних інноваційних рішень*

У ринковій економіці, коли конкуренція з цінової сфери переходить у нецінову, необхідно шукати нові шляхи залучення споживачів / покупців і утримувати старих. З цією метою підприємства роздрібної торгівлі можуть використовувати інструменти нейролінгвістичного програмування (НЛП), або так званий сенсорний маркетинг, що набуває все ширшого застосування на практиці як засіб маніпулювання масовою свідомістю. При застосуванні засобів НЛП для прийняття обґрунтованого й ефективного рішення необхідно мати й обробити великий масив різномірної інформації, яка іноді визначається складними обчисленнями, що також пов'язано з матеріальними витратами. Адже сьогодні недостатньо знати шлях, який веде до досягнення цілі, необхідно з усіх можливих шляхів вибрати найбільш вигідний, оптимальний, який найкраще відповідав би поставленому завданню, що і дозволяють здійснювати методи розв'язання оптимізаційних задач у математичному програмуванні.

Дослідження засобів НЛП для різних елементів комплексу маркетингу викладено в роботах таких вітчизняних та зарубіжних учених, як У. Бер [102], М.А. Котляренко [103], Л.В. Балабанова [104], Є.В. Ромат [105], Р.І. Мокшанцев [106], Ж.Г. Попова [107], В.В. Смирнова [108]. Розв'язання задач оптимізації за допомогою математичного програмування досліджено такими ученими, як М.К. Бугір [109], О.О. Замков, А.В. Толстопятенко, Ю.Н. Черемних [110], В.С. Михалевич, А.М. Гупал, В.І. Норкін [7] та ін. Але проблема оптимізації витрат в управлінні збутом ритейлу на основі застосування засобів НЛП залишається поза увагою науковців.

* © О.А. Біловодська, О.Ф. Грищенко, 2010

Саме тому метою роботи є розробка оптимізаційної моделі впровадження засобів нейролінгвістичного програмування в управління збутом підприємствами роздрібною торгівлі.

Дану проблему розглядатимемо з позиції 5 «Р»: товар, ціна, місце, просування, персонал (див. табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Відповідність способу впливу елементів НЛП
елементам комплексу маркетингу

Елемент комплексу маркетингу	Спосіб донесення	Елемент (інструментарій) НЛП
Маркетингова товарна політика	Упаковка	Колір, запах, звук, тактильні відчуття
Маркетингова цінова політика	Ціни	Відчуття людини: престижу, економії, чесності тощо
Маркетингова комунікаційна політика	PR-, event-заходи, промоакції тощо	Колір, запах, звук, аромат, тактильні відчуття
Маркетингова політика розподілу	Мерчандайзинг	Колір, запах, звук, тактильні відчуття
Персонал	Спілкування з потенційним споживачем/покупцем	Відчуття: комфорту, довіри тощо

Аналіз значень кольорів у деяких країнах світу, застосовуваної музики в різних точках роздрібною торгівлі та наслідки впливу дії запахів на свідомість і стан людини наведено в табл. 1.7–1.9.

Таблиця 1.7

Порівняльна характеристика значень кольорів у різних країнах*

Країна Кольори	Америка	Китай	Україна	Індія
Червоний	кохання	доброта, удача, свято, відважність	багатство, кохання, висока активність, агресія, боротьба	життя
Жовтий	процвітання, удача	-	сонячність, розлука	величність
Зелений	надія	розкішне життя	свіжість	мир і надія
Блакитний	віра, вірність	траур	надійність, чистота	чесність
Синій	-	-	нічний спокій, доблесть, честь	-
Фіолетовий	-	величність	благородство	скорбота і втіха
Білий	чистота і мир	підлість, траур, небезпека, брехливість	чистота і душевна досконалість	-
Чорний	надзвичайно складна ситуація	чесність	траур	-

* Складено за джерелами [102, 107]

Таблиця 1.8

**Характеристика застосовуваної музики в деяких
точках роздрібної торгівлі [106]**

Формат роздрібної точки	Формат музики (мелодії)
Винний бутік	Гра духових інструментів
Відділ подарунків	Лірична музика
Молодіжна роздрібна точка	Динамічна, сучасна музика
Бутік одягу	Fashion-музика, стильна музика
Магазин для дітей (дитячих товарів)	Мелодії з мультфільмів
Продуктовий магазин	Спокійна, повільна музика
Продуктовий магазин в годину-пік	Динамічна, швидка музика

Таблиця 1.9

Наслідки впливу дії запахів на свідомість і стан людини [107]

Запах (аромат)	Наслідок впливу
М'ята	Збудження нервової системи
Конвалія	Розслаблення
Хвоя у поєднанні з мандаринами	Формування відчуття свята
Випічка (хліб), свіжозмелена кава	Пробудження апетиту
Гіркі рослинні аромати (ялівець)	Збільшення слиновиділення
Бензол, герантиол	Покращення слуху
Індол	Погіршення слуху
Запах троянд (визначених сортів)	Піддатливість відвідувачів дорогих бутіків
Горіх	Піддатливість відвідувачів автомобільних салонів
Груша	Порушення апетиту
Цитрусові	Розсіювання уваги
Лимон	Агресивність
Запах дорогих сигар, шкіри	Формування відчуття благополуччя, фінансової незалежності
Бергамотове масло, піридин	Покращення гостроти зору в сутінках
Бергамотове масло, герантиол, камфора	Підвищення чутливості до зеленого кольору і зменшення до червоного
Розмаринове масло	Розширення поля зору для зелених об'єктів і звуження для червоних
Індол	Розширення поля зору для червоних об'єктів і звуження для зелених

Заходи НЛП, які стосуються ароматизації приміщень та використання мерчандайзингу (заробітної плати працівників, які стежать за дотриманням його принципів) є менш витратними (порівняно з максимально допустимим рівнем витрат для забезпечення оптимальності розподілу ресурсів), що пояснюється нескладною технологією їх використання. Такі заходи, як оформлення вітрин та інтер'єру торгового приміщення, відповідно до принципів НЛП та проведення тренінгів для персоналу є більш витратними. Але зазначені статті витрат допоможуть досягти синергетичного ефекту від застосування всього комплексу заходів

НЛП, а тому вони є виправданими. Оптимізацію витрат на впровадження заходів НЛП, яка найкраще відповідала б поставленому завданню максимізації рентабельності цих заходів, виконуватимемо на основі застосування класичного методу оптимізації завдань математичного нелінійного програмування.

Припустимо, що:

$X_1, \dots, X_5$ — відповідні витрати на елементи НЛП (табл. 1.10), грн.;

$D_1, \dots, D_5$ — чистий доданий дохід, одержаний за рахунок використання відповідного засобу НЛП, грн.;

D — чистий доданий дохід, одержаний за рахунок використання засобів НЛП, грн.;

B — бюджет ритейлу на впровадження заходів НЛП, грн.;

Таблиця 1.10

Підвищення доходу ритейлу за рахунок упровадження заходів НЛП

Кодування заходу	Назва заходу	Підвищення доходу за рахунок використання заходу, %
X_1	Оформлювальні матеріали для вітрин та інтер'єру (вплив на зір)	30-40
X_2	Звукове оформлення торгового приміщення	35-55
X_3	Ароматизація приміщення	25-45
X_4	Мерчандайзинг	10-60
X_5	Персонал (тренінги для обслуговуючого персоналу)	30-50

Таким чином, можна скласти таку функцію, що являє собою синергетичний ефект від застосування усіх зазначених заходів:

$$L = \frac{D_1}{X_1} + \frac{D_2}{X_2} + \frac{D_3}{X_3} + \frac{D_4}{X_4} + \frac{D_5}{X_5} \rightarrow \max, \quad (1.14)$$

де D_1 — це дохід, який одержить ритейл за рахунок упровадження у практику своєї діяльності оформлення вітрин та інтер'єру торгової точки,

$$D_1 = 0,35D; \quad (1.15)$$

D_2 — це дохід, який одержить ритейл за рахунок звукового оформлення торгової точки,

$$D_2 = 0,45D; \quad (1.16)$$

D_3 — це дохід, який одержить ритейл за рахунок ароматизації приміщення,

$$D_3 = 0,35D; \quad (1.17)$$

D_4 — це дохід, який одержить ритейл за рахунок використання принципів мерчандайзингу в діяльності торгової точки,

$$D_4 = 0,35D; \quad (1.18)$$

D_5 — це дохід, який одержить ритейл за рахунок симпатії потенційних покупців до обслуговуючого персоналу,

$$D_5 = 0,40D. \quad (1.19)$$

Середній розмір доходу з 1 м² у 2009 р. становив 90 грн./день з урахуванням середньої площі класичного супермаркету 1900 м². Таким чином, загальний дохід супермаркету за 1 день становить:

$$D = 90 \cdot 1900 = 171000 \text{ грн.}$$

Розрахуємо додатково отриманий дохід за 1 день від використання кожного НЛП-заходу (ураховуючи розмір підвищення відповідного доходу) (див. табл. 1.10). Таким чином, дохід за рахунок візуального впливу на покупця (D_1) становитиме 59850 грн.; звукового впливу (D_2) — 76950; впливу запахів (D_3) — 59850; використання принципів мерчандайзингу (D_4) — 59850; прихильності до системи обслуговування персоналу (D_5) — 68400.

Цільова функція (1.14), враховуючи визначені значення додатково одержаного доходу за рахунок упровадження заходів НЛП, матиме такий вигляд:

$$L = \frac{59850}{X_1} + \frac{76950}{X_2} + \frac{59850}{X_3} + \frac{59850}{X_4} + \frac{68400}{X_5} \rightarrow \max. \quad (1.20)$$

Головним обмеженням у даній системі (в поставленому завданні) є бюджет, виділений для впровадження заходів НЛП, — B :

$$X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5 = B. \quad (1.21)$$

Отже, як видно з формули (1.21), сумарно значення витрат на кожний окремий захід має становити попередньо визначений бюджет.

Таким чином, враховуючи бюджет у 700 грн./міс., формула (1.21) матиме такий вигляд:

$$X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5 = 700. \quad (1.22)$$

Крім того, слід пам'ятати, що витрати не можуть становити від'ємне значення, а тому показники витрат є більшими або дорівнюють нулю.

Відповідно до поставленої задачі цільова функція з обмеженнями має такий вигляд:

$$\begin{cases} X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5 = B; \\ X_i \geq 0; \\ i = \overline{1;5}. \end{cases} \quad (1.23)$$

Розв'яжемо задачу, використовуючи метод множників Лагранжа. Запишемо функцію Лагранжа:

$$\begin{aligned} L(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, \lambda) = & \frac{D_1}{X_1} + \frac{D_2}{X_2} + \frac{D_3}{X_3} + \frac{D_4}{X_4} + \frac{D_5}{X_5} + \\ & + \lambda(B - (X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5)). \end{aligned} \quad (1.24)$$

Для знаходження розв'язку рівняння (1.24) необхідно спочатку визначити його частинні похідні, і, прирівнявши їх до нуля, одержимо можливість виразити з кожного рівняння через коефіцієнт λ невідомі змінні X_i :

$$\begin{cases} -\frac{D_1}{X_1^2} - \lambda = 0; \\ -\frac{D_2}{X_2^2} - \lambda = 0; \\ -\frac{D_3}{X_3^2} - \lambda = 0; \\ -\frac{D_4}{X_4^2} - \lambda = 0; \\ -\frac{D_5}{X_5^2} - \lambda = 0; \\ B - X_1 - X_2 - X_3 - X_4 - X_5 = 0. \end{cases} \quad (1.25)$$

Визначимо невідомі змінні X_i з перших п'яти рівнянь:

$$\begin{cases} X_1 = \sqrt{\frac{D_1}{\lambda}}; \\ X_2 = \sqrt{\frac{D_2}{\lambda}}; \\ X_3 = \sqrt{\frac{D_3}{\lambda}}; \\ X_4 = \sqrt{\frac{D_4}{\lambda}}; \\ X_5 = \sqrt{\frac{D_5}{\lambda}}; \end{cases} \quad (1.26)$$

Для отримання розв'язку рівняння одержані значення системи (1.26) підставимо у шосте рівняння системи (1.25) для визначення значення коефіцієнта λ :

$$B - \sqrt{\frac{D_1}{\lambda}} - \sqrt{\frac{D_2}{\lambda}} - \sqrt{\frac{D_3}{\lambda}} - \sqrt{\frac{D_4}{\lambda}} - \sqrt{\frac{D_5}{\lambda}} = 0. \quad (1.27)$$

Таким чином, з рівняння (1.27) через відомі значення B і D виразимо невідомий коефіцієнт λ :

$$\lambda = \left(\frac{\sqrt{D_1} - \sqrt{D_2} - \sqrt{D_3} - \sqrt{D_4} - \sqrt{D_5}}{B} \right)^2. \quad (1.28)$$

Підставивши одержане значення λ в кожне рівняння системи (1.26) матимемо значення X_i — рівняння (1.29).

Значення x_i^0 складуть критичну точку, що визначить структуру розподілу бюджету, тобто критичну точку (точку екстремуму) системи $X^0 = (x_1^0; x_2^0; x_3^0; x_4^0; x_5^0)$.

Значення інших похідних функцій обмеження дасть змогу дослідити функцію на її оптимальність у визначеній точці. Для цього значення других похідних у точці $X^0 = (x_1^0; x_2^0; x_3^0; x_4^0; x_5^0)$ запишемо у вигляді матриці Гессе — рівняння (1.30).

$$\left\{ \begin{aligned}
X_1 &= \sqrt{\frac{59850}{\left(\frac{\sqrt{59850} - \sqrt{76950} - \sqrt{59850} - \sqrt{59850} - \sqrt{68400}}{700} \right)^2}} = x_1^0; \\
X_2 &= \sqrt{\frac{76950}{\left(\frac{\sqrt{59850} - \sqrt{76950} - \sqrt{59850} - \sqrt{59850} - \sqrt{68400}}{700} \right)^2}} = x_2^0; \\
X_3 &= \sqrt{\frac{59850}{\left(\left(\frac{\sqrt{59850} - \sqrt{76950} - \sqrt{59850} - \sqrt{59850} - \sqrt{68400}}{700} \right) \right)^2}} = x_3^0; \\
X_4 &= \sqrt{\frac{59850}{\left(\frac{\sqrt{59850} - \sqrt{76950} - \sqrt{59850} - \sqrt{59850} - \sqrt{68400}}{700} \right)^2}} = x_4^0; \\
X_5 &= \sqrt{\frac{68400}{\left(\left(\frac{\sqrt{59850} - \sqrt{76950} - \sqrt{59850} - \sqrt{59850} - \sqrt{68400}}{700} \right) \right)^2}} = x_5^0.
\end{aligned} \right. \quad (1.29)$$

$$\left\{ \begin{aligned}
\frac{\partial^2 L}{\partial X_1^2} &= -\frac{2D_1}{X_1^3} \Big|_{(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)} = a_1; \\
\frac{\partial^2 L}{\partial X_2^2} &= -\frac{2D_2}{X_2^3} \Big|_{(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)} = a_2; \\
\frac{\partial^2 L}{\partial X_3^2} &= -\frac{2D_3}{X_3^3} \Big|_{(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)} = a_3; \\
\frac{\partial^2 L}{\partial X_4^2} &= -\frac{2D_4}{X_4^3} \Big|_{(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)} = a_4; \\
\frac{\partial^2 L}{\partial X_5^2} &= -\frac{2D_5}{X_5^3} \Big|_{(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)} = a_5.
\end{aligned} \right. \quad (1.30)$$

Для визначення екстремуму точки (що дасть змогу стверджувати про оптимальність розподілу бюджету) необхідно скласти матрицю Гессе (1.31) і визначити її мінори.

$$H = \begin{pmatrix} a_1 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & a_2 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & a_3 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & a_4 \\ 0 & 0 & 0 & 0 \end{pmatrix}. \quad (1.31)$$

Якщо мінори почергово змінюють свій знак, починаючи з мінусу, то знайдена точка $X^0 = (x_1^0; x_2^0; x_3^0; x_4^0; x_5^0)$ є локальним максимумом, тобто поставлена задача розв'язано правильно.

Таким чином, виконавши всі розрахунки, одержуємо шукану критичну точку:

$$X^0 = (135; 152; 135; 135; 143).$$

Підставивши значення одержаної точки у систему (1.30), одержимо значення частинних похідних у визначеній точці для її подальшого дослідження на оптимальність (1.31).

$$\begin{cases} \frac{\partial^2 L}{\partial X_1^2} = -\frac{2D_1}{X_1^3} \Big|_{(135; 152; 135; 135; 143)} = -0,049 = a_1; \\ \frac{\partial^2 L}{\partial X_2^2} = -\frac{2D_2}{X_2^3} \Big|_{(135; 152; 135; 135; 143_5)} = -0,044 = a_2; \\ \frac{\partial^2 L}{\partial X_3^2} = -\frac{2D_3}{X_3^3} \Big|_{(135; 152; 135; 135; 143)} = -0,049 = a_3; \\ \frac{\partial^2 L}{\partial X_4^2} = -\frac{2D_4}{X_4^3} \Big|_{(135; 152; 135; 135; 143)} = -0,049 = a_4; \\ \frac{\partial^2 L}{\partial X_5^2} = -\frac{2D_5}{X_5^3} \Big|_{(135; 152; 135; 135; 143)} = -0,047 = a_5. \end{cases} \quad (1.31)$$

Як зазначено вище, характер екстремуму допомагають визначити мінори функції. Результати їх розрунків свідчать, що головні мінори почергово змінюють свій знак, починаючи з мінусу. Таким чином, маємо можливість стверджувати, що одержана в попередніх розрахунках точка $X^0 = (135; 152; 135; 135; 143)$ є точкою локального максимуму.

Тобто план розподілу грошових ресурсів на впровадження заходів НЛП є оптимальним. Для подальшого аналізу ефективності окресленого кола заходів НЛП, призначеного для впровадження у практику діяльності

підприємства роздрібно́ї торгівлі, необхідно проаналізувати такий показник, як вартість надання послуги з практичної реалізації намічених заходів (надання послуг на їх подальше використання ритейлом).

Таблиця 1.11

Оптимальний розподіл коштів при бюджеті в 700 грн./день
та ефективність впроваджених заходів НЛП

Захід	Витрати за день, грн.	Витрати за рік, грн.	Дохід за рік, грн.	Ефективність
X ₁	135	49275	21845250	443,3
X ₂	152	55480	28086750	506,25
X ₃	135	49275	21845250	443,3
X ₄	135	49275	21845250	443,3
X ₅	143	52195	24966000	478,3

Як видно з розрахунків (при заданому рівні витрат і дохідності), деякі заходи нейролінгвістичного програмування є менш витратними (порівняно з максимально допустимим рівнем витрат для забезпечення оптимальності розподілу ресурсів), що пояснюється нескладною технологією їх використання. Це стосується ароматизації приміщень та використання мерчандайзингу (заробітна плата працівників, які стежать за дотриманням його принципів). Такі заходи, як звукове оформлення торгового приміщення відповідно до принципів нейролінгвістичного програмування та проведення тренінгів для персоналу, є більш витратними порівняно з планом оптимального розподілу ресурсів. Але зазначені статті витрат допоможуть досягти синергетичного ефекту від застосування усього комплексу заходів нейролінгвістичного програмування, а тому вони є виправданими.

Також можна дійти висновку про те що за всіма заходами НЛП маємо високий коефіцієнт ефективності, що в сукупності забезпечить роздрібній точці достатньо високий рівень доходу. Проранжований за зменшенням ефективності ряд заходів НЛП має такий вигляд: звукове оформлення торгового приміщення, проведення тренінгів для персоналу, проведення ароматизації приміщень, оформлення вітрин та інтер'єру; використання принципів мерчандайзингу.

Таким чином, розроблено оптимізаційну модель упровадження засобів нейролінгвістичного програмування в управління збутом підприємствами роздрібно́ї торгівлі, що дозволяє в межах бюджету ефективно розподілити кошти на заходи НЛП із визначенням річних витрат і доходів на кожен із засобів нейролінгвістичного програмування. Результати роботи можуть бути використані в діяльності будь-якого підприємства роздрібно́ї торгівлі з відповідним коригуванням вхідних величин.

1.2.3. Значення інформації в організаційній культурі авіапідприємств *

На ефективність діяльності будь-якого підприємства впливає багато зовнішніх і внутрішніх факторів. Ураховуючи специфіку авіаційної галузі й тенденції її розвитку, а також значні зміни, які відбуваються у світовій та локальній економіці, соціальних, політичних сферах, розвиток глобалізації, технологій тощо, авіапідприємства мають своєчасно реагувати на зміни, які вже відбулися в зовнішньому середовищі, а також бути готовими до змін у майбутньому, щоб залишатися конкурентоспроможними й утримувати певні позиції на міжнародному ринку авіаційних послуг у таких складних умовах. У цих умовах підприємство має застосувати певні важелі управління, до одного з яких слід віднести організаційну культуру. Але організаційна культура, безперечно, знаходиться в тісному взаємозв'язку з організаційними комунікаціями. І тут набуває відповідного значення і сама комунікація, і комунікаційний процес загалом. Як відомо, внутрішнє середовище організації складається з груп, які формуються на основі професійних ознак, однакового професійного досвіду, загальній національності, належності до однакового рівня організаційної структури тощо. На засадах загального досвіду і знань створюються загальні моделі мислення, відносин, настанов й цінностей. Поступово група створює свою культуру. Таким чином, організаційна культура не є монолітним феноменом, але в той же час має всіх об'єднати. Загальна культура визначає ключові цінності, що поділяються більшістю. До неї входять основні компоненти сприйняття організаційної культури, що відрізняють організацію від інших. І тут на перший план виходять ті комунікації, які необхідні для взаємодії організаційної культури та ефективного функціонування підприємства.

Теоретичним і практичним аспектам політики комунікацій у цілому, проблемам удосконалення процесу управління комунікаціями в організаціях присвячено багато наукових досліджень. Значний внесок у розвиток теорії та практики комунікацій зробили такі вчені, як Г. Бейтсон, М. Маклюен, Е. Тоффлер, П. Єршов, Р. Якобсон, Ю. Лотман, У. Еко, С. Ейзенштейн, Й. Хейзинг, Н. Вінер, Т. Н'юкомб. Багато сучасних науковців також вивчають проблемні питання у сфері управління комунікаціями: Г.Г. Почепцов, Г.В. Жаворонкова, О.П. Голобуцький, О.Б. Шевчук, Т.О. Примаков, Ф.І. Шарков. Проте слід зазначити, що велика частина наукових досліджень, присвячених вивченню організаційних комунікацій, має загальний характер, і не стосується конкретної сфери діяльності. Питанням організаційної культури підприємств приділяли свою увагу З.Х. Шейн, М. Тевене, Ю.Г. Семенов та інші. Щодо деяких аспектів інформаційної культури, то це питання знайшло своє відображення у працях І.В. Грошева, у статтях М. Недюха та інших вчених.

* © Т.О. Дяченко, 2010

Аналіз публікацій не висвітлює процесу управління комунікаціями при використанні організаційної культури на підприємствах авіаційної галузі, чим і пояснюється актуальність даної статті.

Поняття "інформація" останніми десятиліттями стало одним із найбільш популярних категорій сучасної наукової думки й зустрічається практично у всіх сферах наукового знання. Проблема використання знань людства як інформації є однією з ключових у розумінні сутності процесу управління організаціями й використання інформаційних ресурсів. Проблема невміння користуватися наявною інформацією потребує більш детального дослідження мотивацій прийняття рішень про використання цього знання як інформації та, як наслідок, дослідження потреб в інформації.

Особливо великого значення інформація (процеси її збору, зберігання, переробки й використання) набуває в управлінні організаціями, соціальними процесами, що мають місце в будь-якій організації. Суб'єкт управління також має бути інформований щодо результатів виконання ухвалених рішень, на основі чого він коригує минулі рішення і приймає нові відповідно до змін.

Інформаційна культура організації являє собою новий напрям, що потребує серйозної уваги, оскільки уже зараз значиму роль в організаційному розвитку відіграє якість доступу до інформації та наявність необхідних навичок у персоналу використання нових інформаційних технологій, тобто наявність певного рівня інформаційної культури особистості.

Сьогодні авіапідприємства потребують перегляду підходів у багатьох сферах управління з урахуванням усіх змін, які вже відбулися, а також очікуються в найближчий період часу. Стає актуальним виявлення слабких, неефективних сторін в існуючому менеджменті та його адаптації до сучасних ринкових умов. Саме тому питання ефективного менеджменту стає дуже актуальним. А особливо допомагає в цьому процесі використання організаційної культури.

Авіаційний комплекс України є достатньо розгалуженим. Наприклад, до інфраструктури виробничого призначення належать: авіаремонтні заводи, підприємства з технічної експлуатації авіаційної техніки, науково-дослідні установи авіаційного профілю, авіаційні навчальні заклади, навчально-тренувальні загони. Аналіз авіа-ремонтних підприємств (АРП) в Україні свідчить, що вони на сьогоднішній день перебувають у ненайкращому стані. Застаріла матеріально-технічна база, спрямованість на ремонт літаків, виготовлених ще в СРСР, відсутність інноваційних розробок та міжнародної сертифікації провокують збитковість виробництва та безперспективність розвитку. У процесі управління АРП на перший план висувуються проблеми оновлення основних фондів, освоєння міжнародних інноваційних

технологій, диверсифікація виробництва (насамперед, освоєння ремонту літаків зарубіжного виробництва) [112].

Історично так склалось, що АРП України володіють висококваліфікованими кадрами та науково-технічним потенціалом, мають розширену інфраструктуру. У період становлення авіа-ремонтної галузі (1930-40 рр.) Україна знаходилась у складі СРСР, і за загальними планами більша частина АРП була розміщена на її території. Таким чином, українська авіа-ремонтна галузь на сьогоднішній день включає 13 заводів промислового значення. Проте за радянських років кожен із цих заводів спеціалізувався на ремонті одного-двох типів літаків і працював у масштабах СРСР. Повітряні судна радянського виробництва та технології їх ремонту не лише морально застаріли, й фізично не придатні до використання. Така тенденція відображає залежність авіаційно-ремонтної галузі від державної політики та авіа-будівної галузі. Тому виникає потреба в пошуку нових замовників і виходу на міжнародні ринки, розширенні послуг, упровадженні інноваційних технологій ремонту та модернізації повітряних суден [112].

На сьогоднішній день 89 приватних підприємств сертифіковано Міністерством транспорту і зв'язку України для проведення технічного обслуговування та ремонту літаків [113]. Цивільні авіа-ремонтні підприємства знаходяться в незадовільному стані — будучи державною власністю, вони не мають економічної самостійності, належного фінансування, крім того, відсутність замовлень на ремонт літаків провокує простої та збитковість виробництва. Проте розроблена урядом України стратегія розвитку авіаційної галузі до 2020 року може підвищити потенціал підприємств шляхом [114]:

- збільшення фінансування;

- акціонуванням та створенням об'єднань на корпоративній основі;

- переходу до серійного виробництва літаків та іншої авіаційної техніки із створенням широкого спектра їх модифікацій, зокрема літаків Ан-3, Ан-32, Ан-38, Ан-140, Ан-74, Ан-148, Ан-124, Ан-70, що в перспективі збільшить обсяги виробництва АРП;

- приватизації підприємств авіаційної промисловості з урахуванням особливостей галузі та збереженням державного впливу на прийняття стратегічних рішень.

Але не слід забувати, що успішна діяльність будь-якої організації перш за все залежить від грамотно побудованої та ефективно функціонуючої системи менеджменту.

У складних умовах соціально-економічного розвитку менеджмент стає ключовою ланкою у вирішенні складних проблем. Ефективний менеджмент пом'якшує кризові явища, сприяє фінансовій стабілізації, служить підвищенню конкурентоспроможності, свідомо впливає на оновлення технологій, мотивує інвестиції та інновації. Саме тому внесення

змін до підходів менеджменту стає необхідністю багатьох компаній. Про результативність менеджменту суттєво свідчать результати, яких підприємство досягає у зовнішньому середовищі. Менеджмент має своєчасно визначити, яких результатів необхідно досягти, і мобілізувати всі ресурси організації для досягнення цих результатів.

Інформація стає одним із ключових ресурсів підприємства. Інформація має бути організована так, щоб стати ключем до ефективних дій. Також не менш важливою є організація інформаційного обміну на загальні завдання і спільну працю. Показником якості інформаційної системи є відсутність несподіванок у діяльності підприємства. Іншими словами, керівництво встигає одержати необхідну інформацію про майбутні події, проаналізувати їх, зрозуміти і вжити відповідних заходів ще до того, як ці події відбудуться чи набудуть масштабного характеру.

Завод № 410 ЦА виконує повний технологічний цикл капітального ремонту пасажирського літака Ан-24, транспортних літаків Ан-26, Ан-32, літака аерофоторобіт Ан-30, двигунів Д-36 для літаків Ан-74, Як-42, проектного літака Ту-334. Фахівцями заводу освоєно фарбування літаків поліуретановим покриттям, контрольно-відновлювальні роботи літаків Ан-74, а також модернізація салону літаків різноманітних модифікацій.

Стратегія розвитку підприємства передбачає використання широкомасштабної експортно-імпоротної політики. Майже за 50 років свого існування якістю відремонтованої авіаційної техніки, гнучкою структурою ціноутворення, індивідуальним підходом до кожного клієнта Київський авіаремонтний завод зарекомендував себе як надійний партнер. Літаки після ремонту успішно експлуатуються в більш ніж сорока країнах світу. Це країни Європи, Азії, Латинської Америки, Африки і всі країни СНД. А за технологіями, розробленим заводом, і за підтримки фахівців освоєний ремонт літаків Ан-24, Ан-26, Ан-32 у таких країнах, як Індія, Китай і В'єтнам.

Основною концепцією заводу у сфері ремонту авіаційної техніки є забезпечення високої якості, надійності та довговічності відремонтованої авіатехніки за допомогою введення нових прогресивних технологій і впровадження сучасних засобів діагностування й аналізу. На підприємстві діє триступінчастий метод контролю за якістю виконаних робіт. Це досягається високою кваліфікацією фахівців заводу, залученням конструкторських і науково-дослідних організацій, а також розвитком ділового співробітництва з найбільшими зарубіжними авіаційними фірмами. Завод має сертифікати Міждержавного авіаційного комітету, Авіаційного реєстру України, сертифікати ISO 9001–2000, сертифікат Державної авіаційної служби України. Схематично управління державного підприємства "Завод 410" цивільної авіації наведено на рис. 1.29.

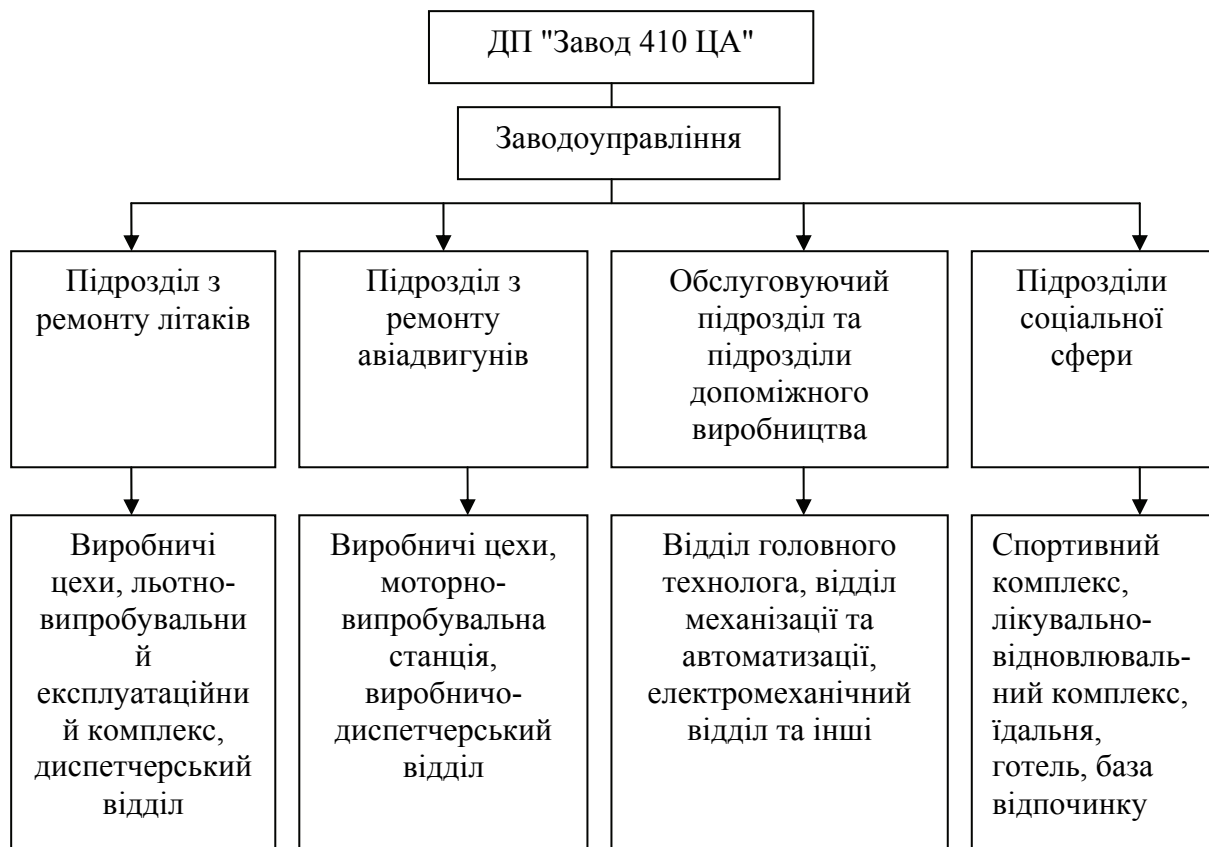


Рис. 1.29. Схема організаційної структури ДП «Завод» 410 ЦА

Основними елементами діючої організаційної структури державного підприємства "Завод 410 ЦА" є:

1. Заводууправління, що здійснює керівництво роботою підприємства.
2. Основне виробництво, що складається з послуг по ремонту авіаційних двигунів та послуг по ремонту, технічному обслуговуванню, переобладнанню і модернізації повітряних суден.
3. Обслуговуючі підрозділи і підрозділи допоміжного виробництва.
4. Підрозділи соціальної сфери (спортивний комплекс, лікувально-відновлювальний комплекс, їдальня, готель, база відпочинку).

Організаційні норми встановлюють структуру організації, склад і порядок діяльності окремих підрозділів і осіб, а також їх взаємовідносини і взаємодію, правила внутрішнього розпорядку, послідовність і періодичність виконання різноманітних операцій та різних видів діяльності з управління. У процесі розробки та використання організаційних норм мають також бути чітко встановлені та зафіксовані обов'язки працівників, обсяг, напрями, періодичність і місця формування інформації, процеси переробки та її використання.

Згідно з Постановою КМУ №1014 від 30 жовтня 2008 р. про реорганізацію державного авіабудівного концерну "Авіація України" в

"Антонов" і на підставі затвердженого статуту Державне підприємство "Завод 410 ЦА" увійшло до складу "Державного авіабудівного концерну Антонов" разом з АНТК ім. О.К. Антонова, Харківським державним авіабудівним підприємством, а також київським авіазаводом "Авіант".

Завод на сьогоднішній день знаходиться на стадії «Відродження» свого життєвого циклу. Цей етап характеризується суттєвим оновленням форм, видів та напрямів діяльності. Саме на тлі підписання контракту з Індією в перспективі можливе забезпечення відродження заводу. Контракт з Індією на модернізацію та ремонт літаків Ан-32 ВПС Індії на суму понад 400 млн. дол. став другим за обсягом в історії українського військово-технічного співробітництва незалежної України. За даними індійської сторони, він став також найбільшим контрактом індійських ВПС за останні роки. Рішення про модернізацію Ан-32 було прийнято у зв'язку з відсутністю гідної заміни цієї моделі. Свого часу літак створювався спеціально на замовлення індійського уряду для роботи в умовах високих температур на високогірних аеродромах — до 4500 м над рівнем моря. Часто Ан-32 — єдина сполучна ланка між розташованими на високогір'ї населеними пунктами, заставами і великими містами. За високу маневреність і надійність цей літак в Індії називали «Срібним конем».

Укладений Контракт є дуже важливим, бо забезпечує стабільною роботою на період більше 5 років і значними фінансовими надходженнями. Саме за цей період в Україні буде виконаний капітальний ремонт і модернізація 40 літаків, а також в Індію будуть поставлені ремонтні комплекти на проведення зазначених робіт ще на 65 літаках. Робота за контрактом покладена на дев'ять українських авіаційних заводів, головним розпорядником яких визначено АНТК ім. О.К. Антонова. Крім того, українськими фахівцями проводитиметься навчання індійських інженерів, надаватиметься допомога з оснащення авіаційної ремонтної бази замовника, а також здійснюватиметься конструкторський супровід поетапного продовження ресурсу, ремонту і переобладнання літаків на території Індії.

Щодо організаційної культури, то підприємство має відродити, а якщо необхідно, то й запровадити систему правил і норм, які визначають, що можна робити й чого необхідно уникати. Відповідно з'являється необхідність в адміністративній структурі, що професіоналізує схему управління. Починає формуватися ідеологія та управлінський стиль керівного ядра організації. Організаційна культура зазнає ударів конфліктних протиріч, що накопичуються (між "старими" і "новими" співробітниками, характером праці та його стимулюванням тощо). Організаційні успіхи й цілі співробітників усе більше розходяться. Акценти всередині організації переміщуються вбік реорганізації системи управління при орієнтації на якісні показники праці. В організаційній культурі проектується церемонії та ритуали, що стимулюють групову єдність.

Відродження — це позиція життєвого циклу, де організація намагається досягти балансу між самоконтролем і гнучкістю. Характерними організаційними рисами стадії є:

- наявність систем службових обов'язків і організаційної структури;
- інституціональні перспективи розвитку і творчості;
- орієнтація на результат — організація задовольняє потреби клієнтів;
- уміння передбачати;
- стійке зростання прибутку.

На цьому етапі життєвого циклу мають скластися й наповнитися змістом культурні мережі організації, що служать для ефективного обміну культурною інформацією, що циркулює в офіційних й неформальних комунікативних каналах.

На подальший розвиток підприємства дуже впливає саме інформаційна культура. На етапі відродження ДП "Завод 410 ЦА" має застосувати інформаційну культуру — так звану «культуру відкритості». Ця культура характерна тим, що службовці й менеджери відкриті для нового розуміння природи криз і радикальних змін. Організація свідомо відкидає старі підходи до бізнесу заради пошуку нових перспектив та ідей, що обіцяють створення нових продуктів і послуг, які могли б змінити умови конкуренції ринків і галузей.

Управлінська робота має ряд особливостей, які виражаються в характері самої праці, предметі управління, результатах і застосовуваних засобах управління. Завдання, що вирішуються на управлінському рівні, є специфічними через те, що пов'язані переважно з розумовим, творчим характером управлінської праці.

Управлінський персонал має особливий предмет праці — інформацію, в результаті перетворення якої приймається рішення, необхідне для зміни стану керованого об'єкта. Знаряддям праці керівників виступають, насамперед, засоби роботи з інформацією. Для виконання своїх функцій адміністративні працівники повинні мати спеціальні знання й певні якості.

Для досягнення результативності у процесі своєї діяльності кожний керівник повинен уміти:

- використовувати у своїй роботі інформаційний підхід;
- аналізувати інформаційну обстановку;
- робити інформаційні системи більш ефективними.

Завдяки інформаційним технологіям керівник значно збільшує обсяги інформації, яка споживається, розвиває мислення, активізує пізнавальну діяльність, розвиває художній смак. Але з розширенням можливостей свого сприйняття, мислення, пізнання людина одержує і залежність від інформаційних технологій.

В інформаційному суспільстві визначальним фактором соціалізації стає інформаційна культура особистості. У будь-якого творчого керівника має бути сформована інформаційна культура, що дозволяє

опанувати стійкими навичками застосування досягнень цивілізації, у тому числі навичками виховання мотивації та навичками застосування інформаційних технологій, під якими слід розуміти систему методів і способів збору, накопичення, зберігання, пошуку, обробки й видачі інформації.

Не слід забувати, що неефективні комунікації — одна з головних сфер виникнення проблем у діяльності підприємств різної галузевої спрямованості, в тому числі і підприємства авіаційної галузі. Адже на будь-якому підприємстві потоки інформації, трудових ресурсів, енергії, матеріалів (елементи будь-якої системи) мають координуватися за допомогою систем зв'язку, тобто системи комунікацій. При здійсненні основних управлінських функцій — планування, організації, мотивації, контролю, координації — система комунікацій виступає як інтегруючий фактор: використовуючи потоки інформації, вона спрямовує інформацію від однієї ланки до іншої відповідно до цілей підприємства. Це означає, що для успіху компанії життєво необхідні ефективні комунікації.

Саме тут доцільним є вирішення відповідних проблем шляхом розробки та впровадження інтегрованої системи внутрішніх комунікацій, що дозволило б підвищити ефективність системи управління та конкурентоспроможність підприємства.

Коло конкретних завдань, що вирішуються в результаті створення сучасної інформаційно-комунікаційної системи, включає:

- об'єднання в єдиний інформаційний простір великої кількості територіально віддалених один від одного об'єктів і підрозділів компанії;

- високошвидкісну передачу по каналах зв'язку будь-яких видів інформаційних потоків;

- підтримку діяльності всіх підрозділів і об'єктів підприємства;

- автоматизацію всіх технологічних і бізнес-процесів компанії, оперативний контроль і управління процесами виробництва, транспортування і збуту, взаєморозрахунків із споживачами і постачальниками, управління персоналом тощо;

- потужні засоби обробки й аналізу одержуваної інформації, розрахунок планової та фактичної собівартості продукції;

- забезпечення необхідного рівня безпеки і захисту інформаційних ресурсів підприємства.

Упровадження інтегрованої системи комунікацій для ДП "Завод 410 ЦА" пропонується здійснювати комплексно, паралельно створюючи та об'єднуючи в єдине інформаційно-комунікаційне поле модулі як основних макропроцесів, так і допоміжних.

Це дозволить швидше адаптувати організаційну культуру до відповідних змін в організаційній діяльності підприємства, що, у свою чергу, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності ДП "Завод 410 ЦА".

Відмітною рисою пострадянської культури, що домінує на більшості підприємств, є орієнтація на відносини, а не на досягнення конкретних цілей і результатів. Ця спадщина планової економіки, коли відносини виходили на перший план стосовно робочих завдань, приводить до поширення вирівнювального пасивного колективізму, небажання проявляти ініціативу і брати на себе відповідальність, неспроможність працювати в мінливих умовах і нових рамках організації роботи. Слабка система оцінки й винагороди співробітників, коли працівник не бачить ніякого взаємозв'язку між розміром заробітної плати та своїм ставленням до роботи, також негативно впливає на прагнення працювати більш ефективно. Негативно впливає на формування організаційної культури українських підприємств і слабе використання ролі людського фактора у виробничому процесі, а також невідповідність системи цінностей поставленим завданням.

Оскільки Україна обирає шлях європейської інтеграції, то підприємству доцільно акцентувати увагу на моделі західноєвропейської організаційної культури. Ця модель передбачає вільний вхід до начальника й взаємоповагу при спілкуванні керівників і підлеглих, що вказує на відносно коротку дистанцію влади в організаціях. Усупереч сформованій думці про індивідуалізм працівників західноєвропейських компаній, тут також розповсюджений колективізм як засіб мобілізації людських ресурсів організації через систему участі.

Західна система управління будується на формуванні організаційного порядку, тобто системі норм, правил, зв'язків, які роблять організацію автоматично функціонуючою. Організаційна культура націлена на скорочення проміжних керівних ланок, владна дистанція стає коротшою порівняно із системою делегування відповідальності. І якщо в східній корпоративній культурі присутня ділова вертикальна культура, де скорочення владної дистанції відбувається вниз, на вибір самого начальника, і всупереч організаційному порядку, то в європейській культурі скорочення є взаємним. У цьому аспекті цікаво розглянути співвідношення наказів на підприємствах Західної та Східної Європи (країни колишнього СРСР). На машинобудівних підприємствах країн СНД кількість наказів від першої особи досягає цифри 100 і більше щорічно, а на західноєвропейських — не більше 20. Велика різниця й у порядку вирішення виникаючих проблем: там, де західний робітник або інженер звертається до правил, наш вітчизняний працівник звертається до начальника.

Одним з елементів західноєвропейської організаційної культури є робота в команді. На різних підприємствах існує безліч програм щодо вирішення будь-яких проблем, які розробляються тимчасовою змішаною групою фахівців із декількох підрозділів. Ці програми забезпечують саморегуляцію найважливіших процесів в організації, багато питань вирішуються в усній формі, без письмових наказів, тому що ступеня взаємної обов'язковості працівників достатньо, щоб реалізувати усні домовленості.

Україна цілеспрямовано і послідовно повертає втрачений раніше імідж потужної авіаційної держави. За своїм науково-технічним потенціалом авіаційної промисловості вона входить до сімки держав світу, що мають повний цикл розробки, виробництва, експлуатації та ремонту авіаційної техніки, і має всі підстави на пріоритетне становище в цьому списку.

Взаємозв'язок організаційної культури з інформаційною дозволить вирішити поставлені підприємством питання швидше й ефективніше. Оскільки Державне підприємство "Завод 410 ЦА" посідає одне з провідних місць серед авіаційних підприємств України, слід підійти до використання організаційної культури дуже ретельно та послідовно. Це допоможе заводу зарекомендувати себе як ефективно працююче ремонтне авіапідприємство, яке утримує провідні позиції в сфері ремонту авіатехніки.

1.2.4. Аналіз узгодженості вітчизняних і міжнародних нормативних документів бухгалтерського обліку та фінансової звітності підприємств^{*}

Методологічні засади формування інформації про запаси в обліку та розкриття її у фінансовій звітності визначає Положення (стандарт) бухгалтерського обліку «Запаси» (П(С)БО 9) [115], в частині обліку готової продукції — П(С)БО 16 «Витрати» [116]. Загальний підхід до обліку запасів і вимоги до розкриття інформації про них у фінансовій звітності наведено в Міжнародному стандарті бухгалтерського обліку «Запаси» (МСБО 2) [117]. Даний стандарт спочатку було прийнято у 1975 р. під назвою «Оцінка та подання запасів у контексті системи історичної собівартості». Після перегляду у 1993 р. МСБО 2 набув чинності з 1 січня 1995 р. МСБО 2 розповсюджується на запаси, облік яких ведеться на основі історичної (фактичної) собівартості. Одне з основних питань, яке розкривається в МСБО 2, присвячено обліку запасів, а саме визначенню суми собівартості, яка має визнаватися як актив і переноситись на майбутні періоди до моменту визнання відповідних доходів. Критерії формулювання запасів як об'єкта обліку, їх оцінка, визначення фактичної собівартості, застосування різних методик розрахунку собівартості та розкриття інформації про них у звітності за вітчизняним і міжнародним стандартами мають певні розбіжності. Аналіз стосовно узгодженості П(С)БО 9 з положеннями МСБО 2 показав таке.

Згідно з МСБО 2 запаси — це активи, які утримуються для продажу в звичайному перебігу бізнесу; перебувають у процесі виробництва для такого продажу або існують у формі основних чи допоміжних матеріалів для споживання у виробничому процесі. Запаси включають товари, готову продукцію, незавершене виробництво, основні та допоміжні матеріали або (витрати на послуги згідно з МСБО 18 «Дохід»).

^{*} © С.В. Андрос, 2010

У П(С)БО 9 до переліку запасів включені всі групи запасів згідно з МСБО 2, крім малоцінних та швидкозношуваних предметів (МШП). Те, що МШП у вітчизняному нормативі належать до оборотних засобів, хоча і включають об'єкти, які не зовсім підходять визначенню даних оборотних активів не відповідає вимогам МСБО 2. Необоротні активи не призначені для реалізації найближчим часом, а оборотні — призначені для перетворення їх на кошти. Необхідно відзначити умовність такого підходу. Наприклад, деякі основні засоби простіше обернути в гроші, ніж у готову продукцію. Тому питання щодо розмежування оборотних і необоротних активів за даним критерієм залишається дискусійним. Розмежування МШП між запасами й основними засобами здійснюється на підставі часового критерію: об'єкти, які використовуються більше одного року або звичайного операційного циклу, належать до основних засобів, в іншому випадку — до запасів. У МСБО питання щодо розмежування об'єктів, які належать у вітчизняному обліку до МШП, вирішується по-іншому. Зокрема, в МСБО 16 «Основні засоби» [118] визначено, що запасні частини і допоміжне обладнання відображаються як запаси та визнаються прибутком (збитком) у процесі їх споживання. Запасні частини розглядаються як основні засоби, якщо очікується їх використання більше одного року. У МСБО 16 «Основні засоби», зазвичай, не визначається одиниці оцінки для визнання, з чого складається об'єкт основних засобів. Отже, необхідне переконання щодо застосування критеріїв визнання відповідно до конкретної ситуації на підприємстві. Підприємством визнаються витрати на основні засоби за часом їх виникнення. Такі витрати складаються з витрат, зазнаних спочатку на придбання об'єкта основних засобів, а в подальшому — на його збільшення, заміну, обслуговування. Отже, можна говорити про відсутність повної відповідності вимог П(С)БО 9 і МСБО 16.

Згідно із П(С)БО 9 у балансі підприємства запаси відображаються за: первісною вартістю — сума фактичних витрат на їх придбання або виготовлення; чистою вартістю реалізації запасів — це очікувана ціна реалізації запасів в умовах звичайної діяльності за вирахуванням очікуваних витрат на завершення виробництва і збут; справедливою вартістю — сума обміну активу або погашення заборгованості операцій між зацікавленими і незацікавленими сторонами.

Суб'єкти господарювання для відображення у балансі та фінансовій звітності запасів у грошовій оцінці використовують такі ціни: придбання — на період отримання запасів; поточні — використовуються на період здійснення їх оцінки; відтворення — ціни прогнозування визначених складових, що відповідають періоду, коли ці складові замінені. На зміну ціни впливають попит, пропозиція, інфляція.

Одним із недоліків структури грошового вимірника вартості є відсутність стабільності грошової одиниці щодо вибраної одиниці вартості. Тому для збереження об'єктивності оцінки запасів, вони відображаються в

обліку і звітності за найменшою з оцінок — первинною вартістю або чистою вартістю реалізації. Наприклад, коли збільшились очікувані матеріальні витрати на завершення виробництва, але вартість продажу продукції не зросла, запаси не принесуть очікуваної корисності, отже, їх треба уцінити. Чиста вартість реалізації запасів має бути надійною їх оцінкою і базуватися на можливій вартості їх реалізації за вирахуванням витрат на збут. При цьому необхідно враховувати можливі коливання цін або їх собівартість до моменту реалізації виготовленої продукції. Основою для такої оцінки служать інформаційні дані підприємств-виробників, дослідження ринкових цін на сировину. Чиста вартість реалізації запасів не завжди співпадає з їх первинною вартістю. При цьому можливі ситуації, коли первинна вартість перевищує чисту вартість реалізації чи первинна вартість запасів нижча за чисту вартість реалізації. У першому випадку сума перевищення первинної вартості списується на витрати звітного періоду. Аналогічно списується вартість зіпсованих запасів або тих, яких не вистачає. Сума часткового списання вартості запасів до чистої вартості реалізації визначається витратами періоду, в якому їх переоцінено (стаття «Інші операційні витрати» ф. № 2 «Звіт про фінансові результати»). Зауважимо, що дооцінка запасів як окрема процедура в П(СБО) 9 не передбачена. Зазначене, на нашу думку, пов'язане з дотриманням принципу обачності в оцінці з метою усунення завищення вартості запасів, а також принципу співвідношення доходів і витрат.

Згідно із МСБО у звітному балансі матеріальні цінності оцінюються за мінімально можливою вартістю, яку отримують порівнянням фактичної собівартості придбаних матеріальних цінностей з їх ринковими цінами на період складання звітного балансу.

У міжнародній практиці використовуються такі методи оцінки запасів: первинною — включаються витрати на придбання конкретного об'єкта; відновлювальною — сумою коштів, які необхідно сплатити у певний момент при заміні одного об'єкта іншим; чистою вартістю реалізації — ціною продажу за вирахуванням витрат на завершення виробництва і збут; дисконтною величиною майбутніх надходжень коштів, які обумовлюються реалізацією певного предмета у процесі комерційної операції.

Згідно із МСБО 2 запаси оцінюються за найменшим із двох показників: собівартістю або чистою вартістю реалізації. Собівартість запасів має включати витрати на придбання, переробку й інші витрати, зазначені під час доставки запасів до їх теперішнього місцезнаходження та приведення у теперішній стан. Даний підхід посиляється на принцип обачності, відповідно до якого активи і доходи не повинні бути завищеними, а витрати і зобов'язання — заниженими. Цим самим забезпечується об'єктивність оцінки запасів в умовах нестабільності цін. Даний підхід потребує зниження ціни на запаси до можливої чистої ціни продажу за умови, що вона нижча за собівартість та зворотної їх переоцінки за собівартістю за умови, що остання в результаті зростання цін на них нижче за можливу ціну продажу.

У МСБО 2 визначено, що матеріали, інші допоміжні матеріали, утримувані для виробництва, не списуються частково нижче за собівартість, якщо очікується, що готова продукція, виготовлена з них, буде реалізована за собівартістю чи вище їх собівартості. Проте якщо зниження ціни на матеріали вказує на те, що собівартість готової продукції буде вищою за чисту вартість реалізації, матеріали частково списуються до чистої вартості реалізації. Зауважимо, що дане виключення не є порушенням принципу обачності, оскільки при цьому відіграє роль принцип співвідношення доходів і витрат.

У П(С)БО 9 не розглянуто питання щодо оцінки запасів за найменшою із собівартості та чистою вартістю реалізації, хоча даний метод працює у національному законодавстві. Відбувається зазначене завдяки вимогам П(С)БО 9 відображати запаси за чистою вартістю реалізації, якщо на дату балансу їх ціна зменшилась, вони застаріли або іншим чином втратили первинну економічну вигоду. Для підтвердження, що це правило відповідає вимогам МСБО 2, пропонуємо розглянути такі ситуації.

Припустимо, що на кінець звітного року ринкова ціна на запаси стала нижче за їх собівартість, тобто створюється резерв від їх знецінення за рахунок різниці (1.32):

$$PEZ = C - P, \quad (1.32)$$

де PEZ — величина резерву;
 C — собівартість запасів;
 P — ринкова ціна;

У фінансовій звітності вартість запасів з урахуванням резерву показується за найменшою з оцінок, тобто за ринковою ціною (1.33):

$$Z = C - PEZ = C - C + P = P, \quad (1.33)$$

Отже, вимога МСБО 2 виконується. Припустимо, що на кінець наступного звітного року ринкова ціна на ці запаси зросла і стала вище за їх собівартість. Резерв у цьому разі не створюється, а запаси у звітності показуються за собівартістю, яка в даному випадку нижче за ринкову ціну. Тобто вимога МСБО 2 також виконується (1.34):

$$Z = C. \quad (1.34)$$

Формування резервів від зниження вартості запасів для відображення їх на кінець звітного року фактично є механізмом реалізації у вітчизняному законодавстві їх оцінки за найменшою між собівартістю і поточною ринковою ціною. Незважаючи на відмінності у термінах «поточна ринкова ціна» і

«можлива чиста ціна продажу», можна вважати, що оцінка запасів виконується в П(С)БО 9 і в МСБО 2 аналогічно. У той же час, у П(С)БО 9 доцільно було б показати використання даного підходу оцінки запасів. Посилаючись на зарубіжну облікову практику, пропонується розглянути методику реалізації правила оцінки запасів за найменшою собівартістю і можливою чистою ціною продажу (LCM — low of cost market) у системі обліку США — GAAP. У системі GAAP застосовуються такі варіанти методу LCM:

повидовий метод (собівартість і ринкова ціна порівнюються для кожного окремого виду (одиниці) запасів, визначається найменша величина, а потім ці цифри підсумовуються);

метод основних категорій запасів (собівартість і ринкова ціна порівнюються за кожною їх категорією, визначається найменша величина, а потім ці цифри підсумовуються);

метод загальної величини запасів (собівартість і ринкова ціна порівнюється за всією їх номенклатурою, визначається найменша величина, яка і береться за їх оцінку).

Оскільки у вітчизняних нормативних документах питання практичної реалізації правила оцінки запасів за найменшою величиною недостатньо опрацьовані, доцільно скористатися розробками, які існують у міжнародній практиці. Потребує також більш чіткого доопрацювання у національному законодавстві поняття поточних ринкових цін, адже залишається незрозумілим, чи однотипні вони до можливої чистої ціни реалізації, використовуваної у МСБО 2. Проблемним питанням залишається також подальша розробка методики визначення ринкових цін. Зауважимо, що МСБО 2 надає розрахунок можливої чистої ціни реалізації вагоме значення і ґрунтовно розкриває підходи до її визначення у статтях 28 і 29. Потребує уточнення у вітчизняному законодавстві підхід до оцінки запасів за умови, коли ринкова ціна на них стала нижче за собівартість, але й передбачувана ціна продажу готової продукції, в яку вони включені, нижче за собівартість не стала. Оскільки дана проблема не розглядається в П(С)БО 9. Припустимо, що до цих видів запасів застосовуватиметься загальний підхід, який певною мірою не відповідає вимогам МСБО 2. Незважаючи на вагоме наближення оцінки запасів у П(С)БО 9 до вимог МСБО 2, коло питань потребує подальшого опрацювання. Загальний підхід до формування собівартості запасів за вітчизняним і міжнародним стандартами є подібним, оскільки в собівартість запасів включаються витрати, що безпосередньо пов'язані з їх придбанням чи виготовленням, і не включаються загальногосподарські й інші подібні витрати, що не пов'язані з цим процесом.

Необхідно звернути увагу також ще на одну тенденцію, яка є типовою для МСБО, зокрема, підхід до відображення витрат на позики і курсові різниці. МСБО 23 «Витрати на позики» [119] ідентифікує обмежені обставини, якщо витрати на позики включаються в собівартість запасів. Підприємство може купувати запаси згідно з умовами за договором про

відстрочку розрахунків, якщо угода фактично містить елемент фінансування (наприклад, різницю між ціною придбання за нормальних умов кредиту і оплатою відповідної суми коштів). Отже, цей елемент визнається як витрати на відсотки протягом усього періоду фінансування. Таким чином, основний підхід потребує віднесення витрат на позики і курсові різниці на витрати і доходи підприємства.

У ст. 6 П(С)БО 31 «Фінансові витрати» [120] визначено, що в разі позичання коштів для створення кваліфікаційного активу сумою фінансових витрат, яка включається в собівартість даного активу, є фактичні, визнані у звітному періоді фінансові витрати, пов'язані з таким позиченням за вирахуванням доходу від тимчасового фінансового інвестування позичених коштів. Отже, в П(С)БО 31 однозначно вказується на необхідність включення відсотків на позики у фактичну собівартість запасів за умови, що вони призначені для їх придбання.

Згідно із МСБО 16 основні засоби оцінюються за справедливою вартістю або за історичною собівартістю. Відповідно до МСБО 21 «Вплив змін валютних курсів» [121], незалежно від того, визначається балансова вартість на основі історичної собівартості чи справедливої вартості, якщо сума в іноземній валюті, то вона перераховується у гривні. Балансова вартість деяких статей визначається порівнянням двох або кількох сум. Наприклад, балансова вартість запасів є нижчою з двох оцінок: собівартістю або чистою вартістю реалізації згідно з МСБО 2. Подібним чином у МСБО 16 балансова вартість активу, відносно якого існує ознака зменшення корисності, є нижчою з двох оцінок: балансової вартості до врахування можливих збитків від зменшення корисності або суми очікуваного відшкодування. Якщо такий актив є немонетарним і оцінюється в іноземній валюті, то балансова вартість визначається порівнянням собівартості чи балансової вартості, переведеної за валютним курсом на дату визначення цієї суми. Таким курсом, зазвичай, виступає курс на дату здійснення операції для статті, яка оцінюється за історичною вартістю; чистої вартості реалізації або суми очікуваного відшкодування, переведеної за валютним курсом на дату визначення цієї вартості (наприклад, за курсом при закритті на дату балансу).

Вплив такого порівняння може полягати в тому, що збиток від зменшення корисності визнається в національній валюті, але не визнається в іноземній чи навпаки. Підкреслимо, що згідно з вимогами МСБО 16 необхідно визнавати прибутки чи збитки, що виникають від переоцінки основних засобів у власному капіталі. Якщо такий актив оцінюється в іноземній валюті, то п. 23 МСБО 21 вимагає перераховувати переоцінену суму, застосовуючи курс на дату визначення вартості, що призводить до курсової різниці, яка також визнається у власному капіталі. Отже, умовою включення у вартість запасів курсових різниць за МСБО 21 є наявність девальвації або зниження вартості валюти. Необхідно підкреслити, що у П(С)БО не визначено щодо цієї обмежувальної умови.

Відображення витрат на позики також недостатньо врегульовано у вітчизняному законодавстві. Інформація, що підлягає розкриттю у фінансовій звітності за вітчизняним законодавством, має відображатися згідно з вимогами МСБО. Проте перелік інформації стосовно запасів у звітності за МСБО 2 відображається більш ґрунтовно, ніж у П(С)БО 9. Ураховуючи вище зазначене, вважаємо, що у фінансових звітах має бути розкрита така інформація:

- складові облікової політики, прийняті для оцінки запасів, включаючи використовувані формули для розрахунку їх собівартості;

- загальна балансова вартість запасів і балансова вартість згідно з їх класифікацією на підприємстві;

- балансова вартість запасів, відображена за чистою вартістю реалізації;

- балансова вартість запасів, відображена за справедливою вартістю мінус витрати на продаж;

- сума будь-якого часткового списання, визнана як витрати періоду;

- сума будь-якого сторнування, будь-якого часткового списання, визнана як зменшення суми запасів та як витрати періоду;

- ситуації, що зумовили сторнування часткового списання запасів.

Згідно із П(С)БО 9 при відпуску запасів у виробництво, оприбуткуванні з виробництва, продажу й іншому вибутті їх оцінка здійснюється за одним з таких методів: ідентифікованої собівартості відповідної одиниці запасів; середньозваженої собівартості; ФІФО; нормативних витрат; ціни продажу. Згідно із МСБО 2 якщо результати наближено дорівнюють собівартості, то використовуються методи стандартних витрат або роздрібних цін. Собівартість невзаємозамінних та призначених для конкретних проектів одиниць запасів визначається шляхом використання конкретної ідентифікації собівартості кожної їх одиниці. Відповідно до п. 24. МСБО 2 конкретна ідентифікація собівартості означає, що витрати ототожнюються з одиницями запасів. Такий підхід є доцільним для тих запасів, що призначені для конкретних проектів, незалежно від того, придбані вони чи вироблені. Конкретна ідентифікація собівартості є недоцільною, якщо значна кількість одиниць взаємозамінних запасів. Собівартість запасів, за винятком наведених у п. 23 МСБО 2, визначається за допомогою методів ФІФО або середньозваженої собівартості.

Підприємствам необхідно застосовувати один метод собівартості для запасів із подібними ознаками і призначенням до використання. Для запасів із різними економічними ознаками доцільно використовувати різні методи собівартості. Зауважимо, що відмінність у географічному розташуванні запасів не є достатньою підставою для застосування різних методів розрахунку їх собівартості. Так, згідно із П(С)БО і МСБО використовуються однакові методи обчислення собівартості запасів, хоча назви їх дещо відрізняються.

Незважаючи на відмінності у термінології, сутність вітчизняних і міжнародних методів обчислення собівартості запасів є подібною. Зокрема, МСБО 2 вводить поняття основного і допустимого альтернативного підходу до розрахунку собівартості запасів. Як основний підхід розглядаються методи середньозваженої вартості та ФІФО. Загалом підходи до обліку та відображення у звітності запасів у вітчизняних нормативах співпадають із вимогами МСБО. При цьому значну роль відіграє ухвалення Методичних рекомендацій [122], які значною мірою наблизили вітчизняний облік запасів до міжнародних стандартів. Проте вітчизняні нормативи зберігають окремі відмінності порівняно з МСБО практично за всіма проаналізованими ознаками. Зазначене призводить до того, що незважаючи на подібність підходів до обліку запасів, їх показники у звітності, складені за вітчизняним і міжнародним стандартами, є різними. Саме тому важливо продовжувати реформування національного обліку до його наближення до вимог МСБО.

Висновки. У П(С)БО 9 у перелік запасів включено всі групи запасів згідно із МСБО 2, крім МШП. Те, що МШП у вітчизняному нормативному документі належать до оборотних засобів, хоча і включають об'єкти, які не завжди підходять визначенню оборотних активів, не відповідає вимогам МСБО 2. Розмежування МШП між запасами й основними засобами у П(С)БО 9 виконується на підставі часового критерію, цим самим у складі основних засобів можуть бути враховані об'єкти, які за своєю економічною сутністю належать до запасів.

Потребує більш чіткого визначення в П(С)БО поняття поточних ринкових цін, оскільки залишається незрозумілим, чи однотипні ціни до можливої чистої вартості реалізації, використовуваної у МСБО 2. Загальний підхід до формування собівартості запасів згідно із МСБО і П(С)БО є подібним: у собівартість запасів включаються витрати, пов'язані з придбанням або виготовленням, і не включаються загальногосподарські й інші подібні витрати, не пов'язані з цим процесом.

МСБО 23 ідентифікує обмежені обставини, коли витрати на позики включаються в собівартість запасів. У П(С)БО 31 визначено включати відсотки на позики у фактичну собівартість запасів тоді, коли вони призначені для їх придбання.

Умовою включення у вартість запасів курсових різниць згідно із МСБО 21 є наявність девальвації чи зниження вартості валюти. У П(С)БО не визначено щодо цієї обмежувальної умови.

Згідно із П(С)БО 9 при відпуску запасів у виробництво їх оцінка здійснюється за одним із таких методів: ідентифікованої собівартості відповідної одиниці запасів; середньозваженої собівартості; ФІФО; нормативних витрат; ціни продажу. Згідно із МСБО 2, якщо одержані результати приблизно дорівнюють собівартості, то використовуються методи стандартних витрат або роздрібних цін. На відміну від вимог МСБО у П(С)БО наднормативні втрати можуть включатися в собівартість продукції.

1.2.5. Marketing Research and Analysis in Modern Hospital Management*

The article studies the role of marketing research and analysis aimed at improving the management of a modern hospital. In this connection, a comprehensive marketing approach is proposed, which includes the following elements:

- A) marketing research of the patients' needs of treatment;
- B) marketing analysis of the hospital's needs of resources, necessary to carry out its activities with effectiveness and good quality;
- C) marketing communications providing information about the hospital's efforts in achieving the best possible results in the treatment of its patients.

It is advisable that the surveys and analyses of the patients' needs, the hospital resources, and the communications with the stakeholders in society be developed as a marketing concept or plan of the hospital. This, however, is not sufficient; it is necessary to integrate the marketing analysis into the hospital's business plan, i.e. to include it as an indispensable part of the conduct of the medical staff. It is only then that the medical service will be provided to and consumed by the patients in a manner that corresponds to their needs and expectations.

In the conclusion it is inferred that it is necessary for the marketing research and analysis to become part and parcel of the modern management of hospital care. The mechanism of financing the hospital treatment by the National Health Insurance Fund through clinical pathways, which creates quasi-market competition between the hospitals, also contributes for this. The change in the marketing environment is another argument which requires marketing research and business activities in the functioning of a modern hospital.

Hospital services are provided in order to preserve, strengthen and improve the health of the individual. The assessment of people's needs of hospital treatment, which is made through marketing research and analysis, is in complete harmony with the hospitals' mission: to provide the best possible treatment of patients with their available resources. The achievement of this result requires a systematic approach to marketing research and analysis of the patients' needs of hospital care. The pattern of logical relationships and activities determined by the marketing approach in the management of a hospital is, as follows (table 1.12).

Table 1.12

Marketing approach to the analysis and supply of hospital services

Marketing research	Marketing concept	Marketing activities
1.target patient group	Integration in the business plan	a)provision of resources
2.patients needs	What services	b)consumption of the service
3.marketing environment	for who — target group	c)measuring of the utility
4.demand for resources	In what format	d)marketing communications

* © Milena Vladimirova, Georgi Manliev

1. Marketing research and analysis of the needs of hospital services

Hospital services possess characteristic features typical of the health services in general, including high degree of immateriality; inelasticity and irregularity of demand; a wide range of needs for hospital care; impossibility to separate supply and demand in urgent cases, i.e. immediate consumption at the moment of demand; high degree of heterogeneity (individuality) of the service itself; need of information about the patient's state (hospital treatment summary); additional (marginal) expenses for offering the service, which requires its price and, respectively, payment for its consumption. There exists, however, a certain difference between health and hospital services. That is why it becomes necessary to specify the typical features of the latter. They have relevance to the study of the patients' needs of and, accordingly, to the modeling of their supply and consumption [123].

First, the demand for hospital services is generally not elastic. For urgent cases, they are almost perfectly elastic, i.e. the service is to be consumed without delay. For some diseases, the supply and demand allow the patient to postpone his/her treatment for some time. The assessment of the possible delay, however, is important because it serves the planning activities of the hospital in terms of its limited capacity.

Second, the needs of hospital treatment of individuals are incidental (random) in occurrence, which generates increased or reduced demand in certain periods. Notwithstanding this feature, the hospitals are obliged to set up a pattern of constant supply of services in order to be able to meet the accidentally emerged needs of treatment. In average terms, however, there is certain regularity in the demand for hospital care. This requires statistical and market research and analysis of the demand for hospital services in order to create adequate organization for their supply. In fact, the marketing analysis determines to a large extent the expected loading of the hospital capacity, which is one of the indicators of the hospital's effectiveness.

Third, the hospital service is very complex in terms of supply and consumption. It requires medical analysis to determine the accurate diagnosis of a disease; coordinated activities of the doctors' staff to choose the correct treatment therapy; monitoring the process of hospital treatment; special diet and care. These call for personal commitment, responsibility and teamwork in the proposed treatment.

Fourth, very often the hospital treatment, operative treatment in particular, does not end with the active hospital therapy. It requires additional medical care including rehabilitation and recovery. Therefore, it becomes necessary to continue the doctor-patient relationships in the period after hospitalization through periodic examinations and consultations. This characteristic feature involves the creation of a database of the treated patients and of a mechanism for monitoring their after-the-hospital care. The creation of these, however, gives rise to additional expenses, which necessitates their inclusion in the price of the hospital service.

Fifth, the entire process of hospital treatment from admission to discharge from the hospital is connected with the collection and storage of relevant information concerning the patient and his/her treatment. Great technological changes have been made in this respect: from the patient's paper medical record to a personal electronic file and the creation of information systems for searching and adding new data in the patient's discharge summary. The personal electronic file increases significantly the efficiency of hospital treatment, although it involves additional efforts and expenses for the hospital.

Sixth, for obvious psychological reasons, patients require the best quality of hospital care. It has many aspects: medical engagement and professional competence; use of appropriate medications; personality and commitment to the treatment; provision of information services to the patients and their relatives, medical supervision of patients after they have been discharged from the hospital; achieving good results from the treatment itself. As an object of treatment, the patients reveal their assessment of the effectiveness of hospital treatment. In the market research carried out they share that the doctors have done their best; or that the doctors and the other hospital staff rushed through the treatment; or demonstrated formal care, or did not care enough for the patients during the treatment; or extort money from them, etc. To collect and process this information is "the time of truth", i.e. it is not what the managers and doctors think about the treatment but rather how they are evaluated by their patients.

Seventh, the hospital services for the treatment of specific diseases feature typical and repeatable elements. This allows, without otherwise restricting the individualized nature of the hospital care, to form different type groups with certain homogeneity in the consumption of hospital services. For example, patients with ulcer disease represent a typical group in the gastroenterology departments of the hospitals. Accordingly, it becomes possible to apply typical for the disease procedures and techniques of treatment, thus allowing a higher quality of the hospital service (description of diagnoses and effective therapies for treatment) and an opportunity to assess the expenses associated with its provision. This specific feature has led to the formation of special hospital wards, in the first place and the creation of a unified (standardized) unit to assess the health service as a hospital pathway or diagnostically related group, in the second place.

Eighth, the prices of hospital services determine the revenue of the hospital and its ability to function as an institution. It is logical to take an expense approach when pricing the services, i.e. to take into account all direct and indirect expenses for the patient's treatment. The hospital as an agent, however, is interested in boosting these evaluations, because they mean higher revenue and hence additional payment to the medical staff. The patient has no choice, and for this reason becomes an easy victim of the monopolistic claims of the hospitals. That is why it is necessary to take a regulated approach to the pricing of hospital services. It further requires the establishment of a monitoring system as the person or institution which provide funds and the hospital fall in the principal-agent model and the asymmetric information related to it, i.e. they are able to mislead their principal.

2. Marketing of the resource needs of the hospital

Hospital services such as diagnosing the disease and therapy create an idea of immateriality. In reality, however, their supply is connected with the utilisation of a number of resources: general and specialized facilities (hospital, operation rooms, medical treatment rooms, etc.), special equipment, medicines and other supplies and last but not least, hospital staff. It is also necessary to study and analyze the demand for them and take due measures for their supply. Without these, the hospital cannot offer appropriate treatment (hospital service) to the patients. The study of the resource needs for supply of hospital services is subject of *the internal marketing of the hospital*.

The optimal number of hospital staff is a controversial issue. There are arguments based on normative regulations favouring a greater number of medical staff in hospitals. They may be justifiable from a medical point of view but the hospital managers, on their part, have to keep account of their expenses and for this reason the optimization of the available resources, including hospital staff, is an object in their range of vision.

The internal marketing research on *the need for personnel* is based on the business plan of the hospital and the assessment of the marketing forecasts about the demand for the services it provides in the following 3-4 years, as well as on possible structural changes in the organization of hospital care. The issue of medical staff, however, is not only to optimize it on a short-term basis. Just like every other organization, the hospital should pursue a policy for professional development of its staff. Therefore, it is necessary the managerial staff to develop plans for training and career development of the hospital personnel. In total, such measures create incentives for high quality hospital services and, respectively, improve the image of the hospital and increase the demand for its services. For example, if the hospital builds a successful team of cardio-surgeons for heart surgeries, it would gain prestige and create conditions for attracting new long-term patients, i.e. form competitive advantages on the market with quality supply of hospital services. And this is in effect the significance of marketing research and analysis.

The hospital has several major expenses in the process of carrying out its activities, and namely: for salaries for the staff, for maintaining the hospital's bedded departments and buildings; for supplies, medicines, food for the patients; for transportation. It is necessary to measure these expenses, which is not particularly difficult in terms of accounting. They are reflected in several indices, such as average cost per occupant day, average cost for hospitalization of a patient, daily costs for medicines and meals. In order to be able to provide its services, the hospital has to purchase a number of supplies, medicines and other services. Their prices become part of the hospital's expenditure and may, on their part, influence the amount of financial resources needed for performing its activities. If the purchases are of a large amount, the use of tendering procedures for procurement can minimize the costs by 20–30%. In such cases the decisions are to be made by the managers but it is clear that the hospital has some options to minimize its costs without impairing the quality of hospital services and supplies.

The hospital disposes of certain capital assets which are the provision for the supply of hospital services. These include, first, a building with certain bed space and other specialized hospital facilities, such as surgery rooms, ICU's/shock halls, lecture halls, admission offices, etc. and second, medical equipment and apparatus (X-ray, CAT scanner, etc.) which are associated with the profile of hospital treatment.

Hospital stay in advanced countries has been reduced considerably which, other things being equal, reduces the need for additional bed facilities and medical staff and their maintenance costs. That is why it is necessary to assess whether the new hospital technologies lead to a reduction in the average hospitalization time of a sick person. This is a key point in estimating the needs of hospital beds and the decision for their optimization, as well as upgrading the hospital rooms in conformity with the increased needs of the patients. Many hospitals make decisions to establish VIP wards with luxury furnishing. Apparently, the studies show that the offering of luxurious conditions attracts patients with higher income capabilities.

Modern equipment is another important condition for effective hospital treatment. It provides precise information about the patient's state and better conditions for more accurate diagnosis, therapy, unique operations and greater success of treatment. For these reasons, the hospital managers show preference for the acquisition of modern equipment. What is more, the modern hospital is increasingly transformed into a high-tech institution. At the same time, however, it is quite clear that the expensive equipment requires effective utilization. Otherwise, the hospital would "freeze" valuable financial resources in equipment with low efficiency of use. This question requires hospitals to develop a specific profile of treatment, so that they can more easily acquire specialized equipment and achieve its full utilization.

The annual inventory of the medical equipment can assess precisely its status. Bearing in mind the expected development of hospital services in the next 2–3 years and the estimated innovation activities in this sphere (development of new services or upgrading the existing ones) one can assess the need for specific equipment and, consequently, the amount of capital expenditure for its acquisition. But here again arises the problem of efficient allocation of the scarce resources for capital expenditure. The doctors demand the best equipment provided by the best companies, because no compromise is to be made in some areas of hospital treatment. Thus the estimates for the acquisition of modern capital assets inevitably face a number of budgetary constraints, which requires the prioritization of capital expenditure.

3. Marketing communications of the hospital

Marketing as a managerial concept aims at creating a product or service to meet the needs of the customers and therefore gain them as permanent clients of the firm. In this respect, marketing research of the needs is carried out; products or services that satisfy them are developed and it is preceded to their offering. And here arises the serious problem of how will the products or services reach the wanted customers?

Next comes questions: how to circulate information about the services offered, how to present the service itself, how to encourage the users to take advantage of it and how to maintain relationships with the current customers and attract new ones?

These issues concern the last stage in the cycle of marketing, the firm's marketing communications with its customers and target groups [124]. The same approach, however, is fully applicable to the marketing activities of the hospital as well. It is necessary the services they create and offer to be made available to the patients and to offer a broader and effective marketing approach, i.e. to build a *communication system* which will inform, guide and encourage the consumers to seek the services of a given hospital.

The spectrum of activities in marketing communication is well developed in company business. They are also applicable to the actions of hospitals. The range of communication tools and instruments includes, as follows [125]

- press releases of successful innovations in the treatment of certain diseases;
- development and dissemination of brochures giving information about the health services of the hospital;
- paid interviews and publications in mass and specialized media;
- organizing of specialized seminars and presentations for specific target groups who need advisory information about their treatment (a typical example for this are the workshops for women who are to give birth for the first time);
- creation of websites with opportunities for online communication with the hospital staff regarding the conditions for certain treatments;
- holding of open-door days on which to demonstrate the conditions and achievements of the hospital in the treatment of patients;
- assumption of public initiatives for the treatment of patients who, for one reason or another, are not able to pay the price of hospital services;
- direct marketing communication of the medical staff with the patients and their proxies;
- other methods which are in use in the practice of one hospital or another.

It is a matter of managerial decision which instruments to use and in what combination, in order to influence the choice of the patients and their stakeholders. The presence of high ethical standards in health and hospital services assumes the agent, i.e. the hospital, does not manipulate its patients. That means that the marketing communications with patients should be fair and adequate, i.e. equivalence between the advertised services and their actual coverage in the hospital activity. In this aspect, the patients share information and assessments of their treatment, which gives rise to informal advertising effect regarding the activities of a given hospital.

Measuring the effect of the different instruments [126] is recommended as the last part of the marketing communication with the patients. Not all of them, though, produce the desired result: the maintenance and expansion of the patients' interests in treatment in the hospital. The analysis in this case involves the creation of an effective marketing mix.

4. Integration of the marketing analysis in the hospital's business plan

Marketing research and analysis are not an end in themselves. They pursue the creation and supply of products or services that meet the client's needs and provide the company with competitive advantages on the market. A similar approach exists even in the conditions of non-commercial marketing. The hospital is not simply a building which patients enter and leave. It provides hospital services which meet vital needs of the patients and therefore leave a deep imprint on their attitude towards the hospital institution. The effects have more dimensions, because the patients are related with many stakeholders.

Therefore, the study of the patients' needs and the provision of services which meet them to the highest degree is a proof that the hospital fulfills its mission, improves its image of an efficiently functioning public institution and becomes a desired destination for the treatment of potential patients.

But how can market research and suggestions for improving the hospital services perform the abovementioned role? Above all it is appropriate for the hospital to develop its marketing concept which defines the long-term actions in the environment in which it operates. The marketing concept is worked out in details in the marketing plan or in the medium-term measures which are to be involved in the hospital's business plan as a separate item, or in the activities of different units of the hospital. From that moment on, there follow management of its implementation and, respectively, control of the marketing actions involved in the business plan of the hospital.

The appointment of a marketing specialist or a marketing manager is a big step towards the modern management of a hospital. On the other hand, it is not sufficient, because tests have shown that the marketing concepts and actions are successful only when all the managers of the organization are involved in their implementation. Y. Pride and O. Ferrell [127] indicate that the marketing orientation in the organization's (hospital's) actions should become managerial philosophy and, more specifically, "to generate in the organization marketing information about the current and future needs of the customers, to disseminate this information in the various departments and adapt the whole organization to it". The adoption of this approach is decomposed into the following actions and roles of the managing subjects of the organization:

- senior management: communication and support in implementing the marketing orientation;

- marketing managers: implementation of market research, marketing analysis and suggestions for their incorporation in the business plan of the organization;

- non-marketing managers: coordination and coordinated actions in the implementation of the marketing measures;

- customers: open and close connections with the patients and their stakeholders which allows permanent survey of the needs and respective adaptation of the actions for their better satisfaction.

The creation of marketing philosophy in the management of a company is a natural process, driven by the changes taking place on the market. This conclusion is relevant to the activity of hospitals as well, as the patients' needs and the marketing environment also undergo very dynamic changes. Therefore, the Pride/Farrell approach to success in the marketing activities of the organization is fully valid for the hospital institutions too. Each hospital specialist works directly or indirectly with the patients and contributes to their treatment. Therefore he/she is the bridge thrown to the practical implementation of the marketing activities for more effective and quality hospital care.

Conclusions. The study of the patients' needs and the supply of hospital services which meet their requirements to the greatest extent is subject of the hospital's marketing activities. The achievement of these results generates increased demand for the services provided by a hospital and allows an optimal utilization of its capacity. The latter, in combination with qualified personnel and modern equipment creates the prerequisites for medical effectiveness and economic efficiency of the hospital. That is why it is necessary that market research and analysis become an indispensable element in modern hospital care management. The mechanism of financing the hospital treatment by the National Health Insurance Fund through clinical pathways, which creates quasi-market competition between hospitals, also contributes for this. The change in the marketing environment, which additionally requires marketing approach to the management of a modern hospital, also acts in this direction.

1.2.6. Современные управленческие технологии в предупреждении воздействия вредных и опасных условий труда*

Сегодняшние знания о роли человеческого фактора в возникновении несчастных случаев позволяют наметить ряд перспективных направлений борьбы с производственным травматизмом, главным из которых является комплексный профессиональный отбор работников по психофизиологическим и социально-психологическим (личностным) качествам, в первую очередь на травмоопасные профессии. Это, в свою очередь, может снизить риск получения психологической травмы на производстве, которая всегда лежит в основе иска о компенсации морального ущерба.

Необходимой составляющей механизма предупреждения морального ущерба работника является обеспечение его профилактической защиты в процессе осуществления трудовой деятельности. Реализация этого принципа возможна, в частности, путем разработки и применения методов профессионального отбора с использованием оценки профессиональной пригодности работника.

* © Е.В. Поляков, 2010

Практика показывает, что с усложнением техники, с расширением диапазона ее применения вопросы профессионального отбора работников приобретают все возрастающее значение.

Актуальность работ по профотбору определяется в первую очередь большой практической значимостью этой проблемы. Неуклонное увеличение числа профессий при растущей нехватке квалифицированных трудовых ресурсов повышает важность изучения способностей и склонностей человека в отношении разных видов деятельности. Такие области практики, как профессиональная ориентация и консультация, профотбор и размещение кадров, производственное обучение, требуют разработки и применения надежных, достоверных, прогностических методов диагностики уровня развития способностей людей и их качественного своеобразия. Наиболее остро эта проблема ощущается в настоящее время для угольной, металлургической и химической промышленности, которые отличаются эксплуатацией опасных производственных объектов во взрыво- и пожароопасных условиях. Отличительной чертой работы специалистов, связанных с эксплуатацией таких объектов, является вероятность возникновения аварийных, экстремальных, опасных для жизни ситуаций. Работа в таких условиях требует от специалистов повышенного внимания, высокого уровня мышления, хороших памяти и профессиональных знаний в области технологии, оборудования и безопасности труда. Исследования [128, 129] показали, что надежность работника, особенно в условиях аварийного режима работы, далека от 100% и в значительной степени определяется его профессиональной пригодностью. Анализ чрезвычайных ситуаций показал [130], что доля человеческого фактора в их возникновении составляет примерно 70%.

Для того чтобы предотвращать и успешно устранять аварийные ситуации, человеку необходимо обладать таким качеством, которое психологи в общем виде именуют как защищенность от профессиональных опасностей (несчастных случаев, аварий и прочих происшествий). Под защищенностью понимается способность человека не создавать в профессиональной деятельности для себя и других опасные ситуации, а в случае их возникновения успешно им противодействовать, т.е. быть профессионально пригодным. В значительной степени от уровня профессиональной пригодности работника зависят производственный травматизм и аварийность, производительность труда и текучесть кадров, научно-технический прогресс.

За последнее время проблема прогнозирования профессиональной пригодности и подготовки кадров составляет неотъемлемую часть экономической политики в большинстве стран мира.

В соответствии с определением *профессиональный отбор* — это:

1) выбор из группы кандидатов для занятия определенных должностей специалистов, наиболее соответствующих для выполнения данной работы (отбор кадров);

2) один из элементов профессиональной ориентации, направленный на определение пригодности человека для выполнения тех или иных видов деятельности в целях оказания ему помощи в выборе профессии, специальности [131].

Ряд исследований [132–134] показывают, что лица, не обладающие достаточными способностями к определенному виду деятельности, значительно дольше других и с большими трудностями овладевают ею, *чаще допускают ошибки и просчеты, являются виновниками аварий, а также обладают меньшей надежностью в работе.* Следовательно, является объективной необходимостью профессиональный отбор специалистов на предприятии с целью повышения эффективности и надежности использования дорогостоящего оборудования и энергоемкой техники, дальнейшего роста производительности труда, рациональной расстановки кадров, снижения уровня травматизма и аварийности. Система профессионального отбора состоит из следующих основных его видов: медицинского, социально-психологического, образовательного и психофизиологического.

При приеме на работу обязательными требованиями являются соответствие медицинских показателей и образовательного уровня требованиям специальности, т.е. осуществляется медицинский и образовательный отбор, система которых в настоящее время применяется. Что касается психофизиологической и социально-психологической составляющей профессионального отбора, то, по нашему мнению, при приеме на работу на опасные производственные объекты чаще всего не учитываются психологические и психофизиологические характеристики работника, хотя от уровня соответствия этих характеристик требованиям специальности зависят уровень производственного травматизма и защищенность работника от воздействия неблагоприятных факторов производственной среды, которые могут впоследствии повлечь за собой получение морального ущерба. В связи с этим в настоящей работе разрабатываются проблемы, связанные только с психофизиологическим и социально-психологическим профессиональным отбором, недочеты которого могут привести к возникновению (усилению) морального ущерба работника.

Поэтому, резюмируя вышесказанное, можно заключить, что в зарубежной и отечественной науке создан прочный теоретический и методический фундамент исследования общих и специальных способностей, получен богатый фактический материал, дана его содержательная интерпретация.

К сожалению, в промышленности на потенциально опасных объектах наблюдается серьезное отставание в системе отбора, обучения и переподготовки персонала для работы в опасных условиях, а

существующие методики профессионального отбора не удовлетворяют требованиям, предъявляемым к персоналу, так как не учитывают специфику производства, а также уровень профессиональной подготовки согласно требованиям должностных инструкций.

Одним из центральных вопросов является определение и оценка морального ущерба работнику от несчастного случая на производстве, применимое для условий рыночной экономики.

В литературе в качестве экономических категорий используются различные термины при изложении проблем, касающихся вопросов ущерба. В ряде значений они используются как взаимозамещающие, хотя в разных разделах экономики сформировалась своя практика применения определенных терминов. Мы не будем пытаться навести порядок в использовании этих терминов в оценках ущерба.

Наиболее общее, на наш взгляд, определение ущерба приведено А.А. Афанасьевым [135, с. 9], согласно которому *ущерб* — это фактические экономические и социальные потери, возникающие в результате каких-либо событий или явлений, в том числе изменений природной среды, ее загрязнения. Ущерб возникает от прямого разрушения материальных ценностей, ухудшения предпосылок ведения хозяйства и воздействия на здоровье человека. Он может усиливаться в ходе как хозяйственных, так и природных цепных процессов и реакций.

Из этого определения следует, что существует большое количество разновидностей ущерба в зависимости от отрасли хозяйства, которому нанесен ущерб, от вида воздействия (техногенные или природные катастрофы), от объектов, которые пострадали в результате этих воздействий, и т.д. То есть понятие ущерба является междисциплинарным и вопросы его оценки касаются различных проблем экономики, экологии, эпидемиологии, энергетики, металлургии и т.д.

В связи с этим рассмотрим лишь некоторые вопросы оценки ущерба, которые, по-нашему мнению, могут быть значимы в контексте настоящей работы. Прежде всего, это касается самого понятия ущерба, видов ущерба, какой ущерб учитывать, как оценить стоимость ущерба и т.д.

Кроме приведенного выше определения ущерба в научной литературе приводится еще ряд понятий. Так, согласно словарю Ожегова [136, с. 877] *ущерб* — это *вред* (физический, моральный, материальный), причиненный кем-либо (чем-либо) организации или физическому лицу.

Здесь следует определиться в подходах интерпретации понятий «вред» и «ущерб» в настоящей работе.

Вред — понятие социальное. Это следует из того, что в словарях Ожегова, Даля и наиболее авторитетном украинском правовом издании [10] он определяется как ущерб, порча. Ущербом, в свою очередь, согласно словарю, называется убыток, потеря. Убытком же — ущерб, потеря; потеря — утрата, а утрата — потеря, ущерб, урон. В данном случае

специально приводится столь разнообразная терминология, раскрывающая различные оттенки языка и правоприменительной практики. В этом одна из причин того, что в настоящее время не сложилось достаточно устойчивой терминологии относительно названия тех потерь, которые возникают при реализации опасностей различного характера.

Вред имеет различный оттенок — экономический, экологический, моральный, социальный и т.д. Но несмотря на это все, в основе понятия "вреда" лежат экономические факторы. Отсюда вред — понятие не только социальное, но и экономическое. Но вред, в отличие от жестко фиксированной категории убытков или ущерба, когда материальные пределы потерь вполне осознаны и осязаемы, чаще в практике применяется в толковании «*вредить*», т.е. продолжать причинять ущерб, в то время как категории «ущерб» и «убыток» в современном толковании процессного значения не имеют. Исходя из вышеизложенного следует заключить, в данной работе под вредом мы понимаем любые негативные процессы, могущие иметь любые неблагоприятные последствия. Убытки, исходя из юридической трактовки [137], — совокупно ущерб и упущенная выгода (ГК Украины). Убытки — это осознанные в материальной форме потери, которые можно адекватно возместить, т.е. понятие убытка практически тождественно понятию «экономического ущерба». И, следовательно, ущерб — частный случай убытков, расходы которые понесло или понесет лицо для восстановления своего нарушенного права (ГК Украины) вне зависимости от того, являются они материальными или же неимущественными, но которые можно оценить в денежной, а следовательно, экономической форме.

Главным достоянием человека, как известно, является его здоровье. При этом под здоровьем человека понимается состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов (Преамбула Устава Всемирной организации здравоохранения).

Здоровье может быть нарушено вследствие болезней или несчастного случая.

Нарушение (повреждение) здоровья — это физическое, душевное и социальное неблагополучие, связанное с потерей, аномалией, расстройством психологической, физиологической, анатомической структуры и (или) функции организма человека [136].

Несчастный случай — это нежелательное событие, приводящее к смертельному исходу, травме или заболеванию работника. В результате этого события (воздействия) возникает ущерб здоровью человека.

Ущерб здоровью может быть следствием:

фатального исхода (гибель);

нефатального исхода (заболевания).

Приведенная выше классификация может быть применена и к ущербу здоровью.

Таким образом, вышесказанное свидетельствует, что рассматриваемая категория ущерба отличается многогранностью, нечеткостью ее определений и состава.

В связи с этим в рамках настоящей работы, посвященной социально-экономической защите только одной категории населения — работников, причем от воздействия лишь несчастного случая, и учитывая, что в равной мере приоритетными для нас являются и экономические, и социальные потери работника вследствие несчастного случая или профессионального заболевания, далее будет использоваться термин *«моральный ущерб работнику»*. Учитывая это и обобщая приведенные выше различные определения, в данном исследовании под моральным ущербом работнику понимаются социально-экономические потери (фактические, ожидаемые и вероятные), связанные с ухудшением (потерей) его (работника) здоровья, а также нарушением его (работника) жизненных связей, возникающие в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, которые возможно оценить в материальной (преимущественно денежной форме).

При рассмотрении вопросов, связанных с изучением ущерба работника необходимы данные о порядке возмещения ущерба, установлении формы, вида и размера морального ущерба, процедуре оценки вреда здоровью и степени утраты трудоспособности, а также о методах начисления размера компенсации морального ущерба.

1.2.7. Управління витратами в системі контролінгу підприємства*

Нестабільність чинників організаційного середовища висуває нові вимоги до управління бізнесом. Ефективне управління підприємством у сучасних умовах залежить від його стратегічних цілей розвитку та своєчасної реакції на зміни факторів організаційного середовища. Результативність управління ґрунтується на отриманні та застосуванні у прийнятті рішень актуальної та своєчасної інформації щодо альтернативних варіантів витрат та їх ефективності.

Останнім часом із загостренням конкурентної боротьби вітчизняні підприємства в пошуку нових методів ефективного управління все частіше звертають увагу на інструменти контролінгу. Контролінг зарекомендував себе в різних галузях управління як високорезультативний інструмент, що сприяє збільшенню швидкості адаптації до змін, запобігаючи відхиленням та надаючи релевантну інформацію щодо найбільш економічно вигідного альтернативного шляху розвитку підприємства, що формується на основі інтеграції традиційних методів обліку та новітніх управлінських інструментів.

* © Н.В. Дегтяр, 2010

Історично контролінг еволюціонував із обліку і контролю витрат на підприємстві. На сьогоднішній день це повноцінний управлінський інструмент, що спирається на стратегію підприємства, інформаційну систему забезпечення управлінських рішень та організаційні одиниці відділів контролінгу. Система фінансової та бухгалтерської звітності підприємства виконує роль постачальника інформації в системі контролінгу, надаючи дані щодо розміру і структури витрат, величини прибутку або наповнюючи синтетичні показники ефективності змістом.

Сьогодні не існує однозначного визначення поняття "контролінг". Функціонування контролінгу ґрунтується на широкому теоретичному та практичному базисі та вивчається економістами по всьому світі. Теорія контролінгу спочатку виникла в Америці під назвою «управлінський облік», згодом німецькі вчені взялися до вивчення і розробки теоретичних основ концепції контролінгу, яка була звужена ними до використання у спектрі внутрішніх цілей підприємства.

Серед німецьких учених значний внесок у дослідження наукових проблем контролінгу та формування теоретичної бази зробили Й. Вебер, А. Дайле, Х.-Ю. Кюппер, Е. Майєр, Р. Манн, Т. Райхман, Д. Серфінг, Х. Фольмут, Д. Хан, П. Хорват, Д. Шнайдер.

Останні дослідження російських і українських науковців у сфері контролінгу здійснено М.М. Аксентюк, О.І. Амошею, О.О. Ананькіною, Ю.П. Аніскіним, М.А. Вахрушиною, М.Г. Гейцем, Н.Г. Данілочкіною, Н.Б. Єрмасовою, М.С. Зеленським, В.Б. Івашкевичем, А.М. Кармінським, Н.В. Кирдякіною, П.В. Лебедєвим, Л.С. Мартюшевою, О.В. Оліфіровим, А.М. Павловою, С.Н. Петренко, Н.Ю. Петрусевич, В.В. Прохоровою, Ю.В. Прохоровою, О.Л. Попченко, М.С. Пушкар, Р.М. Пушкар, Л.А. Сухарьовою, Н.Н. Тренєвим, С.Г. Фалько, М.Г. Чумаченко та іншими.

Разом з тим аналіз наукових підходів свідчить про відсутність єдності науковців у розумінні сутності поняття "контролінг".

Управління витратами за допомогою різних методик є тим базисом, на якому ґрунтується підготовка й оцінка будь-якого рішення в системі контролінгу. У той же час розрізнені дослідження проблем управління витратами не дають чіткого розуміння про ці процеси в системі контролінгу підприємств, зокрема у сфері управління витратами на персонал. Питання управління ефективністю витрат на персонал розглядаються в контексті проблем управління підприємством у роботах таких зарубіжних авторів, як Х. Берр, Р. Марр, П. Німанд, Р. Хендерсон, Г. Шмідт, П. Хорват. Серед українських дослідників проблемами управління ефективністю витрат на персонал займалися В.Г. Буряк, О.С. Заклекта-Берестовенко, В.М. Костюченко, Г.В. Жаворонкова та інші.

Саме тому метою даної роботи є визначення сутності контролінгу, розкриття поняття "система контролінгу" та управління витратами в системі контролінгу на прикладі витрат на управління персоналом.

Контролінг є механізмом координації та контролю всередині системи управління. Застосування контролінгу здійснюється з метою адаптації до мінливих умов зовнішнього середовища й орієнтоване на довгострокову перспективу завдяки узгодженню поточних планів із загальною стратегією організації, формуванню системи забезпечення інформацією для прийняття управлінських рішень та координації дій усередині підприємства.

Контролінг спирається на систему управлінського обліку, який служить основою для надання інформації з планування, аналізу та контролю витрат при оперативному управлінні. Традиційно аналіз витрат розглядався як процес оцінки фінансового впливу альтернативних управлінських рішень. Аналіз орієнтований на скорочення рівня витрат та пошук можливостей підвищення рівня прибутковості. Управління витратами в системі контролінгу має більш широкий характер, оскільки в даному випадку спирається на систему корпоративних цілей якісного і кількісного характеру, яка визначає орієнтири для комплексу із цільового планування, аналізу, скорочення витрат і перерозподілу заощаджених коштів відповідно до довгострокових планів.

Автор, розглянувши теоретичні та практичні погляди різних дослідників, розкриті у працях [138, 139], пропонує розуміти під контролінгом інтегруючу багатокритеріальну систему, що пов'язує довгострокові цілі підприємства з відповідями на питання поточної орієнтації за рахунок об'єднання і координації управлінських функцій, метою якої є забезпечення одержання підприємством цільового фінансового результату. Контролінг є комплексним сучасним управлінським інструментом, який:

забезпечує виживання підприємства шляхом інтеграції інструментів стратегічного і тактичного управління, дозволяючи попереджати та завчасно ліквідовувати відхилення;

дозволяє замінити ретроспективне бачення керівництва перспективним, яке спирається на потужну систему моніторингу і збору інформації;

формує масиви цільової управлінської інформації шляхом збору, обробки, підготовки, аналізу та інтерпретації базових даних, одержаних за допомогою традиційних методів контролю і звітності;

допомагає синтезувати суттєву для управління інформацію та уникати зайвої за допомогою встановлення визначених показників і критеріїв;

сприяє задоволенню інтересів зацікавлених сторін — власників, кредиторів, менеджерів, робітників, постачальників, клієнтів — шляхом оптимізації залежності “виручка – витрати – прибуток”.

Об'єктами контролінгу виступають:

1) ресурси підприємства (матеріальні, фінансові, інформаційні, персонал підприємства);

2) господарські процеси (інвестиційна діяльність, постачання, виробництво, збут, науково-дослідні та експериментальні роботи);

- 3) фінансова діяльність підприємства;
- 4) показники ефективності роботи підприємства.

Із позицій системного підходу можна дати загальне визначення системи контролінгу як сукупності всіх підсистем, елементів, процесів та зв'язків між ними, що забезпечують слідування заданому напрямку розвитку підприємства. Головною метою створення і функціонування системи контролінгу є контроль ризиків і якості управлінських дій з метою організації ефективної роботи управлінської системи в умовах високої динаміки змін зовнішнього і внутрішнього середовища.

Контролінг як система — це «мембрана» між системою управління та підпорядкованими їй підрозділами, основним ядром якої є економічний інструментарій розробки заходів для досягнення бажаного стану організації як системи в цілому.

Дослідимо процес управління витратами в системі контролінгу підприємства на прикладі витрат на персонал. Управління і моніторинг витрат на персонал є важливою складовою контролінгу персоналу. Головна мета контролінгу персоналу — системна орієнтація на ефективне управління витратами на персонал в умовах ринку.

На рис. 1.30 наведено графічне відображення місця контролінгу в системі управління персоналом підприємства. Контролінг персоналу є частиною контролінгу підприємства в цілому, це управлінський інструмент, призначений для вартісної оцінки кадрових рішень та результативності кадрової роботи.

Основними об'єктами контролінгу персоналу є витрати на персонал, а також центри витрат і центри відповідальності. До місць виникнення витрат на персонал належать ті підрозділи чи робочі місця, на яких використовується жива або інтелектуальна праця людей та в яких систематично виникають витрати на персонал і організується планування, нормування і облік витрат для контролю й управління ними. Центри витрат, як правило, включаються менеджерами до складу релевантного центру відповідальності, керівник якого несе відповідальність за прийняті рішення в системі управління персоналом. Якщо розглядати підприємство як сукупність центрів відповідальності, то функції контролінгу і загального управління персоналом покладені, як правило, на управлінські центри відповідальності (ЦВ), представлені відділом контролінгу, службою управління персоналом, бухгалтерією підприємства, фінансовим відділом, юридичним відділом тощо. Слід зауважити, що сам відділ управління персоналом та відділ контролінгу є також центрами витрат на персонал у розрізі оплати праці, навчання й атестації співробітників безпосередньо даних відділів. У зв'язку із цим виникає таке явище, як «контролінг контролінгу», що означає здійснення відділом контролінгу оцінки ефективності власної діяльності за попередньо визначеними параметрами.



Рис. 1.30. Місце контролінгу в системі управління персоналом

Увага контролінгу сконцентрована на підборі таких ключових показників діяльності підприємства, які б дозволяли своєчасно й обґрунтовано приймати рішення щодо управління витратами на персонал. Дії служби контролінгу щодо управління витратами на персонал мають таку послідовність:

1. Встановлення цілей і розробка конкретних вимірюваних об'єктивних показників (критеріїв) якісного і кількісного характеру для визначення ступеня досягнення й ефективності виконання встановлених цілей з управління персоналом по функціональних підрозділах.

2. Бюджетування витрат на персонал у розрізі роботи функціональних підрозділів і служби управління персоналом із подальшим зведенням результатів у єдиний бюджет по персоналу.

Бюджетування є інструментом контролінгу, за допомогою якого розробляється, оптимізується, виконується і контролюється план витрат на людські ресурси на всіх рівнях управління авіапідприємством. Типовий бюджет з персоналу являє собою документ, що містить загальну суму витрат на персонал, їх склад за статтями витрат та розподіл за плановими періодами. Основою проведення коректного бюджетування є правильне структурування витрат на персонал, що дозволяє проводити аналіз відхилень та своєчасно виявляти фактори, які впливають на витрати, а також відносити групи витрат на конкретні об'єкти або напрями діяльності для обчислення їх собівартості. Моніторинг діяльності функціональних підрозділів згідно з попередньо визначеними показниками ефективності, бюджетними нормативами витрат і виявлення відхилень по них.

3. Розробка рекомендацій та коригувальних заходів з урахуванням попередньо встановлених цілей, поточної ситуації та можливих сценаріїв змін поведінки факторів зовнішнього середовища та подання їх на розгляд керівництва.

Витрати на персонал, як особлива категорія, включають усі витрати у грошовій і натуральній формі, що виникають у процесі функціонування робочої сили на підприємстві. До них належать, головним чином, витрати на оплату праці, соціальні виплати і пільги, встановлені на рівні підприємства, витрати на навчання і підвищення кваліфікації тощо. Якщо упорядкувати витрати на персонал, то витрати на оплату праці, як окрема категорія, становитимуть найбільшу питому вагу в загальній їх сумі (0,3–0,4). Решта 60–70% належать до витрат, що пов'язані з рухом персоналу, його заміною, навчанням тощо. Цілями обліку витрат на робочу силу є:

- визначення витрат робочого часу робітниками за видами діяльності;
- розрахунок ступеня виконання завдання за зміну;
- визначення достовірності нарахування заробітної плати;
- проведення розрахунків із працівниками з оплати праці;
- контроль за використанням фондів оплати праці.

Згідно з П(С)БО 16 "Витрати" [140] до складу елементу витрат "Витрати на оплату праці" включається заробітна плата за окладами і тарифами, премії та заохочення, компенсаційні виплати, оплата відпусток та іншого невідпрацьованого часу, інші витрати на оплату праці. Витрати на оплату праці не є однорідними, тому з метою задоволення вимог управління застосовується таке групування витрат на робочу силу:

за видами — основна та додаткова;
за елементами — погодинна, відрядна, премії, оплати простоїв тощо;
за складом працівників — обліковий, обліково-штатний, сумісники, які працюють за договорами підяду;
за категоріями працівників — робітники, службовці та керівники (як підкатегорії службовців).

Такий спосіб класифікації передбачений у звітності з праці та нормативних документах. У цілях калькулювання вона може доповнюватися розподілом за напрямками витрат та видами продукції, а для контролю і нарахування заробітної плати — за структурними підрозділами.

Однак прийнята класифікація характеризується занадто загальними ознаками і є мало придатною для управління. В управлінському обліку групування витрат на персонал проводиться за різноманітними критеріями, що полегшує аналіз змін у структурі витрат. Відділом управління персоналом проводиться детальне планування й аналіз витрат на персонал у розрізі стадій управління людськими ресурсами підприємства, що надає можливість поглянути на вартість усіх елементів бізнес-процесу. Розглянемо ці види витрат:

витрати на профорієнтацію — фінансування на цій стадії проводиться переважно з коштів державного бюджету, в інших випадках можливими джерелами коштів для навчання є кошти майбутніх роботодавців або самих учнів;

витрати на пошук, відбір та наймання персоналу — пов'язані із систематичною діяльністю відділу управління персоналом, тому відносяться до постійних витрат;

витрати на персонал у період адаптації — передбачають оплату праці робітника, який проходить випробувальний термін (не більше 3 місяців). Як правило, заробітна плата знижена в цей період на 20–45%;

витрати на персонал у період накопичення професійного потенціалу — дорівнюють витратам на заробітну плату. Але зазвичай діяльність працівника протягом цього періоду (тривалість його індивідуальна у кожному окремому випадку) ще не приносить доданої вартості, яка формує прибуток підприємства;

витрати на персонал на етапі активного використання накопиченого професійного потенціалу — включають не тільки заробітну плату, але і стимулюючі виплати, які мають підтримувати продуктивність, зацікавленість і лояльність працівників. Різні категорії персоналу отримують ці виплати із різних джерел: собівартості, доходу або прибутку;

витрати на персонал у період навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації — навчання персоналу має починатись із конкретизації цілей навчання в результаті отримання відповідей на запитання: що очікується від навчальних програм і навіщо планується витратити кошти організації. Додатковими витратами в цей період можуть

бути витрати на стимулювання інтересу до проходження навчальних програм. Оцінка результативності навчання має проводитись у два етапи: до і після навчання відповідно до встановлених цілей. Через швидкість оновлення технологій і застаріння знань очікуваний економічний ефект у сучасних умовах має бути одержаний у період не більше 2–3 років. Одним із методів оцінки ефективності витрат на навчання персоналу є використання для цих цілей інструментарію оцінки інвестиційної привабливості, оскільки витрати на навчання персоналу в довгостроковій перспективі виконують роль інвестицій;

витрати на персонал на етапі використання здобутих знань — система стимулювання нагадує принципи, що використовувались на етапі активного використання накопиченого професійного потенціалу. У даному випадку матеріальне заохочення необхідне для того, щоб стимулювати використання набутих у процесі навчання знань, і здійснюється шляхом застосування більш складних мотиваційних програм;

витрати на етапі спаду професійного потенціалу — стимулювання і заробітна плата на даному етапі не приносять віддачі через зниження доданої вартості, яку виробляє працівник унаслідок старіння знань і навичок. Завданням контролінгу персоналу є розробка заходів із мінімізації втрат підприємства на цьому етапі й ефективного використання досвіду працівників.

Отже, витрати на персонал — це витрати підприємства на планування, залучення, оплату праці, стимулювання, оцінку, адаптацію та управління кар'єрою, навчання, просування і вивільнення робочої сили.

Керуючись основними цілями управлінського обліку, з фонду оплати праці виокремлюється заробітна плата, включена у собівартість продукції. У класифікації витрат на робочу силу згідно із системою управлінського обліку найбільш суттєвими є такі статті:

1. Витрати на оплату праці робітників, безпосередньо зайнятих у процесі виробництва продукції. Сюди входить оплата робіт за відрядними нормами і розцінками, а також роботи, що оплачуються погодинно.

2. Стимулюючі виплати — надбавки за якість роботи та високу майстерність, стаж роботи, винагорода за вислугу років, за підсумками роботи підприємства за рік, різні премії, пов'язані з виробничою діяльністю.

3. Непродуктивні виплати — оплата простоїв, оплата за невідпрацьований час, брак, який виник не з вини робітника, доплати за відхилення від нормальних умов праці, роботи у нічний час, понадурочні роботи, переведення на іншу роботу, що не відповідає кваліфікації робітника, тощо.

4. Інші види витрат: з наймання, відбору робочої сили; нормування та планування чисельності персоналу і праці; пов'язані з навчанням і перенавчанням; на оплату праці допоміжних робітників, зайнятих ремонтом обладнання і транспортних засобів, підготовкою та

обслуговуванням робочих місць, що включаються до складу загальновиробничих витрат; на оплату праці працівників, зайнятих управлінням виробничими підрозділами, що включаються до складу загальновиробничих витрат; на підготовку керівних кадрів; оплату праці спеціалістів і керівників, зайнятих управлінням підприємством, що включаються до складу адміністративних витрат.

Інструмент контролінгу під назвою "розрахунок сум покриття" дозволяє управляти витратами на персонал відповідно до результатів праці робітників. Сума покриття з'являється при перевищенні чистим прибутком прямих витрат. До складу сум покриття включаються запланований обсяг непрямих витрат на виробництво, реалізацію та управління та запланований рівень рентабельності (прибутку), що враховує всі стимулюючі та соціальні види виплат.

Наведений у табл. 1.13 приклад демонструє розрахунки трьох видів сум покриття витрат, які є перевищенням валового обороту над прямими витратами і служать для того, щоб скоротити або усунути ризик збитків у величині витрат на організацію виробництва й отримати прибуток.

Таблиця 1.13

Розрахунок сум покриття витрат на оплату праці персоналу

Номер рядка	Показники	Сума, млн. грн.
01	Обсяг товарної продукції в оптових цінах	1 722
02	Витрати сировини, матеріалів, придбаних виробів	438,9
03	Знос спецінструментів	83,8
04	Попередній підсумок (01 – 02 – 03)	1 199,3
05	Зарплата за основну виробничу роботу з відрахуваннями на соціальне страхування	453,7
06	Сума покриття 1 (04 – 05)	745,6
07	Зарплата керівників, фахівців, службовців	94,7
08	Витрати на утримання виробничих приміщень	87,4
09	Транспортні витрати	37,5
10	Амортизаційні відрахування	121,2
11	Витрати на поточний і капітальний ремонт виробничих приміщень	30,5
12	Інші витрати	30,5
13	Витрати на організацію групи 1 (07+08+09+10+11+12)	401,8
14	Сума покриття 2 (06-13)	343,8
15	Витрати на організацію групи 2	164,7
16	Сума покриття 3 (14 – 15)	179,1

Залежно від категорій персоналу і ступеня його залучення до процесу виробництва встановлюються різні нормативи сум покриття. Вони закріплюються документально у внутрішніх положеннях про оплату праці та преміювання на підприємстві, що мають регламентуючий характер, та у бюджетах витрат на оплату праці, що визначають порядок і джерела виплат відповідно до поточних планів надходжень коштів. Розмір сум покриття залежить від багатьох факторів, таких як середня прибутковість підприємств галузі, прогнозна рентабельність, політика власників капіталу підприємства, система оплати праці, політика преміювання і виплати бонусів тощо.

Планування витрат на виробництво в рамках системи контролінгу передбачає групування витрат у 3 групи:

1. Прямі виробничі витрати — пов'язані безпосередньо із процесом виготовлення продукції, залежать від особливостей того або іншого замовлення і ступеня завантаження устаткування.

2. Витрати на організацію і підготовку виробництва групи 1 — їх не можна віднести до конкретних видів продукції, але можна враховувати по групах виробів, зонах відповідальності або функціональних сферах діяльності.

3. Витрати на організацію і підготовку групи 2 — як правило, є умовно-постійними, нерозподілюваними ні за видами продукції, ні за видами діяльності.

Сума покриття, яка розраховується для категорії робітників, називається «сума покриття 1». Вона визначається як сума тарифних ставок, надбавок і премій, яку отримують шляхом віднімання суми валових находжень за реалізовану продукцію від змінних витрат на виробництво продукції.

Сума покриття 2 — це кошти, з яких проводиться виплата заробітної плати, надбавок і премій керівникам та інженерно-технічним робітникам, які займаються організацією та управлінням процесом виробництва.

Сума покриття 3 — це ті засоби, за рахунок яких проводиться виплата соціальних виплат, додаткових премій, дивідендів тощо, які формуються внаслідок різниці між виручкою і валовими витратами на виробництво і реалізацію.

Стандартний облік витрат на робочу силу не дає змоги керівництву отримати інформацію по таких процесах управління, як набір, відбір і скорочення чисельності, витрат, пов'язаних із процесами планування та нормування чисельності персоналу та праці тощо. Управління витратами на персонал у системі контролінгу на основі управлінського обліку дозволяє організувати раціональне використання людських ресурсів і забезпечити отримання запланованого рівня прибутку. Облік витрат по місцях їх виникнення забезпечує контроль керівництва за ефективністю роботи як підприємства в цілому, так і його структурних підрозділів, та дозволяє розподілити накладні витрати між окремими видами продукції при калькулюванні собівартості.

1.2.8. Управление рисками в деятельности предприятий*

Современные условия хозяйствования характеризуются сложностью и неопределенностью: возрастает конкуренция, стремительно изменяется конъюнктура рынка, многие тенденции, процессы, явления общественной жизни приобретают вероятностный характер и не подлежат прогнозированию, имеет место недостаток информации, субъективизм при принятии управленческих решений. Эти тенденции порождают риск, внимание к проблемам управления рисками и формированию эффективного механизма риск-менеджмента украинских предприятий.

Изучению проблем существования экономических рисков посвятили работы ведущие зарубежные и отечественные ученые: А.П. Альгин, В. Беренс, И.А. Бланк, И.Г. Бритченко, В.П. Буянов, А. Вайсман, П.И. Верченко, В.В. Витлинский, А.А. Гальчинский, М.В. Голованенко, В.М. Гранатуров, Л.И. Донец, П. Друкер, А.В. Коструба, М. Мескон, В.И. Мищенко, О. Моргенштейн, С.И. Наконечный, Л.Н. Тэпман, П. Роуз, В.В. Черкасов, Г.В. Чернова, В.А. Швандар, А.В. Шегда и другие.

В трудах этих исследователей были разрешены проблемы выделения рискообразующих факторов, моделирования рискованных ситуаций, управления определенными видами рисков, прогнозирования рискованных событий. Однако более детального изучения и совершенствования требуют существующие классификации рисков.

С учетом результатов анализа литературных источников по данной проблематике, целью статьи является рассмотрение рисков как экономической категории, уточнение существующих классификаций рисков на основе выделения в блоке операционных кадровых рисков.

В современной экономической литературе существует разнообразное понимание категории «риск». В ряде случаев риск отождествляется с возможностями материальных потерь, связанных с реализацией хозяйственного, организационного, технического решения, с авариями, банкротством предприятия, уменьшением ценности акций, денежной единицы и т.д. В некоторых научных работах высказывается мысль, что риск представляет собой возможность отклонения от цели, ради достижения которой принималось решение, и риск как неуверенность в достижении цели. При этом подчеркивается, что ожидаемое отклонение может иметь форму возможной неудачи или вероятности получения большей, чем ожидалось, прибыли [141, с. 65].

Некоторые авторы определяют риск как вероятность достижения желаемого результата или вероятность несовпадения прогнозируемого (ожидаемого) и фактического результата.

* © В.А. Шпандарук, 2010

Как экономическую категорию «риск» определяют таким образом: «это потери (убытки), вероятность которых связана с наличием неопределенности, а также выгода и прибыль, получить которые возможно только благодаря действиям, связанным с риском» [142, с. 12].

Основными источниками возникновения неопределенности и риска являются:

факторы, присущие обществу (вероятностный характер событий, противоречивость общественных явлений и процессов, различие психологических установок, стереотипов поведения и т.д.);

факторы, обусловленные непрогнозируемостью природных явлений и процессов, стихийными бедствиями;

факторы, связанные с неполнотой, недостатком, изменчивостью информации, недостатком или ограниченностью ресурсов при принятии и реализации управленческих решений;

факторы, вызванные воздействием субъектов на экономическую жизнь, их взаимодействие между собой с целью реализации потребностей, интересов, целей;

факторы, связанные с относительностью процесса познания человеком окружающей действительности и невозможностью ее однозначного понимания;

факторы, обусловленные воздействием научно-технического прогресса на экономическую жизнь.

Основными чертами риска как экономической категории являются: противоречивость, альтернативность и неопределенность [143].

Классификация рисков предусматривает их разделение на группы по определенным классификационным критериям (признакам). Она позволяет выявить рискообразующие факторы, осуществить их идентификацию, провести оценку рисков, а также разработать и внедрить мероприятия риск-менеджмента.

Сложность классификации рисков заключается в их многообразии. Существуют определенные виды рисков, действию которых подвержены все без исключения предприятия. Но наряду с общими существуют и специфические виды риска, характерные для определенных видов деятельности: так, банковские риски отличаются от рисков в торговле, а последние, в свою очередь, от рисков в производстве [144, с. 78].

Существует множество подходов и попыток классифицировать риски (около 40 признаков и 250 видов рисков). Но даже при таком разнообразии классификационных критериев невозможно учесть все многообразие рискообразующих факторов.

Анализ литературы по проблемам экономики, менеджмента, управления персоналом, риск-менеджмента позволил обобщить наиболее часто встречающиеся признаки классификации рисков. Все классификационные признаки объединены в две группы: общепризнанные и критерии, выделяемые отдельными учеными (см. табл. 1.14).

Таблица 1.14

Обобщенная классификация рисков

Классификационный признак	Виды рисков
<i>Общепризнанные (признанные большинством исследователей) признаки</i>	
По характеру деятельности (отраслевой направленности):	предпринимательские; финансовые; коммерческие; инвестиционные; промышленные; сельскохозяйственные; транспортные
По источнику возникновения:	техногенные; природные; смешанные
По степени управляемости:	управляемые; условно управляемые; неуправляемые
По характеру проявления:	эпизодические (разовые); периодические; постоянные
По территориальному охвату (уровню возникновения):	международные (глобальные); национальные (государственные); региональные; межотраслевые; отраслевые; фирменные (локальные)
По возможности прогнозирования:	прогнозируемые; частично прогнозируемые; непрогнозируемые
По характеру последствий:	чистые; спекулятивные
По уровню финансовых потерь:	допустимые; критические; катастрофические
По возможности страхования:	страхуемые; нестрахуемые
<i>Признаки, выделяемые отдельными учеными</i>	
В зависимости от рискообразующих факторов:	макрориски (политические, экономические, социально-демографические, технико-технологические); микрориски непосредственного окружения (рыночные, конкурентные, закупочные, деловые); внутренние риски (финансовые, маркетинговые, персонала, целостности, инновационные, организационные, информационные)
По характеру влияния:	отрицательные (негативные); нулевые (нейтральные); позитивные
По степени реализованности:	реализованные; частично реализованные; нереализованные
По степени правомерности (оправданности):	оправданные (правомерные); неоправданные (неправомерные)
По времени возникновения:	ретроспективные; текущие; перспективные

Ю. Осипов различает три основных вида риска: инфляционный, финансовый и операционный [145].

Операционный риск занимает особое место среди рисков предприятия и формулируется как риск прямых и косвенных потерь вследствие искаженного построения бизнес-процессов, неэффективности процедур внутреннего контроля, технологических отклонений, несанкционированных действий персонала.

Операционные риски возникают преимущественно в результате действия или бездействия персонала. Среди причин их возникновения можно выделить три основные:

недостаточный (или избыточный) уровень человеческого капитала персонала;

человеческий фактор как отражение психологического портрета личности, неадекватного функциональным или должностным обязанностям;

низкий уровень приобщенности персонала к организационному окружению как результат отсутствия (или неприемлемости) корпоративной культуры предприятия.

Для предприятия в равной мере важно управлять политическими, финансовыми, технологическими, кадровыми рисками, действиями в условиях чрезвычайных ситуаций и т.д. Поэтому руководитель, который мыслит рационально, не должен полагаться на стихийно-естественный ход событий, а обязан управлять экономическими рисками.

Различные виды рисков тесно связаны между собой и представляют целостную систему. Управление рисками должно быть интегрировано в общеорганизационный процесс, должно иметь стратегию, тактику, оперативную реализацию и контроль.

Системный подход в управлении рисками основывается на том, что все явления и процессы рассматриваются в их системной связи, учитывается влияние отдельных элементов и решений на систему в целом. Системный подход может найти свое выражение в том, что:

- необходима системная параллельная защита геополитических, политических, социальных, экономических, финансовых процессов от катастрофических рисков;

- риски (различной физической природы и имеющие различные источники), связанные с одним объектом или операцией, рассматриваются как единый комплекс факторов;

- как единая система рассматриваются мероприятия по управлению рисками на различных этапах жизненного цикла товара или услуги;

- разрабатывается комплекс мероприятий, ограничивающих риск на различных стадиях жизненного цикла предприятия;

- определяется совокупность действий с целью повышения безопасности деятельности с учетом использования ограниченного объема ресурсов, распределенных во времени и пространстве, формируется система мероприятий по анализу, оценке, предупреждению, снижению, страхованию и избежанию различных рисков;

- совокупность взаимосвязанных элементов риск-менеджмента рассматривают как систему управления рисками с использованием законодательных мер, экономического и финансового воздействия, организационных мероприятий;

- целесообразно обеспечить рациональный баланс расхода ресурсов, интенсивности мер по управлению рисками и другими направлениями хозяйственной деятельности предприятия;

- управление рисками должно рассматриваться одновременно и как наука, и как искусство;

- должно учитываться влияние человеческого фактора, творчество, необходимость работы в условиях жестких ограничений во времени, стресса [146, с. 12–13].

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, вероятностный характер среды, в которой функционируют современные предприятия, динамический характер и вариативность, присущие явлениям и процессам, порождают рискованные ситуации. Безусловно, рискованными ситуациями необходимо управлять, то есть принимать меры по прогнозированию наступления рискованного события, разрабатывать комплекс мероприятий, позволяющих исключить, снизить степень риска или уменьшить его негативные последствия.

Необходимость внедрения в практику деятельности предприятий механизма минимизации рисков обусловлена тем, что именно при помощи инструментов риск-менеджмента возможно оптимизировать деятельность современных предприятий в условиях нестабильности. А владение инструментарием управления рисками позволит адекватно реагировать на внешние угрозы через разработку и реализацию эффективных стратегий, осуществления соответствующих превентивных мероприятий.

Однако риск-менеджмент должен внедряться с учетом особенностей отрасли функционирования предприятий. В данном направлении и будут осуществляться дальнейшие исследования.

1.3. Управление финансовыми организациями в условиях кризиса

1.3.1. Управління банківськими ризиками в умовах нестабільного економічного середовища*

Посилення глобалізаційних та інтеграційних процесів і зростаюча відкритість національної економіки потенційно підвищують імовірність виникнення кризових явищ та спричиняють нові виклики, пов'язані зі значним збільшенням ризиків як на рівні економіки в цілому, так і в окремих секторах економіки, зокрема в банківському.

До основних причин фінансової нестабільності в банківському секторі економіки слід віднести недооцінку ролі системи управління ризиками, оскільки ризик-менеджмент покликаний здійснювати превентивну роль щодо недопущення кризи. Актуальність проблеми посилюється ще й тим, що інноваційні процеси у сфері банківської діяльності, інтеграція вітчизняної банківської системи у світові фінансові ринки підвищують рівень традиційних ризиків та зумовлюють появу нових. Усе це за відсутності адекватної системи ризик-менеджменту може призвести до появи негативних тенденцій у діяльності банку.

У той же час, необхідно зазначити, що оскільки банківська діяльність підпадає під вплив специфічних ризиків, то це, у свою чергу, потребує

* © Л.М. Перехрест, В.В. Бриштін, 2010

виділення ризиків як самостійного об'єкта досліджень. Цілком очевидно, що в умовах відсутності можливості звести ризик до нуля завданням управління ризиком є своєчасне виявлення сфери підвищеного ризику та зменшення ймовірності виникнення несприятливих подій. Ці завдання мають реалізовуватися шляхом ідентифікації окремих видів ризиків, властивих різним фінансовим операціям банку, визначення рівня їх концентрації в розрізі окремих напрямів діяльності та постійного моніторингу фінансового середовища.

Дослідженню проблеми управління ризиками в банківській сфері приділяється значна увага як у вітчизняній, так і в зарубіжній економічній літературі. Зокрема, теоретико-методологічні аспекти та практичне застосування системи управління ризиком знаходять своє відображення у працях таких зарубіжних дослідників, як Дж. Сінкі, Т. Коха, П. Роуза та Х. Бюшгена. Серед вітчизняних учених, що досліджують цю проблему, слід виділити В. Вітлінського, І. Волошина, О. Пернарівського, Л. Примостку, Т. Раєвську, М. Рогова.

Згадані вчені-економісти зробили вагомий внесок у дослідження даної проблематики. Разом з тим огляд зарубіжної та вітчизняної фахової літератури засвідчує, що напрацьовані матеріали не повною мірою відповідають потребам сучасної практики та залишають у цій сфері чимало невирішених питань. Зокрема, недостатньо висвітленими залишаються питання щодо управління ризиками в сучасних умовах фінансової нестійкості банківського сектору щодо їх ідентифікації та класифікації.

Метою дослідження є аналіз причин виникнення окремих видів ризиків у діяльності банків та розробка рекомендацій щодо ефективного управління ними в умовах фінансової нестабільності.

Стабільне й ефективне функціонування банківського сектору економіки нероздільно пов'язане з вирішенням проблеми підвищеного ризику, оскільки банк, як і будь-яка фінансова установа, прагне максимізувати свої фінансові результати. Разом з тим слід зазначити, що сьогодні прибутковість традиційних видів банківського бізнесу починає знижуватись, у зв'язку з чим банки все частіше намагаються запропонувати ринку новий, більш досконалий банківський продукт і технології.

Цілком очевидно, що розширення напрямів банківської діяльності, посилення конкуренції, нерозвиненість вітчизняних фінансових ринків спричиняють появу нових, раніше не властивих банкам ризиків та загроз. Нові фінансові інструменти, як правило, забезпечують високі прибутки, але одночасно є причиною збільшення банківських ризиків. Додаткові ризики у сфері банківської діяльності обумовлює також нестабільність у сфері фінансово-економічних відносин у нашій країні та негативний вплив світової фінансової кризи.

Вплив ризиків на діяльність банку виявляється в тому, що їх реалізація завдає збитку банку, знижуючи тим самим можливість створення сприятливих умов для ефективної діяльності. Оскільки повністю

уникнути ризиків неможливо, то ними потрібно свідомо управляти, пам'ятаючи про те, що всі вони є взаємопов'язаними, а їх рівень постійно змінюється під впливом динамічного оточення. Це спонукає банк до пошуку особливих підходів до обмеження ризиків в умовах фінансової нестабільності шляхом їх ідентифікації та класифікації.

Перш ніж приступити до ідентифікації різноманітних ризиків, зупинимось на розгляді їх сутності.

Поняття ризику в банківській сфері трактують по-різному. У працях вітчизняних і зарубіжних учених та практиків існують численні варіанти визначення терміна «ризик». Загалом ризиком вважають те, що несе в собі або загрозу, невпевненість у майбутньому, або настання події з негативними наслідками. Так, А.В. Смирнов вважає, що «ризик виражає імовірність настання якоїсь події або її наслідків, що призводить до прямих втрат або опосередкованого збитку» [147]. Такої ж думки дотримуються й інші вчені [148, 149], які ототожнюють ризик із можливими збитками.

Огляд літературних джерел дозволяє дійти висновку, що основу визначень вказаних авторів становить думка про те, що вплив ризику передбачає виключно негативні наслідки.

Наразі в зарубіжній практиці переважає й інша точка зору про те, що ризик може привести як до збитків, так і до держання прибутку. На думку Дж. Сінкі, ризик є результатом невизначеності майбутнього [150].

Цієї точки зору дотримується і російський учений В.Т. Севрук, який вважає, що ризик є «ситуаційною характеристикою діяльності будь-якого виробника (у тому числі і банку), що показує невизначеність результату та можливих небажаних наслідків у разі невдачі» [151].

Дана точка зору є правильною в тій частині, що ризик, як ситуація невизначеності, може привести як до позитивного (прибуток), так і до негативного або нульового результату тієї чи іншої економічної дії.

Разом з тим сутність ризику, його місце та роль у системі управління комерційного банку найбільш повно відображається уявленням про ризик як про потенційну можливість відхилення очікуваних результатів від встановлених цілей.

Отже банківський ризик можна визначити як можливу небезпеку збитків, пов'язану з імовірністю втрати частини своїх ресурсів, недоотриманням запланованого прибутку або появою нових додаткових збитків при проведенні банківських операцій. Таким чином, допускаючи неоднозначність впливу ризиків на фінансову стабільність банків, вважаємо за необхідне розглядати ризики саме з позиції їх негативного впливу на розвиток банку.

Для визначення впливу різних ризиків на стабільність банків надзвичайно важливим є завдання їх ідентифікації та класифікації. Під класифікацією ризику розуміється система розподілу ризиків на конкретні групи за певними ознаками для досягнення поставленої мети.

На увагу заслуговує класифікація банківських ризиків, запропонованих рядом авторів [152–154], які всю їх сукупність пропонують розділили на дві групи: фінансові і функціональні. Деякі науковці та економісти додають до цієї класифікації ще одну категорію — інші зовнішні ризики.

У роботах зарубіжних економістів ризики класифікують за оцінкою ступеня їх впливу на банківську діяльність. Так, Пітер С. Роуз [155] поділяє банківські ризики на основні та додаткові. Група основних включає такі ризики: кредитний, незбалансованої ліквідності, ринковий, процентний, недоотримання прибутку, неплатоспроможності. До додаткових ризиків він відносить: інфляційний, валютний, політичний, ризик зловживань. Дана класифікація є важливою з точки зору виявлення пріоритетів щодо захисту банку від різного виду ризиків та виділення ризиків, на які банк найбільше наражається.

Ми поділяємо думку автора про те, що залежно від їх ситуації в державі необхідно змінювати акцент пріоритетності зменшення негативного впливу тих чи інших ризиків. Однак не зовсім можна погодитись з тим, що група додаткових ризиків має другорядне значення, оскільки політична нестабільність, ризик несприятливих соціально-політичних змін є на сьогодні одними з найнебезпечніших для вітчизняної банківської системи.

Разом з тим слід зазначити, що недоліками наведеної вище класифікації є відсутність встановлення взаємозв'язків між різними видами ризиків, адже зміни в одному з них суттєво впливають на інші ризики та кінцевий результат діяльності банку. Урахування даного впливу є необхідним фактором успішного управління ризиками, тому класифікація ризиків має бути пов'язана саме з діяльністю банку.

У зв'язку з цим класифікація ризиків має бути пов'язана безпосередньо з діяльністю банку, прикладом якої є групування банківських ризиків, запропоноване Всесвітнім банком (див. табл. 1.15).

Таблиця 1.15

Класифікація банківських ризиків [156]

Група ризиків	Види ризиків, що входять у групу
Фінансові	Структура балансу; структура звіту про прибутки і збитки; достатність капіталу; кредитний ризик; ризик ліквідності; процентний ризик; ринковий ризик; валютний ризик
Операційні	Ризик ділової стратегії; ризики внутрішніх систем і операцій; технологічний ризик; помилки управління та шахрайства
Ділові	Ринковий ризик; юридичний ризик; ризик ділової репутації; фінансова інфраструктура
Надзвичайні	Політичний ризик; ризик «зараження» фінансовою кризою; ризик банківської кризи; інші екзогенні ризики

У зазначеній класифікації групування банківських ризиків наближено до основних напрямів фінансово-господарської діяльності банків. Проте і вона має певні недоліки. Зокрема, перелік ризиків, які входять до конкретних груп, є неповним, оскільки, як зазначено вище, вони постійно видозмінюються і викликають нові. Іншим недоліком є те, що деякі види ризиків за своїм змістом мають належати до іншої групи. Наприклад, ризик ділової стратегії, який включено до групи «Операційні ризики» доцільно віднести до групи «Ділові ризики».

У зв'язку з цим пропонуємо всю сукупність ризиків поділити на такі групи: фінансові, операційні, ризики управління і функціонування, надзвичайні (рис. 1.31).

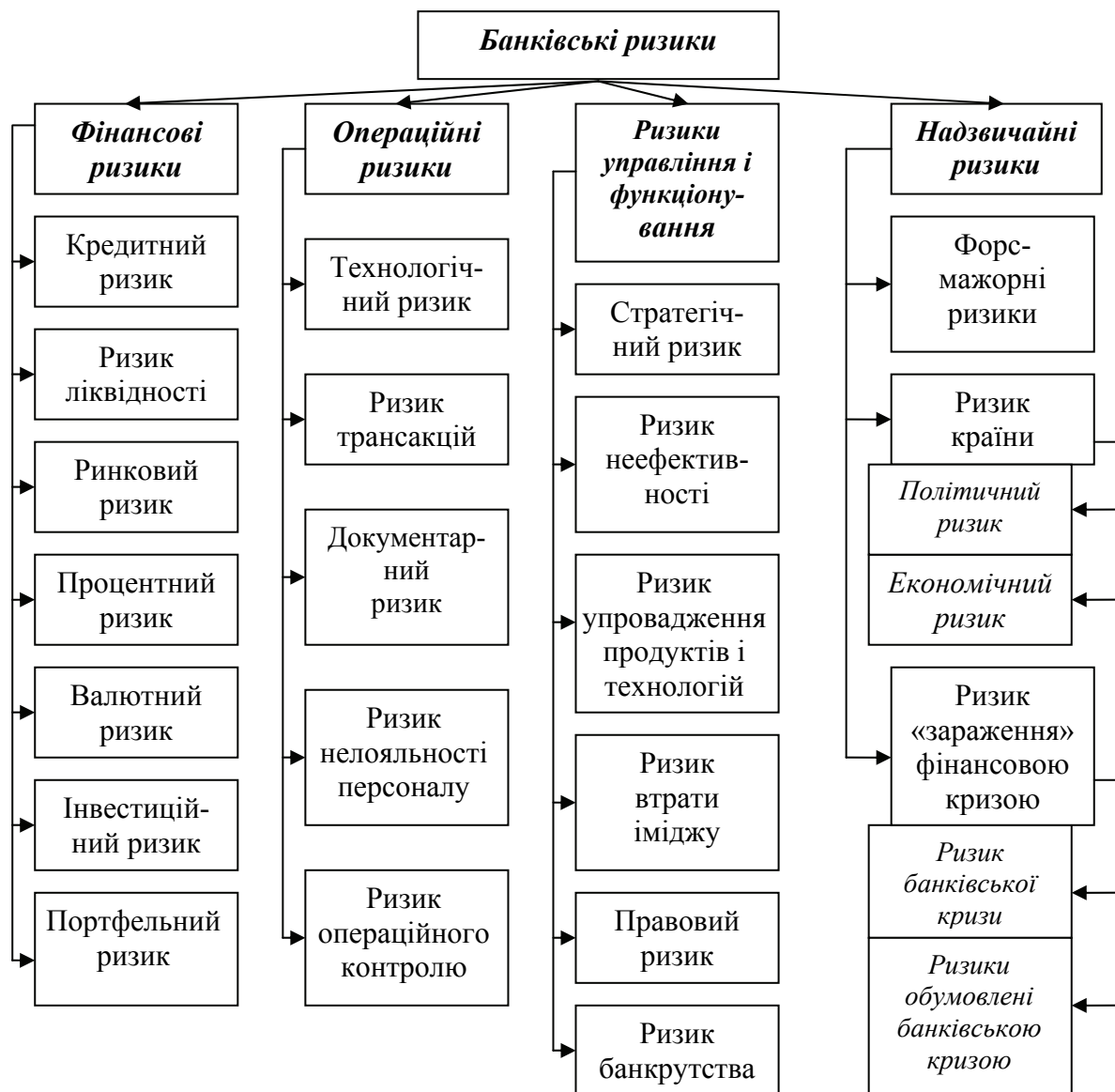


Рис 1.31. Класифікація банківських ризиків за основними напрямами діяльності [157]

До групи фінансових слід віднести ризики: ліквідності, кредитний, ринковий, процентний, валютний, інвестиційний, портфельний ризики.

До групи операційних віднесено: ризики трансакцій, нелояльності персоналу, операційного контролю, технологічний та документарний.

Група ризиків управління і функціонування включає: стратегічний, неефективності, впровадження продуктів і технологій, втрати іміджу, банкрутства.

Група надзвичайних ризиків включає: форс-мажорні, країни та "зараження" фінансовою кризою.

У зв'язку з цим серед групи надзвичайних ризиків на особливу увагу заслуговує ризик "зараження" фінансовою кризою, адже його вплив на банківську систему в умовах кризи є надзвичайно серйозним. Крім того, з нього випливає цілий ряд взаємопов'язаних ризиків, які негативно можуть вплинути на фінансовий стан банку. Розглянемо такий взаємозв'язок більш детально (рис. 1.32).

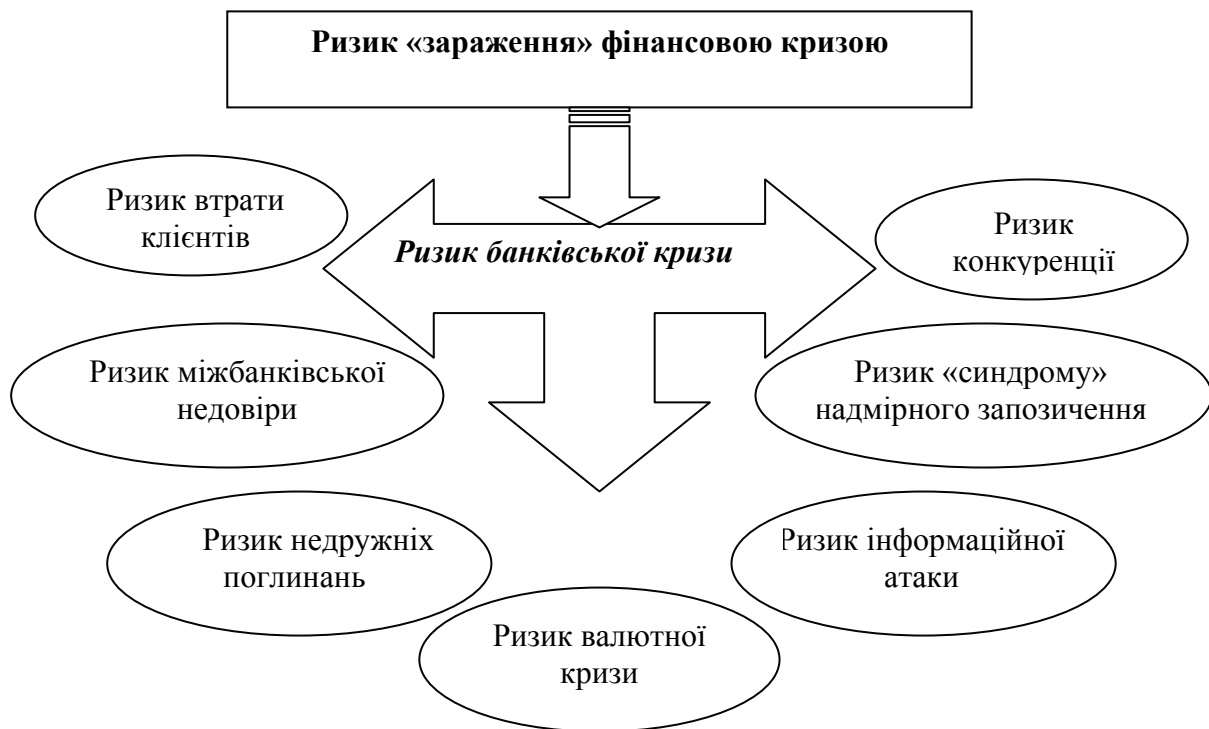


Рис. 1.32. Взаємозв'язок ризику «зараження» фінансовою кризою з іншими видами ризиків [157]

Ризик валютної кризи — це ймовірність загострення суперечностей у валютній сфері, що виявляється у різких коливаннях валютних курсів, швидких і значних за масштабом переміщеннях валютних ресурсів, девальвації і ревальвації, погіршенні міжнародної валютної ліквідності, загалом різкому погіршенні кон'юнктури валютного внутрішнього і міжнародного ринків.

На думку багатьох економістів, найбільша проблема валютної кризи, що в даний момент проявляється в Україні, є доларизація вітчизняної економіки. Стає очевидним, що, імпортні товари і російський газ дедалі дорожчають, а товари українського експорту, на жаль, дешевшають. Тому Україну чекає подальше збільшення зовнішньоторговельного дефіциту, фінансувати який буде нічим.

У зв'язку з цим для стабілізації ситуації на валютному ринку необхідно посилити роль держави як регулятора економіки, прискорити темпи накопичення офіційних валютних резервів та кардинально змінити валютну політику. Валюта не повинна розглядатися державою ні як засіб платежу, ні як засіб накопичення. Валютні кредити і депозити мають зникнути як клас, а експортну виручку, що надходить на рахунки підприємства, необхідно відразу конвертувати в гривню.

Ризик інформаційної атаки — ймовірність інформаційного впливу на діяльність банків, пов'язану з поширенням в інформаційному середовищі неправдивої, негативної чи небезпечної інформації, що може завдати їм збитків, матеріальної або моральної шкоди. Інформаційний удар по великому банку може викликати системну кризу всієї фінансової системи будь-якої економічно розвиненої країни.

З огляду на це, основними видами ризику інформаційного впливу для банку є ризики: втрати іміджу на ринку банківських послуг; потрапляння у конфліктні ситуації з власним персоналом, акціонерами, державними органами; блокування роботи банку шляхом численних перевірок його діяльності [159].

Ризик конкуренції — ризик, що виникає у зв'язку з більш активною позицією конкурентів банку на ринку банківських послуг, втратою конкурентних переваг, клієнтської бази і зниженням прибутку. Він є важливим фактором впливу на прибутковість банківської діяльності та пов'язаний з ризиками інформаційної атаки та недружніх поглинань.

Слід зазначити, що за відсутності розвиненого вітчизняного фінансового сектору, говорити про конкурентоспроможність банківської системи досить проблематично, адже щороку значна кількість банків реорганізується, переводиться в режим оздоровлення або ліквідується. В умовах банківської кризи слід очікувати тільки посилення зазначених процесів.

Ризик «синдрому» надмірного запозичення, пов'язаний із ймовірністю залучення надмірного обсягу зовнішньоборгового навантаження. Даний ризик спричиняє істотні ризики як для вітчизняних банків, так і для стабільності економіки України в цілому.

Ця проблема заслуговує на особливу увагу, адже волатильність міжнародних потоків капіталу та недостатність внутрішніх ресурсів для погашення накопичених боргів можуть стати причиною масових дефолтів вітчизняних позичальників.

Тому з метою мінімізації негативного впливу світової фінансової кризи на економіку країни слід переглянути боргову політику банків та держави, оптимізувавши її відповідно до сучасних викликів. Це зменшить ризики зовнішньоборгового фінансування та зробить вітчизняну банківську систему більш стійкою до негативного впливу глобальних чинників.

Ризик виникнення міжбанківської недовіри — це ймовірність виникнення ситуації, в якій банки втратять довіру один до одного у зв'язку з панікою, дисбалансом гривні та недобросовісною конкуренцією.

У цьому контексті можна навести приклад, у якому каталізаторами кризи ліквідності, як це не дивно, стали самі банки. Перші ознаки фінансової нестабільності банківського сектору виникли у зв'язку з масовими заявами ряду експертів і політиків про можливе скоре банкрутство провідних українських банків. Одним із перших під опалу преси потрапив Промінвестбанк (ПІБ). Важко не погодитися, що в умовах кризи паніка клієнтів є деструктивним фактором, який серйозно погіршує ситуацію. Разом з тим саме банки посприяли розширенню паніки, оскільки вони оперативно закрили для ПІБ ліміти по міжбанку. Це призвело до того, що банк втратив можливість отримати кошти для підкріплення, у зв'язку з чим він був вимушений проводити платежі із затримкою. Водночас банки перестали обслуговувати платіжні карти ПІБ, що стало причиною масового вилучення готівки з карткових рахунків клієнтів та інших банків. Це змусило банки встановити ліміти на зняття готівкових коштів. Як наслідок, значна частина клієнтів почала достроково розривати депозитні договори. І це все — на тлі внутрішньої політичної нестабільності та глобальної світової кризи.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що в умовах кризи банки, по-перше, не здатні об'єднуватися для вирішення загальних завдань, по-друге, нечесна, неконкурентна поведінка ряду банків сформувала їх негативний імідж та підірвала довіру до банківської системи в цілому. Саме тому не можна допускати навіть найменшу можливість реалізації принципу «доміно», адже в такому випадку проблеми одного банку можуть стати проблемами всієї банківської системи та економіки в цілому.

Ризик втрати довіри клієнтів — ймовірність того, що внаслідок несприятливих подій може виникнути загроза непередбачуваного вилучення коштів із рахунків вкладників. Високий рівень залежності від залучених коштів робить банки особливо вразливими щодо цього ризику.

Даний ризик може бути обумовлений, наприклад, інформаційною атакою та має безпосередній зв'язок із ризиком втрати іміджу та інформаційної атаки. Адже інформація про негативний фінансовий стан банку, безперечно, призведе до масової паніки серед клієнтів та посіє недовіру до українських банків.

Ризик недружніх поглинань — це ймовірність проведення операції з придбання контролю за банком проти волі його керівництва або акціонерів.

Рейдерство в банківській сфері — це найбільш тонкий і на перший погляд непримітний механізм здійснення не тільки захоплення і контролю за банком, але і зниження його вартості при подальшому придбанні.

Цілком очевидно, що найближчими роками кількість недружніх поглинань у банківському секторі зростатиме дуже швидкими темпами у зв'язку із загостренням конкурентної боротьби за перерозподіл ринку. В умовах фінансової кризи виживуть, безперечно, ті банки, які візьмуть курс на укрупнення свого бізнесу, тобто активного приєднання або злиття з іншими банками.

Отже, наведена класифікація та елементи, покладені в основу економічної класифікації, мають на меті не стільки перелічення всіх банківських ризиків, скільки виявлення наявності певної системи, яка не дозволить банкам упустити їх окремі різновиди при визначенні сукупного розміру ризиків.

Цілком очевидно, що в умовах відсутності можливості звести ризик до нуля мистецтво управляти банківською активністю, насамперед, полягає у знаходженні оптимального рівня ризику, який приймає на себе банк з метою збільшення своїх доходів. У зв'язку з цим до основних напрямів удосконалення існуючої системи управління ризиками слід віднести:

- проведення стратегічного контролінгу діяльності банку і розробку стратегії запобігання його фінансовим проблемам, оперативну оцінку й аналіз фінансового стану банку, виявлення можливості настання банкрутства;
- постійний облік ризику кредитної діяльності та розробку заходів щодо його зниження;

- упровадження методів, що забезпечують адекватну оцінку ризиків;
- поліпшення стану організаційно-функціональної моделі ризик-менеджменту;
- розвиток культури управління ризиками;
- інтегрування ризик-менеджменту в систему стратегічного управління;
- на законодавчому рівні потребує негайного вирішення проблема відповідальності власників банків за агресивний менеджмент, який призводить до накопичення ризиків банку.

Крім того, для виконання системою управління ризиками функції недопущення впливу кризових явищ на стабільність банківської установи основні зусилля необхідно спрямувати на побудову інтегрованої системи управління ризиками, яка базується на сучасних технологіях і дозволяє здійснювати своєчасну ідентифікацію, адекватну оцінку, якісний аналіз і ефективний контроль ризиків.

Знаходження оптимального співвідношення ризикованості та дохідності банківських операцій дозволить мінімізувати ризики, не втратити довіру клієнтів та забезпечити результативність процесу формування безпечних умов функціонування банків та високу ефективність банківського менеджменту в цілому.

1.3.2. Банківський контроль як інструмент протидії легалізації доходів незаконного походження*

На проблему легалізації ("відмивання") коштів, отриманих злочинним шляхом, в Україні звернено особливу увагу, оскільки без її розв'язання неможливе продовження економічних реформ. "Відмивання" злочинних доходів нерозривно пов'язане з такими явищами, як корупція, фінансування організованої злочинності й тероризму, відплив капіталу, приховування прибутку й ухилення від сплати податків. Легалізація коштів — це один із головних факторів несприятливого інвестиційного клімату в державі, що перешкоджає надходженню інвестицій в економіку.

Боротьба з легалізацією злочинних доходів, що полягає у їх виявленні, вилученні й конфіскації, є одним із найважливіших стратегічних напрямів забезпечення економічної безпеки країни. Це дозволить вирішувати такі завдання: захистити економіку від кримінальних інвестицій; позбавити злочинні організації фінансових засад їх діяльності; простежити послідовність фінансових операцій від нижньої ланки виконавців до керівництва злочинних організацій; поповнити дохідну частину бюджету [159].

Разом з тим слід констатувати, що теоретичний аспект проблеми протидії незаконному обороту капіталу є недостатньо вирішеним, особливо це стосується регулювання діяльності фінансово-кредитних установ, які можуть бути посередниками при русі нелегально отриманих капіталів. У зв'язку із цим особливу увагу необхідно приділяти розробці фінансово-кредитними установами моделей внутрішнього контролю, що дозволяють виявляти підозрілі фінансові операції, пов'язані з легалізацією тіньових капіталів. Сьогодні немає однакових вимог і критеріїв до створення подібних аналітичних моделей внутрішніх систем контролю, обов'язкових для виконання всіма кредитними установами, що пояснює існування різних підходів до проведених банками аналітичних процедур для виявлення діяльності їх клієнтів, пов'язаної з легалізацією коштів, отриманих злочинним шляхом, що, у свою чергу, збільшує ризики й загрози для фінансово-кредитного сектору в цілому.

Дослідження проблем протидії легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом, знайшло досить глибоке відображення у працях українських і зарубіжних учених.

Питання банківської безпеки та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом через банки досліджували: А. Бандурка, С. Гуржій, С. Дмитров, О. Васюренко, М. Єрмошенко, В. Гамза, В. Коваленко, А. Мещеряков, І. Ткачук, О. Барановський, М. Азаров, А. Степаненко, С. Сімов'ян, В. Ярочкін, О. Романченко, В. Рисін та інші.

* © Н.В. Москаленко, 2010

Крім того, залишаються недостатньо вивченими теоретичні та практичні підходи, що стосуються створення діючої системи регулювання фінансово-кредитних установ на основі розробки сучасних методів проведення внутрішнього контролю з метою протидії легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом.

Мета дослідження полягає в розвитку теоретичних і методичних аспектів удосконалення системи регулювання діяльності фінансово-кредитних установ для протидії легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства спостерігається ряд умов, що сприяють зміцненню і розвитку тіньових процесів у сфері легалізації коштів:

недосконалість формування нормативно-правової бази, особливо у сфері економічної та господарської діяльності;

криміналізація економіки, підвищення частки економічної злочинності;

розростання державного чиновницького апарату, що спричиняє бюрократичні перешкоди й витрати і т. д.;

корупція в органах державної влади, що є одним з основних способів приховування фактів тіньової економічної діяльності, забезпечення функціонування тіньових капіталів і т. д.

Для правильної оцінки небезпеки діяльності, пов'язаної з легалізацією коштів, отриманих злочинним шляхом, необхідно чітко уявляти масштаби цього явища. На жаль, реальні доходи, одержані й легалізовані організованою злочинністю, не підлягають точному обрахунку й можуть бути оцінені з відносною часткою імовірності. Так, згідно з даними Міжнародного валютного фонду, загальна сума грошей, що "відмиваються", у світі перебуває в діапазоні 2–5% світового ВВП. Це означає, що щорічно від 0,9 до 2,4 трлн. дол. США, отриманих незаконним чином, різними шляхами впроваджуються в загальносвітовий економічний і грошовий обіг. А сама злочинна діяльність маскується під легальний бізнес, намагається використовувати ринкові механізми з метою приховування протиправних діянь [159].

Тіньові процеси у сфері легалізації коштів, отриманих незаконним шляхом, доцільно структурувати за чотирма рівнями формування тіньової економіки.

Перший рівень — вільна циркуляція в обігу значних сум готівкових коштів, що сприяє існуванню "фірм-одноденок". При цьому ключовим моментом є банківський рахунок такої фірми, який дозволяє проводити фінансові операції, спрямовані на змішування і знеособлювання коштів, що надходять на її адресу, з наступним їх переведенням у готівку.

Другим рівнем у зазначеній системі можуть виступати кредитні організації. Необхідно відзначити їх двояку роль у тіньовій економічній діяльності, пов'язану з "відмиванням" коштів, отриманих злочинним шляхом. Насамперед, більша частина фінансових угод і операцій

здійснюється через кредитні організації, що об'єктивно зумовлює пильний контроль держави за їх діяльністю. З іншого боку, кредитні організації, переслідуючи злочинний намір на одержання прибутку в результаті шахрайських дій, самі стають ініціаторами незаконних схем, надаючи тіньові фінансові послуги для своїх клієнтів. У зв'язку із цим усе більшого значення набуває контроль і постійний моніторинг фінансових потоків, що проходять через кредитні організації.

На третьому рівні функціонують вертикально інтегровані фінансово-промислові групи, які, перебуваючи на стадії позитивного зростання, збільшуючи й диверсифікуючи свою частку на ринку, нарощуючи свою виробничу міць і капіталізацію, стають усе більш залежними від кваліфікованого оперативного доступного фінансово-кредитного обслуговування, у зв'язку з чим вони залучають у свою структуру або створюють власні фінансово-кредитні установи, що дозволяє мінімізувати витрати і спрощує дії, спрямовані на одержання доходів від незаконної діяльності та їх наступної легалізації.

На четвертому рівні розвитку тіньового сектору вітчизняної економіки, пов'язаної з легалізацією коштів, отриманих злочинним шляхом, зароджується організована кримінальна злочинність. Фінансово-промислові групи, розширивши свою структуру, налаштувавши її певним чином на вільне функціонування капіталу всередині неї, можуть використовувати її для реалізації шахрайських злочинних схем, що завжди дають більшу норму прибутковості, ніж легальний бізнес.

"Відмивання" брудних коштів нерозривно пов'язане з проведенням тіньових операцій через фінансову й банківську системи. Банківська система є особливо вразливою: проникнення в банківську систему злочинного капіталу неминуче спричиняє підвищення насамперед кредитного й операційного ризиків, а також ризику втрати репутації.

У цілому тіньовий бізнес, будучи за своєю природою вкрай мобільним, сприйнятливим до всіх нововведень, користуючись найменшими прогалинами в законодавстві, сьогодні підпадає під вплив таких сприятливих для нього факторів, як:

- лібералізація економічної політики й низький державний контроль;
- перехід провідних держав до такого розвитку, у якому переважає сфера послуг та інформаційних потоків;
- різке збільшення транснаціональних потоків;
- наявність великої кількості іноземної валюти, що позбавляє можливості її контролювати;
- створення значної кількості безконтрольних офшорних юрисдикцій.

Технології "відмивання" є надзвичайно різноманітними. Схеми "відмивання" мають національні особливості. Однак, на думку багатьох експертів, близько 80% усіх схем "відмивання" мають транснаціональний характер.

Банки володіють величезними інформаційними ресурсами про своїх клієнтів і контрагентів, результати аналізу яких можуть виявити злий умисел у діях дій суб'єктів господарювання. Таким чином, контроль за зазначеним сектором економіки з боку держави в особі її уповноважених суб'єктів має максимально ефективно встановлювати й відстежувати адекватність принципів і методів здійснення заходів внутрішнього контролю за фінансово-кредитними установами.

Так, основним наглядовим органом у вказаній сфері є НБУ, який проводить постійну роботу з удосконалення заходів регулювання фінансово-кредитних установ. Як правило, діяльність НБУ в межах заходів зовнішнього контролю (нагляду) зосереджувалася на організаційних питаннях створення і функціонування системи внутрішнього контролю, особливо на оцінці ефективності діяльності кредитної організації в напрямі протидії легалізації незаконних доходів.

Посилення міжнародної уваги до "відмивання" грошей змусило багато країн ухвалити спеціальне законодавство, ввести міжнародні стандарти, що дозволяють підвищити прозорість банківських операцій, обмежити банківську таємницю та вжити інших профілактичних заходів, які сприяють мінімізації можливості шахрайських дій з маскування власності на фінансові активи.

Сьогодні у найбільш економічно розвинених країнах сформувалися три основні моделі контролю за розміщенням кримінальних коштів у систему фінансових інститутів.

1. Система контролю, що передбачає обов'язкове повідомлення в підрозділ фінансової розвідки про всі угоди, що перевищують певну суму готівкою або її еквівалента. Ця система, наприклад, прийнята в Австралії та США.

2. Система контролю, що передбачає заборону великих угод з готівкою, минаючи законного фінансового посередника. Наприклад, в Італії закон потребує проведення великих фінансових операцій винятково через фінансового посередника, який зобов'язаний вести облік, і підлягає контролю з боку держави.

3. Система контролю, що передбачає повідомлення про підозрілі угоди й вимагає, щоб банки фіксували великі валютні операції, повідомляючи владі про ті, які викликають підозру [160].

В Україні сформувалися інститути з протидії легалізації ("відмивання") доходів, отриманих злочинним шляхом, функціонує сучасна нормативно-правова база відповідно до міжнародного законодавства.

Створена система протидії легалізації злочинних доходів, при якій функціонують державні органи, що займаються боротьбою з "відмиванням" "брудних" грошей, дозволяють державі здійснювати пряме регулювання економічної діяльності, а не бути стороннім спостерігачем за зростаючими негативними процесами в економіці, які перешкоджають динамічному розвитку держави [161].

Відповідно до вимог міжнародних законодавчих актів у Україні прийнята змішана система повідомлення підзвітними організаціями про підозрілі операції. Фінансово-кредитні установи повідомляють про операції, граничні суми, що перевищують, а також про операції, що мають підозрілий характер. Система заходів у напрямі запобігання "відмиванню" коштів реалізується таким чином:

розробляються правила внутрішнього контролю;
 призначається відповідальна особа в даній установі;
 складається програма підготовки та навчання кадрів [162].

Порядок проведення внутрішнього контролю фінансовою установою показано на рис. 1.33.



Рис. 1.33. Орієнтовна схема правил внутрішнього контролю
 (розроблено автором)

Однак з метою усунення суперечностей щодо групи операцій, про які необхідно інформувати уповноважений орган, що віднесені фінансово-кредитною установою до сумнівних було б доцільно разом з повідомленням про операцію надавати документальне підтвердження або письмове обґрунтування, що пояснює за словами підзвітної організації причину

направлення такого повідомлення. Подібні дії сприяли б виробленню професійної думки співробітників фінансово-кредитних організацій відносно здійснення її клієнтами діяльності, що має ознаки сумнівності [163].

При розробці правил внутрішнього контролю банку потрібно врахувати, що однією з ознак підозрілої діяльності можуть служити характерні риси особистості й поведінки клієнта. Тому важливим напрямом роботи служби внутрішнього контролю є вивчення інформації про клієнта банку (принцип «знай свого клієнта») [164].

На жаль, доводиться констатувати той факт, що багато кредитних організацій вважають заходи внутрішнього контролю, запропоновані ними у зв'язку з антилегалізаційним законодавством, надмірними. Однак ми вже з'ясували, що відсутність заходів відповідного внутрішнього контролю найбільше шкодить фінансовій прозорості діяльності самої кредитної організації, а також посилює ризики її діяльності.

Ключем до розв'язання поставлених завдань — забезпечення безпеки банку, профілактики й прозорості роботи клієнтів має стати узагальнена модель первинного фінансового моніторингу в межах заходів внутрішнього контролю банку.

Для прийняття кваліфікованих рішень за допомогою електронної обробки даних необхідно використовувати глибокий превентивний аналіз і виявляти можливі ризики "відмивання" грошей з урахуванням особливостей того або іншого банку [165]. На основі цього аналізу повинна розроблятися стратегія і тактика конкретних дій для боротьби з відмиванням доходів. Аналіз можливих небезпек і ризиків, розробка й реалізація стратегії боротьби з відмиванням доходів містить чотири етапи.

На першому етапі визначаються критерії та умови для загальної оцінки можливих ризиків і небезпечних ситуацій, виходячи з видів діяльності, здійснюваних кредитною організацією, а також видів діяльності її клієнтів, узгоджуються конкретні методи аналізу, основні характеристики аналітичної моделі, строки її реалізації та обсяг необхідних ресурсів.

На другому етапі всі угоди банку структуруються і групуються на основі можливих ризиків "відмивання" грошей в основному за такими запропонованими напрямками і з урахуванням таких факторів:

- основні групи клієнтів;

- угоди, які мають підрозділятися на окремі категорії (за видами наданих послуг, здійснюваних розрахунків);

- види трансакцій, здійснюваних у кожній категорії угод (необхідно згрупувати платежі за видами в розрізі платіжного обігу, що обслуговується, виділяються готівкові й безготівкові платежі, а також платежі з використанням електронних платіжних коштів);

- місце здійснення операцій у розрізі філій і представництв кредитної організації, її закордонних підрозділів, електронних платіжних терміналів. Крім того, необхідно проводити групування за банками-кореспондентами.

За результатами структурування і групування всього обсягу інформації, яка перебуває в розпорядженні кредитної організації, доцільно сформулювати адекватну систему обсягу і структури можливих ризиків "відмивання" грошей. З метою здійснення подібного аналізу необхідно використовувати всі доступні джерела інформації: офіційні матеріали, результати колишніх досліджень, а також зовнішні джерела інформації (дані засобів масової інформації та слідчих органів).

Далі необхідно проаналізувати протягом репрезентативного періоду звичайний порядок здійснення організацією фінансових операцій і угод. Такий аналіз дозволяє встановити нетрадиційні фінансові операції, що виділяються із загальної маси, або угоди, які можна запідозрити в легалізації коштів. Системне вивчення подібних нехарактерних для різних організацій та клієнтів фінансових операцій дозволить створити специфічний для даного банку перелік підозрілих критеріїв і застосовувати їх для всіх груп клієнтів, категорій угод і видів операцій.

Підрозділ фінансово-кредитної установи, в обов'язки якого входить виявлення фактів легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом, повинен мати доступ до всіх інформаційних ресурсів банку. Подібна система має вчасно поповнюватися відомостями про всі зміни в діяльності кредитної організації. На основі інформації про профіль клієнтів, категорію угоди й перелік підозрілих критеріїв розробляється програмне забезпечення, адаптоване до умов конкретної фінансово-кредитної установи.

При накопиченні достатнього обсягу інформації, а також ретрансляції аналітичних програм у ретроспективний період має бути створена модель ознак виникнення загрозової ситуації. При динамічному характері економічної ситуації в цілому модель має адаптуватися і модернізуватися, бути доповненою новими критеріями.

Розробляючи модель переліку підозрілих критеріїв, слід також, крім загальних критеріїв, урахувувати кількісні та якісні суб'єктивні оцінки фахівців, які проводять такий аналіз. За допомогою систематичних опитувань необхідно визначати обсяг і структуру угоди для тієї або іншої групи клієнтів, наприклад:

- середній обсяг (кількість і середня сума) операцій, характерний для звичайних нормальних умов (із урахуванням сезонних коливань);

- граничну суму наявних операцій усередині різних груп клієнтів у нормальних умовах;

- середню кількість і періодичність здійснення операцій у різних країнах;

- чи є контрагенти, які найбільш часто зустрічаються, у зовнішньоторговельних операціях у різних групах клієнтів.

Результатом аналізу за наведеними показниками є повноцінна модель виявлення ознак, пов'язаних із легалізацією коштів, отриманих злочинним шляхом. У подібній моделі мають відображатися як статичні

показники (обсяги кредитів і наявних платежів, величина обігу й співвідношення наявного й безготівкового обігів за певний період часу), так і динамічні критерії, що характеризують зміни обсягів і структуру обігу на рахунках клієнта за певний проміжок часу, коливання і відхилення порівняно з усередненими показниками (зміна щоденного сальдо на рахунку).

Визначаються також і комплексні складені показники, щоб виявити організації, які акумулюють кошти (наприклад, значний обіг на рахунку протягом усього дня і нульовий залишок на кінець дня; транзитний характер операцій між групою клієнтів банку).

На третьому етапі проведення аналізу необхідно виявити й оцінити ознаки виникнення небезпечної ситуації, можливо, пов'язаної із шахрайськими діями з легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом. На даному етапі особливу увагу слід звертати на такі моменти:

- визначення меж ризикованості при різних видах фінансових операцій і угод;

- інформаційно-технічну систему безпеки і своєчасну її модернізацію;
- вживання своєчасних і достатніх заходів щодо підготовки й підвищення кваліфікації співробітників, відповідальних за систему протидії легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом.

На четвертому етапі потрібно проводити моніторинг сучасних норм і вимог законодавства національного й міжнародного рівня у сфері протидії легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом, регулярно переглядати методи проведеного аналізу на предмет встановлення його повноти, достатності, адекватності сучасним умовам, що постійно змінюються.

Таким чином, подібну узагальнену аналітичну модель у межах здійснення банками заходів внутрішнього контролю з метою протидії легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом, необхідно ввести нормативно обов'язкову. Подібні заходи дозволять проводити аналіз максимальної кількості фінансових операцій, що відображають фінансову діяльність суб'єктів господарювання, з метою підвищення прозорості фінансової системи країни, а також мінімізації фінансових ризиків, пов'язаних із шахрайськими діями, спрямованими на легалізацію коштів, отриманих злочинним шляхом. Зазначена програма дій дозволить спростити систему зовнішнього контролю (нагляду) в сукупності заходів регулювання діяльності фінансово-кредитних установ, спрямовану на протидію легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом.

Таким чином, банківська діяльність, як основний елемент функціонування фінансової системи будь-якої держави, є об'єктом найбільш суворого регулювання з боку державно-владних структур порівняно з будь-якою іншою формою економічної діяльності. Це пояснюється тими характеристиками банків, які об'єктивно їм властиві та визначають їх становище як основних елементів фінансової системи.

Запропонована модель аналітичної системи внутрішнього контролю фінансово-кредитних установ допоможе насамперед, відійти від суб'єктивних оцінок сумнівності діяльності клієнтів, з іншого боку, вона націлена на захист системного інтересу і у зв'язку з цим має макроекономічний характер.

Реалізація окреслених заходів дозволить створити ефективний механізм протидії легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом.

1.3.3. Державне регулювання банківської діяльності у кризових умовах^{*}

Загальновідомо, що специфіка банківської діяльності, яка постійно супроводжується ризиками, полягає в забезпеченні та стимулюванні руху грошового обігу. В умовах ринкових відносин це дає можливість банкам суттєво (як позитивно, так і негативно) впливати на економічні процеси, що і зумовлює об'єктивну необхідність державного регулювання їх діяльності.

З іншого боку, нестабільна політична та економічна ситуація в державі негативно впливає на стійкість банківської системи. Свідченням цьому є те, що в сучасних турбулентних умовах банки виявились нездатними адекватно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища, внаслідок чого значна їх кількість опинилась у кризовому стані. Однією з найвагоміших причин цього є недосконалість банківського регулювання і нагляду. На сьогодні досить гостро постає питання щодо можливих напрямів реформування банківського регулювання, однак не існує єдиної думки щодо конкретних шляхів вирішення зазначеної проблеми.

Виходячи з цього питання виявлення проблем та формування концептуальних засад відповідного механізму антикризового банківського регулювання в Україні набуває значної ваги та є актуальним.

Слід зазначити, що причини банківських криз та проблеми антикризового регулювання й управління банківськими системами постійно знаходяться в колі інтересів зарубіжних і вітчизняних учених та практиків, а також міжнародних фінансових інституцій. Зокрема, значну увагу розгляду питань щодо вивчення сутності, визначення функціональних завдань банківського регулювання та окресленню ролі держави в процесі регулювання фінансового сектору економіки в цілому зосереджено такими науковцями, як Б. Адамик [166], Т. Башмакова [167], О. Другов, І. Горячек, В. Геєць, Н. Єрпілева [168], Н. Литвин [169], М. Лобозинська [170], В. Міщенко, О. Орлюк [171], В. Пасічник [172], В. Рисін, М. Суржинський [173], І. Рудченко, С. Яременко та інші.

^{*} © Л.А. Ключко, 2010

Однак сучасна фінансово-банківська криза як міжнародного, так і державного масштабу обумовлює необхідність додаткових досліджень щодо пошуку і розробки ефективних методів регулюючого впливу держави на сферу банківської діяльності, здатних забезпечити стабільність банківської системи та попередити і знизити ступінь ураження її фінансовою кризою. Крім того, останнім часом спостерігається світова тенденція, у тому числі і в країнах із перехідною економікою, щодо послаблення державного фінансового контролю (дерегулювання) та лібералізації фінансових ринків, запровадження провідних інформаційних технологій та зростання конкуренції, що зумовлює розвиток банківського сектору і, як наслідок, необхідність переорієнтації системи банківського регулювання та підвищення його ефективності.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних основ державного регулювання банківського сектору економіки, виявлення його недоліків як макроекономічних передумов фінансово-банківської кризи в Україні та окреслення концептуальних підходів до його вдосконалення.

З урахуванням особливої ролі банків у системі економічних відносин, особливого значення набуває проблема забезпечення їх фінансової стабільності, що можливе лише за умови ефективного комплексного регулювання їх діяльності. Комплексний підхід передбачає своєчасне вживання відповідних регулюючих заходів як з боку самого банку (внутрішнє регулювання), так і Національним банком України (зовнішнє регулювання), на який відповідно до чинного законодавства покладено функцію державного регулятора функціонування вітчизняної банківської системи.

Досліджуючи проблеми забезпечення ефективного державного регулювання банківської діяльності, перш за все, слід зупинитись на з'ясуванні сутності цього поняття.

Сьогодні не існує єдиного визначення категорії “банківське регулювання”. Значна частина науковців і практиків ототожнюють її з поняттями “банківський нагляд” та “банківський контроль” і вживають їх як синоніми.

На противагу зазначеному підходу цілий ряд науковців мають полярно протилежну думку щодо визначення даних понять, яка полягає у розмежуванні їх значень. При цьому банківське регулюванням вони трактують як розробку та видання уповноваженими органами (на підставі законів) нормативно-правових актів, які регламентують види і порядок здійснення банківської діяльності. А під контролем за діяльністю банків слід розуміти, як вони вважають, цілісне й безперервне відстеження здійснення банками їх діяльності відповідно до нормативно-правових актів [174].

Разом з тим, у науковій літературі існують більш конструктивні підходи до визначень досліджуваних понять. Так, Б.П. Адамик під банківським регулюванням розуміє систему заходів, за допомогою

яких центральний банк забезпечує стабільне, безпечне функціонування банків, запобігає дестабілізуючим процесам у банківському секторі. А основною метою банківського нагляду, як він вважає, є своєчасне реагування на порушення та негативні тенденції в діяльності комерційних банків з метою їх нормалізації, зміцнення фінансового стану, підтримки стабільності й надійності як кожного банку зокрема, так і банківської системи в цілому [166].

Слід звернути увагу на те, що на законодавчому рівні також закріплено розмежування сутності досліджуваних понять. Зокрема, ст. 1 Закону України «Про Національний банк України» визначає банківське регулювання як одну з функцій Національного банку щодо створення системи норм, які регулюють діяльність банків, а також загальні принципи цієї діяльності, порядок здійснення банківського нагляду, міру відповідальності у випадках порушення банківського законодавства. Банківський нагляд закон визначає як систему контролю та активних впорядкованих дій Національного банку, спрямованих на забезпечення дотримання банками та іншими фінансово-кредитними установами законодавства України і встановлених нормативів у процесі їх діяльності з метою забезпечення стабільності банківської системи та захисту інтересів вкладників [175].

Щодо категорії “банківське регулювання” безпосередньо, то наприклад, Н.Ю. Єрпілєва розуміє її як систему специфічних правил поведінки нормативного характеру, сформульованих державними органами, іншими владними структурами, а також недержавними саморегульованими організаціями, метою яких є обмеження банківської активності й, головним чином, банківських операцій [168]. Н. Литвин вважає, що під банківським регулюванням потрібно розуміти сукупність різноманітних методів і засобів (інструментів), за допомогою яких держава впливає на діяльність банків з метою реалізації цілей грошово-кредитної політики та здійснює нагляд (контроль) за дотриманням банками встановлених вимог [169]. Е.М. Василенко та Л.Я. Маршавіна зазначають, що банківське регулювання — це формулювання і видання уповноваженими відомствами конкретних правил або приписів (інструкцій), які базуються на чинному законодавстві та визначають структуру і способи ведення банківської справи [176].

Як бачимо, наведені визначення не враховують вимогу щодо забезпечення фінансової стійкості банку, його сталого розвитку та спроможності протистояти кризовим явищам. Тому пропонується трактувати банківське регулювання як комплекс заходів, що вживається відповідними державними органами влади для підтримання фінансової стабільності та сталого розвитку комерційних банків і банківської системи в цілому, а також для обмеження негативних наслідків різноманітних ризиків та убезпечення від ураження фінансовими кризами.

Отже, банківське регулювання є складною, багатоаспектною категорією, яку можна трактувати двояко. З одного боку, це — соціально-економічна функція державного управління в процесі реалізації політики держави, з іншого — банківське регулювання можна розглядати як управлінську діяльність, що має свої методи, форми й інструменти реалізації [173].

Як свідчить зарубіжний досвід та вітчизняна практика, головними завданнями будь-якої системи банківського регулювання є [170, 173, 175, 177]:

гарантія фінансової стабільності банківського сектору для сприяння підвищенню економічного зростання держави;

захист вкладників та інших клієнтів банківської системи від надмірного ризику збитків та інших видів шкоди, що виникає внаслідок банкрутства, шахрайства, зловживань, маніпуляцій та інших видів посадових правопорушень з боку постачальників фінансових послуг (індивідуальний ризик), що пов'язано з підтримкою довіри до банківської системи, втрата якої призводить до дефіциту внутрішніх фінансових ресурсів і таких макроекономічних наслідків, як скорочення грошової пропозиції, криза платежів, економічна нестабільність держави;

підвищення конкуренції в банківському секторі, створення рівних конкурентних умов і попередження монополії та дій, що перешкоджають конкуренції;

підвищення ефективності банківського бізнесу і справедливий розподіл фінансових ресурсів в економіці, оскільки банківська система має відповідати вимогам суспільства високою якістю фінансових послуг за прийнятною вартістю. Кошти мають надходити до секторів економіки, здатних використовувати їх найбільш продуктивно й ефективно;

забезпечення безперебійного, ефективного, надійного та результативного функціонування фінансових ринків, включаючи злагоджену роботу конкурентних ринкових сил (стимулювання ефективності системи).

Узагальнюючи вищезазначене, можна дійти висновку, що функція держави щодо управління банківською системою і фінансово-кредитною системою загалом є однією з ключових у сфері управління економікою. Як справедливо зазначає Т.В. Башмакова, таке управління можна трактувати як фінансово-кредитний (банківський) режим, здатний забезпечити здійснення державної грошово-кредитної політики, організацію грошового обігу в країні, сприяння підтримці ринкових відносин, ефективного управління діяльністю комерційних банків та забезпечення їх стабільного безпечного функціонування [167].

У цьому контексті доцільно виокремити основні сфери функціонального прояву державного регулювання банківської системи. Проаналізувавши наукові підходи, в узагальненому і більш удосконаленому структурованому вигляді, функціональну структуру державного банківського регулювання можна представити таким чином (див. табл. 1.16) [167, 170].

Таблиця 1. 16

Функції державного регулювання діяльності банківської системи України

Функції державного регулювання	Характерні особливості та механізм реалізації
Організаційно-управлінська (інституціональна)	Забезпечує формування та розвиток інституціонального банківського середовища. Передбачає механізм створення банків та організацію їх діяльності, реорганізацію та реструктуризацію, банкрутство та ліквідацію банківських установ
Регламентуюча	Забезпечує регулювання банківської діяльності та реалізацію регуляторної політики держави. Передбачає регулювання операційної банківської діяльності на всіх сегментах фінансового ринку
Грошово-кредитна	Полягає у розробці та реалізації за допомогою банківської системи грошово-кредитної політики держави. Передбачає регулювання грошової бази та грошової маси за допомогою спеціального інструментарію
Платіжно-розрахункова	Забезпечує організацію безготівкового та готівкового грошового обігу з метою підтримання ліквідності та платоспроможності банківської системи
Соціальна	Забезпечує соціальну допомогу та захист прав учасників ринку банківських послуг (вкладників та кредиторів), передбачає також реалізацію стимулюючих програм та програм фінансової підтримки
Коонкурентно-регулююча	Передбачає забезпечення рівних конкурентних умов банків незалежно від їх величини, форми власності та засновників (ураховуючи банки за участю іноземного капіталу). Конкуренція доповнює систему банківського регулювання і нагляду, оскільки її посилення спонукає банки до ефективного управління ризиками аби заслужити повагу на ринку та довіру з боку вкладників
Забезпечення безпеки банківської системи	Передбачає виявлення та прогнозування внутрішніх і зовнішніх загроз банківському сектору, вживання комплексу оперативних та довгострокових заходів щодо їх упередження та нейтралізації
Координаційна	Передбачає налагодження взаємодії між регулюючими органами державної влади, що забезпечує оптимізацію процесу державного регулювання
Інтеграційна	Сприяє входженню вітчизняної банківської системи у світовий фінансовий простір, забезпечує співпрацю з міжнародними валютно-фінансовими організаціями

Зважаючи на те, що державні управлінські функції реалізуються за допомогою відповідного інструментарію, не можна залишити поза увагою методи банківського регулювання.

У зарубіжних країнах використовуються різні методи банківського регулювання і нагляду. Однак жодна з моделей не може бути ефективною, якщо вона передбачає безпосереднє втручання держави в оперативну діяльність банку. Вагому роль у забезпеченні фінансової стійкості має належати ефективному регулюванню в самому банку. Хоча, з іншого боку, корпоративне регулювання здійснюється в інтересах окремих суб'єктів господарювання, які не завжди співпадають із загальнодержавними інтересами. Саме тому воно потребує коригуючого державно-економічного регулювання.

Ступінь втручання держави в діяльність комерційних банків визначається економічною ситуацією, яка склалася в країні на певний час, тому регулювання має бути динамічним. Важливим завданням державних управлінських органів є постійне розуміння того, що саме в регулюванні має залишатись відносно постійним, а що — змінюватись відповідно до вимог сучасності.

Як зазначає Р. Бернд, методи регулювання банківської діяльності матеріалізуються через систему заходів, які умовно поділяють на превентивні (пруденційні) та протекційні [172].

Превентивні методи застосовуються для упередження можливих негативних наслідків за несприятливої фінансово-економічної ситуації. До них, зокрема, можна віднести:

- имоги щодо розміру та структури власного капіталу банку;
- вимоги щодо ліквідності та платоспроможності;
- диверсифікацію банківських ризиків (кредитних, інвестиційних, валютних);
- обмеження виконуваних банком операцій.

Отже, використовуючи зазначені методи шляхом запровадження фінансового нагляду, операційних обмежень та заходів структурного регулювання, вищий державний менеджмент спрямовує свої зусилля на усунення або послаблення загроз системної нестабільності у фінансовій сфері економіки.

Протекційні методи вживаються для захисту від уже існуючої нестабільної ситуації, яка склалась на даний момент. До цієї групи належать:

- гарантування вкладів банківських клієнтів;
- формування банками резервів на покриття ризиків по активних операціях;
- рефінансування центральним банком комерційних банків;
- рекапіталізація банків та допомога інших державних органів.

При іншому підході методи банківського регулювання поділяються на економічні та адміністративні [171].

Економічні методи у свою чергу поділяються на нормативні, які передбачають встановлення кількісних параметрів нормативів, лімітів, обмежень або пільг, та коригуючі, що передбачають застосування відповідних заходів впливу в умовах конкретної економічної ситуації.

Суть адміністративних методів у сфері державного банківського регулювання полягає у створенні системи правових дисциплінарних норм і заходів, обумовлених необхідністю підтримання банками ринкової дисципліни. Зокрема, до них можна віднести: приписи, які полягають у встановленні певного порядку дії у сфері державного управління; заборони певних дій; надання жорстких дозволів як можливість вибору певного варіанта дій посадових осіб з усієї їх кількості, передбачених адміністративно-правовими нормами у відповідних умовах; м'які дозволи надають можливість діяти на свій розсуд, встановлюються переважно для громадян; процесуальна рівність як допуск за певних умов паритетного юридичного становища сторін у відносинах, що регулюються.

Підсумовуючи вищезазначене, важливо відмітити, що банківське регулювання, особливо контроль, здійснюваний шляхом застосування адміністративних методів, відіграє вагомий роль у посиленні ефективності банківського менеджменту, оскільки служить пересторогою прийняттю непрофесійних управлінських рішень і зловживань та сприяє зміцненню ринкових основ системи ефективного внутрішньобанківського ризик-менеджменту.

Таким чином, увесь комплекс заходів держави щодо організації, управління та регулювання включає ряд превентивних заходів, таких як резервування, аудит, система нагляду НБУ, встановлення нормативних вимог, комплекс санаційних заходів, реорганізація та реструктуризація, рефінансування та рекапіталізація банківських установ [178].

Ефективна система банківського регулювання, як правило, формується під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів і базується на ряді передумов, які у переважній більшості, хоч і знаходяться за межами прямої юрисдикції наглядово-регулюючих органів, але безпосередньо впливають на якість регулювання на практиці, а також призводять до фактичних або потенційних негативних наслідків для цілей, що поставлених перед ними. Щодо нинішньої кризової ситуації у банківській системі України, то серед основних макроекономічних передумов її виникнення можна виділити такі помилки і прорахунки фінансово-економічної та грошової влади [179]:

в основу фактичної діяльності уряду було покладено принцип копіювання процесів економічно розвинених країн Європи, замість того, щоб використати зарубіжний досвід перетворення відсталої економіки на високорозвинену;

замість створення належних ринкових умов, які б забезпечили достатню кількість внутрішніх ресурсів, в Україні застосовувалась практика розвитку вітчизняної економіки лише за рахунок іноземних інвестицій. Це призвело до грандіозних зовнішніх позик;

на етапі зародження ринкових механізмів в економіці держави впевненість у тому, що ринок саморегулюється, була хибною. Через це відбулось самоусунення відповідних владних структур від регулювання цього процесу;

зростаюча відкритість України для імпорту при скороченні експорту готової продукції по суті, знищила вітчизняного товаровиробника. При цьому бюджетна стратегія була спрямованою на задоволення потреб громадян необґрунтованим підвищенням заробітної плати, замість того, щоб забезпечувати підвищення рівня зайнятості в Україні та боротись з інфляцією;

несвоєчасне реагування на загрозу міжнародної фінансової кризи та непередбачуваність її співпадіння в часі з внутрішньою кризою.

Звичайно, за таких умов, цілей монетарної політики НБУ, спрямованих на забезпечення стабільності банківської системи, укріплення національної валюти та стримування інфляційних процесів досягти було неможливо, а ефективне регулювання банківської діяльності ставало все більш проблематичним.

Разом з тим не можна оминути недоліки в регулюючій діяльності самого НБУ, внаслідок яких виникли проблеми в банківському секторі економіки і до яких належать:

активізація продажів вітчизняних банків, вартість яких формувалась під впливом двох факторів — обсяг активів та розмір філійної мережі. Це призвело до стрімкого нарощування кредитних портфелів, при якому кредити видавались без адекватної оцінки ризиків, та зумовило випереджаючі темпи зростання кредитних портфелів порівняно з динамікою ВВП;

захоплення роздрібним бізнесом у порушення принципу диверсифікації ризиків, що в умовах кризи, зниження доходів населення і зростання курсу іноземних валют призвело до значних обсягів проблемних кредитів;

зростання питомої ваги зовнішніх валютних позик у структурі фінансових ресурсів банків (на початок 2010 р. заборгованість вітчизняних фінансових установ зовнішнім кредиторам складала 30,8 млрд. дол.);

висока частка валютних кредитів при значному падінні курсу гривні; різкі коливання курсів валют та процентних ставок, масштабні спекулятивні атаки на національну валюту;

одночасне рефінансування банків і продаж іноземної валюти, а також рефінансування банків з іноземним капіталом;

несвоєчасні та непрозорі процеси рефінансування та рекапіталізації банків, що викликало масову недовіру до банківської системи.

Така ситуація свідчить про неефективне банківське регулювання та нагляд на вищому рівні банківської системи. Як свідчить зарубіжний досвід тих країн, де за останні п'ятнадцять років через ті або інші причини виникали банківські кризи, чільне місце серед чинників, які їх зумовили, посідають саме недоліки в державному регулюванні та нагляді. За результатами аналізу офіційних звітів та опитувань експертів, 29 країн усю сукупність факторів, залежно від рівня їх вагомості, згруповано в порядку, зазначеному в табл. 1.17 [180].

Таблиця 1.17

Ієрархія факторів банківських криз за ступенем їх вагомості

Фактори банківських криз	%*
Недоліки в регулюванні та нагляді	90
Недоліки корпоративного банківського менеджменту	69
Погіршення умов торгівлі	69
Економічний спад	55
Політичне втручання	40
Кредити афілійованим особам	31
Спекулятивний "міхур"	24
Шахрайство	21
Кредитування державних підприємств	21
"Голландська хвороба"	14
Відтік капіталу	7
Недоліки судової системи	7
Активне вилучення з банків клієнтських депозитів	7

Ураховуючи вагомість зазначених факторів, а також те, що в економічних відносинах загалом і у сфері управління фінансами зокрема процес прийняття рішень на всіх рівнях відповідальності відбувається в умовах постійно присутньої невизначеності стану зовнішнього та внутрішнього середовища, що зумовлює часткову або повну невизначеність кінцевих результатів, необхідно якнайшвидше посилити регуляторну функцію держави у сфері банківництва. На сьогодні банківське регулювання зорієнтоване на вирішення переважно поточних проблем, обумовлених швидкими кон'юнктурними змінами. У зв'язку з цим виникає об'єктивна необхідність розробки всеохоплюючої концепції антикризового банківського регулювання, яка має передбачати відповідні заходи щодо вирішення певного кола взаємопов'язаних

* Частка обстежених країн, де відповідний фактор відігравав головну роль у розвитку банківської кризи. Джерело: Caprio, Gerald Jr., Daniela (1996). «Bank In solvency: Bad Luck, Bad Policy, or Bad Banking?» In: Michael Bruno and Boris Pleskovic eds., *Annual World Bank Conference on Development Economics*.

проблем на всіх стадіях передкризового, безпосередньо кризового і посткризового періодів. Для ефективного вирішення завдань, визначених концепцією, на рівні органів державного регулювання необхідно комплексно проаналізувати та визначити:

передумови та причини фінансово-економічних криз, які виникли в тій, чи іншій державі;

характерні особливості їх перебігу (які сфери економіки вражені кризою найбільше, а які виявилися здатними їй протистояти);

негативні наслідки для економіки, спричинені кризою, та реальні кроки, вжиті для якнайшвидшого їх подолання;

посткризові заходи, яких необхідно вжити для запобігання ураженню новими хвилями кризи.

За результатами узагальнення теоретичних основ державного регулювання банківського сектору економіки, виявлення його недоліків як макроекономічних передумов фінансово-банківської кризи в Україні та окреслення концептуальних підходів до його вдосконалення можна дійти висновку, що у вітчизняній практиці функціонування зазначеного регулюючого механізму існує цілий ряд проблем, для вирішення яких можна запропонувати заходи, реалізація яких дозволить суттєво поліпшити ситуацію. Зокрема:

поліпшити якість та посилити дієвість інституту регулювання шляхом тіснішої координації не лише банківського, але і фінансового ринку в цілому. Для цього, наприклад у Росії, пропонується створити Раду з розвитку фінансового ринку при президенті РФ, до складу якої входили б представники всіх його регуляторів;

запровадити макропруденційний нагляд, який широко використовується в міжнародній практиці. Суть його полягає в тому, що Центральному банку належить фокусувати увагу не лише на окремих банках та на їх фінансовій стійкості, але і постійно моніторити ситуацію на всіх сегментах фінансового ринку та в економіці держави, на основі чого формулювати пропозиції щодо забезпечення загальної стабільності;

посилити нагляд за великими системними банками, від чиєї поведінки залежить стійкість усього ринку, або застосувати до них спеціальне банківське регулювання. Як вважають аналітики США, великі банки, як потенційних дестабілізаторів фінансових ринків, необхідно подрібнювати, а державна влада має чітко визначити межі надання гарантії державної підтримки в разі настання кризи;

запровадити практику формування динамічного резервування на можливі втрати за фінансовими активами, обсяги якого відображають фази економічного циклу. Створювати так звану подушку безпеки необхідно за сприятливих умов, коли є прибуток, з тим, щоб із настанням кризи банки почували себе самодостатніми і не очікували на швидку допомогу держави;

удосконалити методичний інструментарій банківського регулювання і нагляду з тим, щоб його можна було використовувати у багатьох контекстах: для самооцінки, здійснюваної самими регулятивно-наглядовими органами, для оцінки якості системи банківського регулювання міжнародними фінансовими організаціями, для перевірок, які проводять консультативні фірми, та для взаємоперевірок, наприклад, у рамках регіональних груп банківського нагляду [180];

посилити вимоги до фінансово-кредитних установ щодо підвищення рівня саморегулювання їх діяльності та посилити відповідальність вищого корпоративного менеджменту у випадках прийняття некваліфікованих рішень та допущення зловживань.

1.3.4. Роль коммерческих банков в преодолении финансово-экономического кризиса в Украине*

Период с 2000 по 2007 г. отмечен в истории Украины ростом валового внутреннего продукта (ВВП). Фактором, который стимулировал этот рост, был растущий уровень потребления домашних хозяйств. Так, доля частного потребления в ВВП увеличилась в 5 раз за период с 2003 по 2007 г. [181]. Этому способствовало повышение заработных плат, увеличение объемов потребительского кредитования банков. Однако резкое снижение уровня производства экспорто-ориентированных отраслей промышленности (в силу внутренних и внешних причин) с 2008 г. привело к такому же резкому обвалу потребления, снижению ВВП [182]. Так, по данным Счетной палаты, снижение ВВП Украины в 2009 г. составило 13,9% по сравнению с 2008 г. Последовавшая за ревальвацией (в мае 2008 г.) девальвация гривны привела к резкому скачку цен на ввозимые в Украину товары, поскольку импортеры риски курсовых разниц начали закладывать в цену товаров, причем курс доллара США к гривне закладывался практически на уровне 10. Этот факт также способствует снижению ВВП. По данным Государственного комитета статистики ВВП Украины за 3 квартала 2009 г. составлял 81,4% от ВВП того же периода 2008 г. (в ценах 2007 г.); индекс промышленного производства за январь-декабрь 2009 г. составил 78,1% по сравнению с аналогичным периодом 2008 г., экспорт — 56,6%, импорт — 50,1%. При этом сальдо внешнеторгового оборота Украины остается отрицательным, т.е. импорт превышает экспорт на 4,8 млрд. долл. США.

Состояние банковской системы Украины в настоящее время также оставляет желать лучшего. По данным Ассоциации украинских банков финансовый результат банковской системы составил (– 26,34) млрд. грн. за 2009 г. В таких условиях ожидать возобновления полномасштабного

* © А.В. Болтян, И.И. Гомаль, М.А. Болтян, 2010

кредитования в 2010 г. представляется нереальным. Таким образом, получаем замкнутый круг: сократилось внутреннее потребление — снизился ВВП — ухудшилось финансовое состояние предприятий, что снижает вероятность получения ими кредитных ресурсов — банки, получив в своем портфеле «плохие» активы и, соответственно, убытки, не в состоянии активно кредитовать бизнес и домашние хозяйства. Эта ситуация напоминает ситуацию, сложившуюся в Японии в 1998 г., когда рост перегретой конъюнктуры привел к уходу инвесторов от инвестирования в недвижимость и ценные бумаги, что в свою очередь повлекло падение курса ценных бумаг и снижение цен на землю. После «взрыва перегретой конъюнктуры» резко ухудшилось управление предприятиями, а также банками. Кроме того, экономика и банки стали существовать сами по себе, что привело к стагнации экономики Японии.

Указанный замкнутый круг экономики Украины надо разрывать. И, по нашему мнению, это могут сделать предприятия-экспортеры в сотрудничестве с банками.

Целью работы является разработка схемы работы коммерческих банков с предприятиями-экспортерами, позволяющей увеличить объем внешнеторгового оборота, а также прибыльность субъектов. В работе используются методы сравнительного анализа.

Рассмотрим возможную схему сотрудничества банков с предприятиями-экспортерами на примере Донецкой области. По данным Донецкой областной государственной администрации сальдо внешнеторгового оборота области за январь-июнь 2009 г. составило 3,4 млрд. долл. США. При этом объем внешнеторгового оборота области сократился на 48,9% от аналогичного показателя за тот же период 2008 г. За 2009 г. банки Донецкой области получили убытки в сумме 2,17 млрд. грн. Объем кредитов, выданных субъектам хозяйствования за тот же период, увеличился всего на 394,8 млн. грн., а домашним хозяйствам — уменьшился на 2683,2 млн. грн. (с учетом изменения курса валют к гривне). При этом отмечено снижение средств субъектов хозяйствования в банках на 987,6 млн. грн. и рост средств домашних хозяйств всего на 308,4 млн. грн.

В такой непростой период времени развитию экспортного потенциала области могут способствовать коммерческие банки со стопроцентным иностранным капиталом. Одним из таких банков, представленных в Донецкой области, является ПАО «Универсал Банк», который входит в Eurobank EFG Group. Эта группа представляет собой европейскую банковскую организацию с активами 84,5 млрд. евро. Банки группы находятся в ряде государств, территориально расположенных рядом с Украиной, а именно в: Греции, Болгарии, Польше, Румынии, Турции и Сербии.

По данным Донецкой областной государственной администрации внешнеторговый оборот области с указанными государствами составляет 22,4% оборота со странами Европы и 16,0% — со странами Азии. Данные о динамике внешнеторгового оборота области приведены в табл. 1.18.

Таблица 1.18

Динамика внешнеторгового оборота Донецкой области товарами и услугами (1 квартал 2009 г. к 1 кварталу 2008 г.)

Государство	Изменение товарооборота, %	Изменение экспорта, %	Изменение импорта, %	Изменение сальдо, млн. дол. США
Болгария	57,2	59,1	9,7	- 28,8
Греция	73,7	69,8	92,6	- 3,3
Польша	51,1	56,5	36,8	- 11,4
Румыния	69,3	68,9	73,5	- 8,9
Сербия	42,4	42,2	103,5	- 19,4
Турция	38,4	39,5	26,0	- 174,0

Как следует из приведенных данных, экспорт и импорт значительно снизились, сальдо внешнеторгового оборота хоть и имеет положительное значение, но также показывает тенденцию к снижению. Если рассмотреть структуру экспорта области, то на черную и цветную металлургию, минеральные продукты, химическую и связанные с ней отрасли приходится почти 95% всего экспорта региона в указанные страны. В структуре импорта преобладают машиностроение, химическая и связанные с ней отрасли, металлургия, минеральное сырье и продукция агропромышленного комплекса. На долю этих отраслей приходится 82% всего импорта из указанных государств.

Как указывалось выше, флагманом поднятия экономики должны выступить предприятия-экспортеры. На начальном этапе необходимо собрать информацию о товарах и услугах, которые предприятия области хотят экспортировать в ту или иную страну. Эта информация будет необходимой для первичного построения торговой системы с включением в нее банков одной финансовой группы. Схема работы торговой площадки представлена на рис. 1.34.

Данная торговая система аналогична торговой площадке «Рыба и морепродукты», разработанной ООО «Агентство НОРМА-ПРЕСС» [183]. Схема обеспечения сделок в этой системе осуществляется по принципу «поставка против платежа». На рис. 1.34 цифрами обозначены этапы работы системы: 1 — заключение контракта; 2 — информация о сделке; 3 — блокирование суммы сделки (аванса) на депозитном счете покупателя; 4 — информация о блокировке средств по системе SWIFT, выдача гарантии или выставление аккредитива; 5 — кредитование поставщика (в случае необходимости); 6 — поставка товара; 7 — подтверждение получения товара; 8 — перевод средств на счет поставщика.

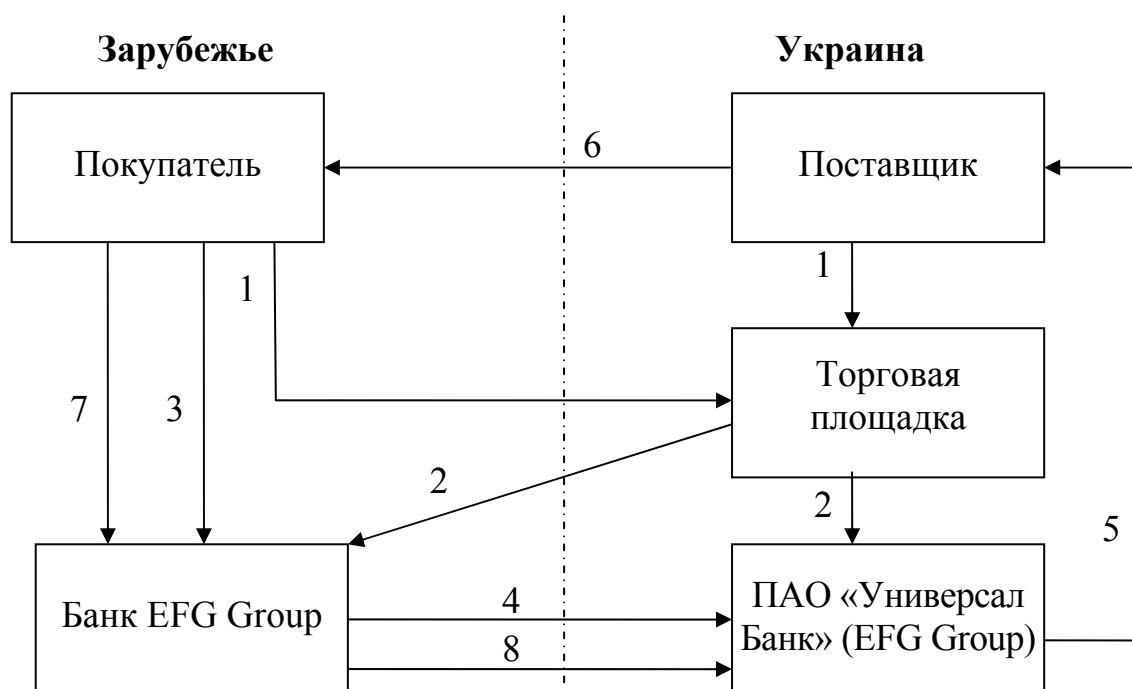


Рис. 1.34. Схема работы площадки

Таким образом, предложенная схема работы банков и экспортеров предоставляет всем участникам торговой системы значительные преимущества. Так, для предприятий-экспортеров появляется возможность построения эффективной торговой сети за счет расширения рынков сбыта. Увеличивается оперативность заключения контрактов и прохождения платежей. У банков возрастает клиентская база, появляется возможность кредитования реального сектора экономики, а, следовательно, возрастают комиссионные и процентные доходы.

1.3.5. Особенности формирования ресурсной базы коммерческими банками Украины*

Большинство коммерческих банков Украины не имеет соответствующего опыта работы, и вследствие неэффективной депозитно-кредитной политики значительная их часть сталкивается с финансовыми трудностями, а некоторые из них становятся банкротами. В современных условиях развития экономики проблема формирования ресурсов коммерческими банками имеет первостепенное значение. Это вызвано тем, что в рыночной модели экономики с ликвидацией монополии государства на банковское дело, построением двухуровневой банковской системы, возникновением новых собственников временно свободных денежных средств, самостоятельно определяющих место и способ их хранения,

* © М.Г.Губанова, А.В. Токарева, 2010

характер банковских ресурсов претерпевает существенные изменения [184]. Поэтому коммерческие банки в условиях самостоятельности и конкуренции много сил и времени уделяют формированию собственного капитала и привлечению ресурсов.

Последствия глобального финансового кризиса оказались разрушительными для украинского банковского сектора. Прежде всего, возникла серьёзная проблема с формированием коммерческими банками ресурсов – как депозитных, так и недепозитных [185].

Проблемы формирования ресурсов относятся к наиболее сложным и в то же время важным направлениям банковского менеджмента. Исследованию составляющих ресурсной базы банковского учреждения, некоторых аспектов их формирования и управления посвящены работы таких украинских и зарубежных ученых, как А.М. Мороз, М.Д. Алексеенко, Л.А. Костирко, Т.В. Пащенко, М.М. Агеев, В.В. Киселёв, Дж. Розмари Кемпбелл, Р. Котлер. В частности, в работах А.М. Мороза и М.Д. Алексеенко освещены теоретические основы формирования банковских ресурсов в условиях рыночной экономики, раскрыт механизм формирования основных элементов — собственного капитала, привлеченных и заемных средств [186]. Однако отсутствует единый комплексный подход к решению проблем формирования ресурсной базы коммерческими банками Украины, поэтому данные вопросы требуют дальнейшего детального рассмотрения.

Целью данной статьи является исследование особенностей и проведение анализа формирования ресурсной базы коммерческими банками Украины, а также определение путей её оптимизации.

Ресурсная база коммерческого банка представляет собой совокупность денежных средств, находящихся в распоряжении банков и используемых ими для выполнения активных и других операций. С точки зрения источников образования ресурсы коммерческих банков делятся на собственные и привлеченные [187]. Специфика деятельности коммерческого банка состоит в том, что его ресурсы в подавляющей части формируются не за счет собственных, а за счет привлеченных средств. Возможности коммерческого банка в привлечении средств регулируются Национальным Банком Украины [188].

Роль собственных ресурсов в большей мере сводится к гарантированию прибыльности и финансовой устойчивости коммерческого банка. С начала функционирования двухуровневой банковской системы основным источником ресурсов коммерческого банка являются привлеченные средства, которые покрывают свыше 90% всей потребности в денежных ресурсах для осуществления активных операций, прежде всего кредитных [187].

Привлеченные средства состоят из депозитов клиентов, привлеченных специальных фондов, временно свободных средств по расчетным операциям, кредиторской задолженности клиентов. Заемные (недепозитные) средства включают межбанковские ссуды, межбанковскую

временную финансовую помощь и реализованные ценные долговые бумаги. Отличие недеpositных источников банковских ресурсов от депозитов заключается в том, что инициатива привлечения этих средств принадлежит самому банку, тогда как в случае с депозитами активной стороной является вкладчик [184].

Состав и структура банковских ресурсов отдельных коммерческих банков зависит от размеров собственного капитала банка, организационно-правовой формы, от уровня их специализации или универсализации, особенностей их депозитно-кредитной деятельности и целевого сегмента клиентуры банка [185].

Зависимость состава и структуры ресурсов коммерческого банка от размеров собственного капитала определяется обязательными экономическими нормативами, установленными НБУ [189, 190]. В частности, нормативы капитала (Н1,Н2,Н3) определяют соотношение основного и регулятивного капитала коммерческого банка с общей суммой его активов, а нормативами ликвидности (Н4,Н5) регулируются активы банка и остатки средств на расчетных счетах и в кассе в соотношении с его обязательствами. Следовательно, чем больше собственный капитал банка, тем больше данный коммерческий банк имеет возможностей для привлечения средств, а следовательно, более широкой является область его кредитной деятельности.

Организационно-правовая форма коммерческого банка определяет состав и структуру его собственного капитала; лиц, которые несут ответственность по взятым банком обязательствам, а также особенности распределения доходов. Банки в Украине создаются в форме акционерного общества, общества с ограниченной ответственностью или кооперативного банка [190]. Коммерческие банки, созданные в форме акционерного общества, имеют потенциально большие возможности в формировании собственного капитала путем продажи акций как резидентам, так и нерезидентам страны. Например, доля прямого участия Государственной корпорации Российской Федерации "Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)" в уставном капитале ПАО «Проминвестбанк» составляет 93,84% [189].



Рис.1.35. Динамика организационно-правовых форм банков в 2009-2010 гг.

Вышеприведенные диаграммы наглядно отображают тенденцию увеличения удельного веса публичных акционерных обществ в организационно-правовых формах коммерческих банков Украины. Данное явление объясняется стремлением к расширению банками круга потенциальных совладельцев и, тем самым, увеличению возможности привлечения дополнительного капитала путем выпуска и продажи акций.

Банки в Украине могут функционировать как универсальные или как специализированные. По специализации банки могут быть сберегательными, инвестиционными, ипотечными, расчетными (клиринговыми). Банк самостоятельно определяет направления своей деятельности и специализацию по видам операций. Банк приобретает статус специализированного банка в случае, если более 50% его активов являются активами одного типа, а специализированного сберегательного банка – если более 50 % его пассивов являются вкладами физических лиц [190].

Особенность работы коммерческих банков состоит в формировании относительно долгосрочных активов на базе относительно краткосрочных пассивов [191]. Поэтому для проведения эффективной депозитно-кредитной политики все средства кредитного потенциала коммерческого банка можно разделить по степени их стабильности с учетом ликвидности ресурсных источников на абсолютно стабильные (собственные средства банка; средства, депонированные на определенный срок; средства, полученные от других банков), стабильные (все депонированные средства по предъявлению комитентов банка, чья динамика изучена банком и установлена средняя сумма средств, которыми банк может располагать в любое время для их направления в определенные активы) и нестабильные (депонированные средства, которые появляются периодически и динамику которых трудно предусмотреть) [187]. Именно соотношение стабильных и нестабильных ресурсов определяет активную политику банков.

Большую часть привлеченных средств банка составляют депозиты. Но в то же время затраты на выплату процентов по депозитам составляют значительную часть в составе затрат коммерческого банка (приблизительно 40%) [189]. Важно и то, что капитал банка должен быть адекватен объемам депозитного портфеля. Его величина свидетельствует о надежности возврата привлеченных депозитов в полном объеме. Однако соотношение уставного капитала и депозитной базы банков Украины нельзя считать рациональным. Примером может служить банк «Надра», уставный капитал которого в январе 2009 г. составлял 38,7 млн.евро, а депозитный портфель физических лиц — 800 млн.евро. Соответствующие показатели «Родовид Банка» достигали 43 млн.евро и 278 млн. евро [192].

Согласно статистике НБУ домашние хозяйства вкладывают на депозитные счета вдвое больше средств, чем нефинансовые корпорации и другие резиденты [189].

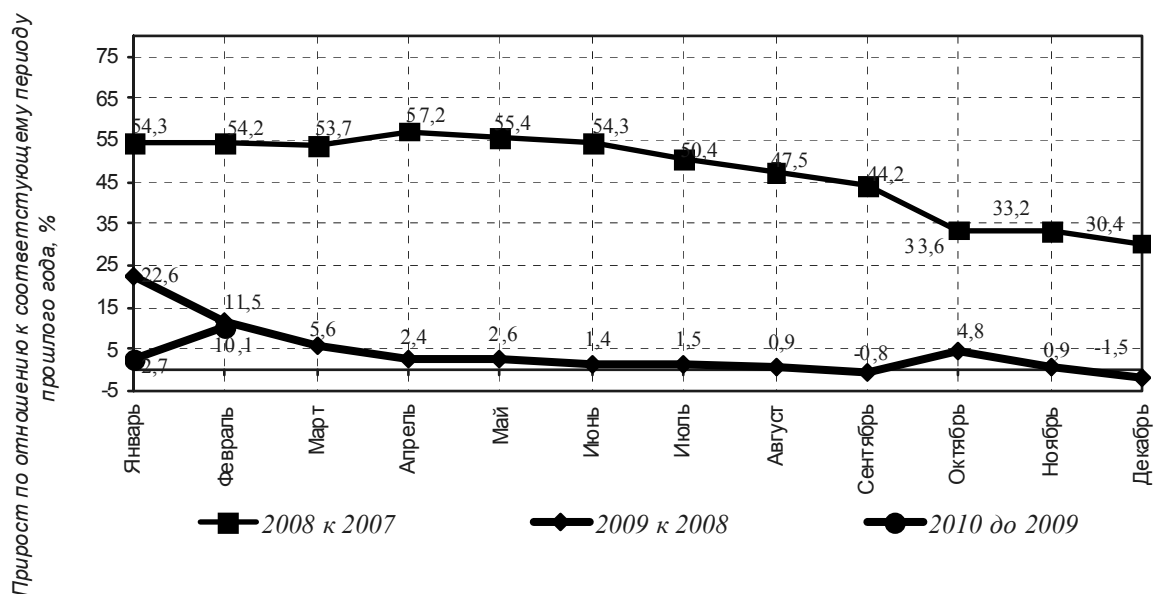


Рис. 1.36. Динамика прироста депозитов физических лиц [193]

Вышеприведенный график наглядно отображает снижение прироста депозитов физических лиц в условиях кризиса. Это объясняется тем, что динамика вложений средств на депозиты населением зависит от экономической ситуации в стране. В условиях экономической стабильности население будет увеличивать размеры и сроки своих вложений, что приведет к увеличению кредитного потенциала банка. Недостаточный уровень страхования депозитов вкладчиков банка не способствует доверию банковской системе со стороны населения [194], что приводит к сокращению населением сумм вложенных средств, а также сокращению сроков депозитных договоров или изъятию средств с депозитных счетов. Поэтому здесь необходима поддержка государства. Решением этой проблемы может стать перечисление части прибыли НБУ в Фонд гарантирования вкладов, что обеспечит возможность значительно быстрее увеличить капитал фонда [190].

Важным банковским ресурсом являются средства клиентов на счетах в коммерческом банке и средства в расчетах [187]. Согласно данным отчетности (форма №410 «Отчет о количестве клиентов банков и количестве открытых клиентами счетов») по состоянию на 01.01.2010 г. учреждения 180 банков обслуживают более 127,2 млн. клиентов — юридических и физических лиц (резидентов и нерезидентов), которые открыли текущие и депозитные счета. Из них 125,2 млн. — физические лица; 2 млн. — субъекты хозяйствования. Общее число открытых текущих счетов клиентов на отчетную дату составило 98,4 млн. (61,7 % от общего количества счетов, открытых в банках) [193]. Однако существуют противоположные мнения относительно возможности осуществления активных операций с использованием остатков на счетах клиентов.

Вследствие частоты операций по этим счетам операционные затраты по ним обычно выше, чем по срочным депозитам, но поскольку по этим счетам банки платят невысокие проценты, или не платят совсем, эти ресурсы для банка относительно дешевые. В то же время – это самая нестабильная часть ресурсов, банкам необходимо иметь по ним высокий оперативный резерв для поддержания ликвидности. Поэтому оптимальным считается удельный вес этих средств в ресурсах банка до 30–36% [191].

Межбанковский кредит занимает особое место в структуре ресурсов коммерческих банков. Это оперативный по способу получения средств источник, которому присущ в основном краткосрочный характер. Коммерческие банки прибегают к покупке ресурсов у других коммерческих банков для приведения в соответствие с указаниями Национального банка Украины уровня своих обязательных резервов, показателей платежеспособности и ликвидности, а также в связи с необходимостью увеличения объема своих ресурсов с целью получения доходов от рентабельного их вложения [187].

Следует отметить по-прежнему высокую долю бюджетных средств, а также кредитов Национального банка Украины в пассивах коммерческих банков, что свидетельствует о высокой зависимости банковской системы от денежных ресурсов государства [188]. Например, владельцем существенного участия в банке «Киев» является Министерство экономики и финансов от имени государства Украины (99,96%), в Родовид банке и Укргазбанке — государство Украина (99,99 и 87,72% соответственно). Собственником Ощадбанка и Укрэксимбанка является государство Украина [193].

Для осуществления эффективной деятельности по формированию ресурсной базы коммерческого банка необходимо определить основные факторы внутренней и внешней среды, которые оказывают на нее влияние. Так, к основным факторам внешней среды, которые вызывают проблемы в деятельности коммерческих банков Украины на данном этапе, относятся неудовлетворительное состояние экономики, несовершенство денежно-кредитной политики НБУ касательно коммерческих банков и недостаточная эффективность банковского надзора, несовершенство и недостаток законодательной базы (в том числе налоговой), её несоответствие современным условиям и потребностям коммерческих банков [194]. Определенную роль играет и ухудшение ситуации в финансовой сфере зарубежных стран [192], поскольку во многих коммерческих банках Украины владельцами существенного участия являются физические и юридические лица — нерезиденты, а также немалую долю в привлеченных средствах коммерческих банков Украины составляют средства, полученные взаем у зарубежных банков. Так, владельцем существенного участия в Укрсоцбанке является Австрийский банк UniCredit Bank Austria AG (26,30%), в банке «Надра» — Новартик трейдинг лимитед (Кипр) и Мэнмэйд ентерпрайзес лимитед (Кипр) (61 и 30,74% соответственно) [193].

На динамику недепозитных ресурсов оказывает влияние ситуация на фондовом рынке, которая определяет возможности выпуска корпоративных облигаций, а также уровень стабильности национальной валюты, влияющий на обслуживание банками внешней задолженности [185].

На деятельность коммерческих банков непосредственно влияют и внутренние факторы, которые являются показателями деятельности самих банков. В частности, недостаточный уровень капитализации банков, а следовательно, их нестабильность, ненадежность и неготовность к негативным изменениям конъюнктуры рынка [190]. Так, согласно требованиям законодательства Украины, банки должны иметь уставный капитал в объеме не менее 10 млн. евро. Однако он чаще всего меньше. Из 185 действующих банков только 26 имеют уставный капитал от 10 млн. до 20 млн. евро, а у 80 банков он не превышает 10 млн. евро [192].

Негативными факторами являются отсутствие у большинства коммерческих банков эффективных механизмов, инструментов и возможностей управления рисками, несовершенство анализа и планирования, недостаточно разработанная стратегия развития и тактика работы, низкий уровень банковского менеджмента [190].

Таким образом, формирование ресурсной базы оптимальной структуры для отдельного коммерческого банка предусматривает учет ряда внутренних и внешних факторов. Практика показывает, что общим для большинства коммерческих банков является наличие большей части в привлеченных средствах депозитных средств. Следовательно, важным направлением банковского менеджмента должно стать улучшение условий осуществления депозита в пользу вкладчика. Данное направление подразумевает: улучшение условий депозитных договоров, обеспечение достаточного страхового резерва по депозитам, предоставление вкладчику возможности пользования в удобное для него время не только собственными средствами, но и дополнительными на определенный срок, поскольку вкладчик может быть в то же время и заемщиком банка. Осуществление данных мероприятий будет способствовать получению доверия населения коммерческими банками. Еще одним направлением банковского менеджмента может быть стимулирование потенциальных клиентов к открытию счетов путем предоставления ряда услуг по проведению различных операций на выгодных условиях, поскольку остатки на расчетных счетах могут активно использоваться коммерческими банками для проведения расчетов по текущим обязательствам.

Политика формирования ресурсной базы коммерческими банками Украины требует усовершенствования, и необходимой в настоящее время является оптимизация регулирования деятельности коммерческих банков со стороны государства в лице НБУ.

Литература к главе 1

1. Барнеков Т.К., Раффл Дж. Государственное управление процессами приватизации / Эффективность государственного управления: Пер. с англ. / Общ. ред. С.А.Батчикова и С.Ю.Глазьева. — М.: Фонд «За экономическую грамотность», Российский экономический журнал, Издательство АО «Консалтбанкир», 1998.
2. Gerrard M.B. What Are Public-Private Partnerships, and How Do They Differ from Privatizations? // Finance & Development. — 2001. — Vol. 38, № 3.
3. Белокрылова О.С. Взаимодействие бизнеса и власти в процессе формирования стратегии экономического развития регионов // Проблемы формирования государственных политик в России. — М., 2006.
4. Варнавский В.Г. Процессы институциональной адаптации частно-государственного партнерства к реальной экономике очень сложны. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.opes.ru/point_doc.asp?tmpl=point_doc_print&d_no=50580#33.
5. Санникова Т. Фундаментальная предпосылка — можно ли вести бизнес с этим государством? — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.opes.ru/point_doc.asp?d_no=56613.
6. Вилисов М. Государственно-частное партнерство: политико-правовой аспект // Власть. — 2006. — №7.
7. Якунин В.И. Партнерство в механизме государственного управления // Социологические исследования. — 2007. — №2.
8. Давыденко В.А., Ромашкина Г.Ф., Чуканов С.Н. Моделирование социальных сетей. Отчет по гранту «Социолого-математическое моделирование социальных сетей». // Вестник Томского госуниверсита. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.tmnlib.ru/resources/books/pdf/Romash-kina_3.pdf.
9. Мифы и реальность социальных сетей в Интернете. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://site.nic.ru/content/view/358/33/>.
10. Эйдман И.В. Прорыв в будущее: Социология Интернет-революции. — М.: ОГИ, 2007. — 384 с.
11. Уэбстер Ф. Теории информационного общества / Пер. с англ. М.В. Арапова, Н.В. Малышиной; Под ред. Е.Л. Вартановой. — М.: Аспект Пресс, 2004. — 400 с.
12. Закон Украины «О государственно-частном партнерстве» № 404-VI от 1 июля 2010 г. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
13. Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F>.

14. Твис Б. Управление научно-техническими нововведениями: сокр. пер. с англ. /Авт. предисл. и науч. ред. К.Ф. Пузыня. — М.: Экономика, 1989. — 271 с.
15. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. — 4-е изд. доп. и перераб. — М.: Институт новой экономики, 1999. — 1248 с.
16. Франко І. Що таке поступ? Вибрані твори: у 3-х т. Т. 3: Літературознавство, публіцистика / Ред. колегія: Скотний В. та ін.; упор. Баган О. — Дрогобич: Коло, 2004. — С. 432–477.
17. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів /Авт.-упоряд.: Г.О. Андрощук, І.Б. Жилияєв, Б.Г. Чижевський, М.М. Шевченко. — К.: Парламентське вид-во, 2009. — 632 с.
18. Гончар М. Олігархономіка України. Російська газова подушка // Дзеркало тижня. — 2010. — № 18 (798). — С. 8.
19. Кіпніс О. Співак Анатолій Кочерга: «Може варто було б змінити гімн України?» // Дзеркало тижня. — 2010. — № 8 (788). — С. 11.
20. Загоруйко Ю. Олександр Стубб: «Я дуже проукраїнський міністр закордонних справ Фінляндії» // Дзеркало тижня. — 2010. — № 16 (796). — С. 5.
21. Сколотяний Ю. Анатолій Гальчинський: «Вилікувати економіку можна тільки на ліберальних засадах» // Дзеркало тижня. — 2010. — № 6–7 (786–787). — С. 7.
22. Чирков В.Г. Буржуа. Эссе. — К.: Феникс, 2010. — 128 с.
23. Горбулін В., Федоров О. Космічна стратегія: не маєш своєї — стаєш частиною чужої //Дзеркало тижня. — 2010. — № 6–7 (786–787). — С. 1, 11.
24. Санин Ф.П., Джур Е.А., Санин А.Ф., Хуторный В.В. Космос и технологии: учеб. пособие. — Д.: АРТ-ПРЕСС, 2005. — 456 с.
25. Геець В. Деякі порівняльні ознаки трансформаційних моделей економіки України і Росії // Економіка України. — 2005. — № 5. — С. 4–19.
26. Паламарчук Г. Проблеми концентрації виробництва в Україні // Економіка України. — 2008. — № 9. — С. 38–47.
27. Губенко П., Гусєв В. Чому гальмуються інноваційні процеси в Україні? // Економіка України. — № 9. — С. 30–39.
28. Мазур О.А., Шовкалюк В.С. Технологічні парки. Світовий та український досвід. / Мазур О.А., Шовкалюк В.С. — К.: Прок-Бизнес, 2009. — 70 с.
29. Соловьев В.П. Инновационная деятельность как системный процесс в конкурентной экономике (Синергетические эффекты инноваций). — К.: Феникс, 2004. — 560 с.
30. Егоров И.Ю. Наука и инновации в процессах социально-экономического развития: моногр. — К.: ИВЦ Госкомстата Украины, 2006. — 338 с.

31. Хомутский Д. Оценка эффективности инноваций / Д. Хомутский // Управление компанией. — 2006. — № 2. — С. 34-37.
32. Обстеження потенціалу виробництва високотехнологічної промислової продукції за період 2005-2007 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
33. Інноваційна активність промислових підприємств у 2004–2009 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
34. Куряча Е. Друг ГоРАЦИО // Бизнес. — 2010. — №5 (888). — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.business.ua/i888/a25301>.
35. Drucker P. Praktyka zarządzani. — Czytelnik, Nowoczesność, AE. — Kraków, 1994.
36. Humble J.W. Zarządzanie przez cele. — PWE, Warszawa, 1972.
37. Bieniok M. Podstawy zarządzania przedsiębiorstwem. — część II, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice, 1999.
38. Bittel L.R. Krótki kurs zarządzania. — Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 1998.
39. Zimniewicz K. Techniki zarządzania. — PWE, Warszawa, 1991.
40. Саморазвитие творческой конкурентноспособной личности менеджера. — Казань: СКМ, 1992.
41. Серьожникова Р.К. Творчий педагогічний потенціал майбутнього викладача економіки: теорія і практика професійно-педагогічної підготовки в університеті непедагогічного профілю: Моногр. / Р.К. Серьожникова. — Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2009.
42. Аббасов А.Ф. Соотношение категории и принципов системно-целостной проблематики / А.Ф. Аббасов. — Баку, 1984.
43. Нёльке М. Техника креативности / Матиас Нёльке [пер. с нем. М.Э. Рёш]. — 2-е изд., стер. — М.: Омега — Л, 2007.
44. Креативный подход в командной работе М. Компаньон, Д. Нуайе. / М. Компаньон, Д. Нуайе. — М.: Претекст, 2007.
45. Грин Э. Креативность в паблик рилейшнз / Э. Грин. 2-е издание.: Пер. с англ.; под ред. А.Н. Андреевой. — СПб.: Издательский Дом «Нева», 2004.
46. Серьожникова Р.К. Креативная социокультурная практика профессионального образования / Р.К. Серьожникова // Матеріали регіональної науково-практичної конференції [«Філософсько-педагогічні аспекти формування свідомості технічної інтелігенції»] (13 березня 2008р.). — Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2008.
47. Без формул о синергетике Н.Ю. Климонтович. — Минск, 1986.
48. Энгельмейер П.К. Эволюция и всеобщая теория творчества // Вопросы теории и психологии творчества. — Харьков, 1916. — Т.7. — С. 78–81.
49. Пригожин И. От существующего к возникающему / И. Пригожин. — М., 1985.

50. Пригожин И. Порядок из хаоса / И. Пригожин, И. Стэнгерс. — М., 1986.
51. Серёжникова Р.К. Формирование креативной личности в процессе обучения в университете непедагогического профиля / Р.К. Серёжникова // Материалы междунар. наук.-практ. конф. [«Перспективы развития языкового образования в неязыковом вузе»] (20-21 мая 2010) / Технологический институт в г. Таганроге. — Таганрог, 2010.
52. Синергетика и сопредельные науки // Краткий библиографический указатель / сост. Б.Н. Пойзнер. — Томск, 1993.
53. Жаліло Б.А. Консалтинг як інструмент сприяння інноваційному розвитку економіки / Б.А. Жаліло // Проблеми науки. — 2009. — № 2. — С. 21–27.
54. Яненко І. Ефективний менеджмент підприємств — важлива складова антикризової програми / І. Яненко // Економіст. — 2009. — №9. — С. 30–34.
55. Кулапина Г. Консалтинговые услуги как механизм антикризисного управления / Г. Кулапина // Проблемы теории и практики управления. — 2009. — № 12. — С. 28–35.
56. Українська асоціація менеджмент-консультантів. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.uamc.com.ua/>.
57. Асоціація підприємств «Асоціація консалтингових фірм». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.akf.com.ua/>.
58. Samolejová A. Methods of Systematic Improvement and Innovating, Conference Financial and Logistics Management 2009. — VŠB-TU Ostrava, 2009.
59. Kurz H.D., Salvadori N. "Classical" roots of input-output analysis: A short account of its long prehistory. *Economic Systems Research*. — 2000. — Vol. 12. — № 2. — P. 153–179.
60. Turnovec F.A. Leontief-type Model of Ownership Structures, Methodology and Applications. — The Vienna Institute for International Economic Studies, 2000. — №13. — P. 23.
61. Moyst H., Das B. A linear programming approach to optimization of ship design and construction phases. — *Journal of Ship Production*. — Vol. 24. — №1. — 2008.
62. Laumakis P.J. Analyzing Company Economics Using the Leontief Open Production Model. — *Primus, ProQuest Education Journals*, 2008. — Vol. 18. — №5. — P. 429–440.
63. Vasilopoulos A. Input-Output Methodology Used for Forecasting Purposes-A Cost Analysis. *Review of Business*. 2008. — Vol. 29, No.1. — pp. 51–60.
64. Clark A.S. Competitive prices for a stochastic input-output model with infinite time horizon. — *Economic Theory*, 2008. — Vol. 35. — pp. 1–17.
65. Vlček D., Chuchro J. Systém podnikatelských modelů (EMA.PM). — *Moderní řízení*, 1994. — No.3. — pp. 15–20.

66. Vlček D., Chuchro J. Modely a modelování (podpora strategických rozhodovacích procesů). — VŠB-TU Ostrava, 1999. — str. 208, ISBN 80-7078-621-3.
67. Губенко Д. Урок єврореалізму // Тиждень. — № 12 (73), 27 березня – 2 квітня. — С. 18–19.
68. Антонюк Л.Л. Міжнародна конкурентоспроможність України: теорія та механізм реалізації: моногр. / Л.Л. Антонюк. — К.: КНЕУ, 2004. — 275 с.
69. Багрова І.В. Складові та фактори конкурентоспроможності / І.В. Багрова, О.Г. Нефедова // Вісник економічної науки України. — 2007. — №1. — С. 11–16.
70. Симонова О.Г. Індикатори міжнародної конкурентоспроможності регіону в контексті інтеграції України в світове господарство / О.Г. Симонова // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. Праць. — 2008. — № 4. — С. 157–159.
71. Indicators of International competitiveness: conceptual aspects and evaluation. Martine Durand and Claude Giorno. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.oecd.org>.
72. European Competitiveness Index 2007–2008. Robert Huggins, Will Davies. — Wales, United Kingdom. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.cforic.org>.
73. Highlights of The Ukraine Competitiveness Report 2008. Margareta Drzeniek Hanouz, Thierry Geiger — World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2008. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.feg.org.ua>.
74. UK Competitiveness Index 2008. Robert Huggins, Hiro Izushi. — Centre for International Competitiveness. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.cforic.org>.
75. Regional gross domestic product. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://err.eurostat.ec.europa.eu>.
76. Енциклопедія українознавства (у 10 томах) / Ред. В. Кубійович. — Париж, Нью-Йорк: «Молоде Життя», 1954–1989.
77. Портер М.Е. Конкуренція / М. Портер. — М.: Вільямс, 2005. — 608 с.
78. Соколенко С.И. Производственные системы глобализации: сети, альянсы, партнерства, класеры: Украинский контекст / С.И. Соколенко // Международный фонд содействия рынку; Институт конкурентоспособности. — К.: Логос, 2002. — 647 с.
79. Соколенко С.И. Трансформация экономики стран Причерноморья на основе кластеризации / С.И. Соколенко // Наукові концепції та практика реалізації стратегій інноваційного розвитку України та її регіонів: Всеукр. наук.-прак. конф.: зб. матер. (5–6 листопада 2007 р.). — Донецьк: ДЕГІ, 2007.

80. Мікула Н. Єврорегіони: досвід та перспективи / Н. Мікула — Львів: ІРД НАН України, 2003. — 222 с.
81. Benchmarking Study of European Automotive Clusters. — London: Autoanalysis, 2005. — P. 52–53.
82. Волошин В. Пільгові режими інвестування: уроки Закарпаття / В. Волошин // Спеціальні економічні зони і території пріоритетного розвитку України. — Економічні есе. — К.: Інститут реформ, 2005. — вип. 19. — С. 107–120.
83. European Regional Innovation Scoreboard 2008: comparative analysis of innovation performance. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.proinno-europe.eu>.
84. European Innovation Scoreboard 2006: Technical Paper No 3, Regional Innovation Performances, 2006. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.proinno-europe.eu>.
85. Тарасова О.О. Визначення галузевої спрямованості регіону за допомогою кластерів / О.О. Тарасова // Економіка. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/6._NMIV_2007/Economics/19541.doc.
86. Damyanov A. Export Marketing Management. — Svishtov, 2004.
87. Mau V. The drama of 2008: From Economic Wonder to Economic Crisis. — Economist, book 2, 2009.
88. Boeva B. International Marketing. — Sofia, 2000.
89. Cateora Ph. International Marketing. — 6-th Edition, Homewood, Illinois, 1987.
90. Karakasheva L. Marketing. — PH "Prizma", 1997. — P. 226.
91. Bozhinova M. et al. Trade Representative and Intermediation. V.T., P.H. „Faber”, 2008.
92. Mencheva L. et al. International Business. — Sofia., P.H. „Prizma”, 2005.
93. Shipley D. Selection and Motivation of Distribution Intermediaries. — Industrial Marketing Management, October, 1994.
94. Bridgeland D.M. Business modeling: a practical guide to realizing business value / D.M. Bridgeland, R. Zahavi. — Burlington: Morgan Kaufmann, 2009. — 387 p.
95. Covello J. Complete Book of Business Plans: Simple Steps to Writing Powerful Business Plans / J. Covello, B.J. Hazelgren. — Illinois: Sourcebook, 2006. — 506 p.
96. Holm S. Seven Step Business Plan / S. Holm, K. Blanchard. — Gretna: Pelican Publishing Company, 2007. — 123 p.
97. McKeever M.P. How to write a business plan / M.P. McKeever. — San Francisco: Nolo, 2008. — 274 p.
98. Stutley R. Definitive business plan: the fast-track to intelligent business planning for executives and entrepreneurs / R. Stutley. — Philadelphia: Trans-atlantic Pubns, 2007. — 312 p.

99. Шеер А.В. Моделирование бизнес-процессов / А.В. Шеер.: пер. с англ., 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Вильямс, 2009. — 244 с.
100. Максименко Л.С. Структурно-логическое развитие теории и методологии планирования в управлении современной организацией: автореф. ... д.э. н.: 08.00.05 / Л.С. Максименко. — Ставрополь, 2009. — 45 с.
101. Losee J. Theories of scientific progress: an introduction / J. Losee. — New York: Rutledge, 2004. — 181 p.
102. Бер У. Цвет в рекламе / У. Бер. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gm-print.ru>.
103. Котляренко М.А. Мерчандайзинг в системе торгового маркетинга / М.А. Котляренко // Маркетинг и маркетинговые исследования. — 2003. — №1. — С. 25–27.
104. Мерчандайзинг / Під заг. ред. Л.В. Балабанової. — Донецьк: ДонДУЕТ, 2002. — 290 с.
105. Мерчандайзинг: сб. статей / под ред. Е.В. Ромата. — Х.: Студцентр, 2003. — 264 с.
106. Мокшанцев Р.И. Психология рекламы / Р.И. Мокшанцев. — М.: Инфра-М, 2000. — 288 с.
107. Попова Ж.Г. Психология цвета в печатной рекламе / Ж.Г. Попова. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://azps.ru>.
108. Смирнова В.В. Секреты мотивации / В.В. Смирнова. — СПб.: Питер, 2006. — 272 с.
109. Бугір М.К. Математика для економістів / М.К. Бугір. — К.: Академія, 1998. — 350 с.
110. Замков О.О. Математические методы в экономике / О.О. Замков, А.В. Толстопятенко, Ю.Н. Черемных. — М.: ДИС, 2004. — 426 с.
111. Михалевич В.С. Задачи и методы нелинейного и динамического программирования / В.С. Михалевич, А.М. Гупал, В.И. Норкин. — М.: Наука, 2002. — 368 с.
112. Жаворонкова Г.В. Тенденції розвитку авіаремонтного обслуговування/ Г.В. Жаворонкова, О.М. Вовк // Залізничний транспорт України. — К., 2010. — №2.
113. Електронний ресурс. — режим доступу: www.avia.gov.ua.
114. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2008 р. №1656-р «Про схвалення Стратегії розвитку вітчизняної авіаційної промисловості на період до 2020 року».
115. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси»: офіц. текст: затв. Наказом Міністерства фінансів України від 20.10.1999 р. № 246 із змінами і доповненнями, внесеними Наказом Міністерства фінансів України від 11.12.2006 р. № 1176. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0751-99>.

116. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: офіц. текст: затв. Наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. № 318 із змінами, внесеними згідно з Наказом Мінфіну від 11.12.2006 р. №1176. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0027-00>.

117. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 2 «Запаси»: офіц. текст: [цей Стандарт змінює МСБО 2 «Запаси» (переглянутий у 1993 р.)]. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/document/92420/%D0%9C%D0%A1%D0%91%D0%9E_2.pdf.

118. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16 «Основні засоби»: офіц. текст: [цей Стандарт замінює МСБО 16 «Основні засоби» (переглянутий у 1998 р.)]. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/document/92427/%D0%9C%D0%A1%D0%91%D0%9E_16.pdf.

119. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 23 «Витрати на позики»: офіц. текст: [цей МСБО набуває чинності для фінансових звітів з 1 січня 1995 року або пізніше]. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/document/92436/%D0%9C%D0%A1%D0%91%D0%9E_23.pdf.

120. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 31 «Фінансові витрати»: офіц. текст: затв. Наказом Міністерства фінансів України від 28 квітня 2006 р. № 415. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0610-06>.

121. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 21 «Вплив змін валютних курсів»: офіц. текст: [цей Стандарт замінює МСБО 21 «Вплив змін валютних курсів» (переглянутий у 1993 р.)]. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/document/92433/%D0%9C%D0%A1%D0%91%D0%9E_21.pdf.

122. Про затвердження Методичних рекомендацій з бухгалтерського обліку запасів: офіц. текст: затв. Наказом Міністерства фінансів України від 10.01.2007 р. № 2 із змінами і доповненнями, внесеними наказом Міністерства фінансів України від 31.03.2008 р. № 498. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=66826&cat_id=50097.

123. Davidov B. Hospital Economics. — Law Hospitals, 2004. — P.66–89.

124. Velev Ml. Marketing communications. — Softreyd, 2001. — P. 59–63.

125. Kirilov K. Marketing the hospital. — P. 44–56.

126. Aleksieva S. Public relations. — P. 135, 141–145.

127. Pride T., Ferrelle O. Marketing: concepts and strategies. — Sofia, FORKOM, 1996. — P. 13–14.

128. Мартякова Е.В. Экономический механизм реформирования социальных процессов: страхование, маркетинг, риск-менеджмент: [Моногр.] / Е.В. Мартякова. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2003. — 590 с.
129. Роик В.Д. Управление условиями и охраной труда: [Моногр.] / В.Д. Роик. — М.: Изд-во РАГС, 2004. — 240 с.
130. Відомості про стан виробничого травматизму на підприємствах і в організаціях (по галузях нагляду та по областях України): [Аналітична інформація]. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dnopr.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=538&Itemid=131.
131. Труд и социальное развитие: Слов. / Гл. ред. Е.С. Строев. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 266 с.
132. Анастаси А. Психологическое тестирование / Анна Анастаси, Сьюзан Урбина: пер. с англ. А. Алексеев — Спб.: Питер, 2007. — 688 с.
133. Березин Ф.Б. Социально-психологическая адаптация при невротических и психосоматических расстройствах / Ф.Б. Березин, Т.В. Барлас // Журн. невропат. и психиатрии им. С.С. Корсакова. — 1994, т. 94. — №6. — С. 38–43.
134. Глебова Е.В. Профессиональный отбор операторов: история и актуальность / Е.В. Глебова, Н.В. Иванова // Безопасность жизнедеятельности. — 2002. — №9. — С. 12–14.
135. Афанасьев А.А. Воздействие энергетики на окружающую среду: Методологические проблемы оценки экономического ущерба: Препринт №IBRAE-99-11. — М.: ИБРАЭ РАН, 1999. — 34 с.
136. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. — РАН. Ин-т русского языка; Российский фонд культуры. — М.: АЗЪ, 1993. — 1033 с.
137. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. — К.: Укр. енцикл., 1998.
138. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість / І.О. Борисюк, Т.О. Дяченко, О.О. Дяченко та ін. — К.: Наук. думка, 2010. — 616 с.
139. Корпоративне управління в Україні: стратегії, інновації, інвестиції / І.О. Борисюк, Н.В. Отліванська, Н.М. Чигасова та ін. — К.: Наук. думка, 2008. — 415 с.
140. Наказ Міністерства фінансів України №318 від 31 грудня 1999 р. (зі змін. та допов.) «Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку», Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати". [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.ligazakon.ua.
141. Черкасов В.В. Проблемы риска в управленческой деятельности : моногр. / В.В. Черкасов. — К.: Ваклер, 1999. — 288 с.
142. Шегда А.В. Ризики в підприємстві: оцінювання та управління / А.В. Шегда, М.В. Голованенко; за ред. А.В. Шегди. — К.: Знання, 2008. — 271 с.

143. Романов В.С. Понятие рисков и их классификация как основной элемент теории рисков [Текст] / В.С. Романов // Инвестиции в России. — 2002. — № 12. — С. 41–43.
144. Вяткин В. Принятие финансовых решений в управлении бизнесом / В. Вяткин, Дж. Хэмптон, А. Казак. — М.: Перспектива, 2002. — 512 с.
145. Махров И.Е. Понятие предпринимательской деятельности / И.Е. Махров // Академический юридический журнал. — 2004. — №4 (18).
146. Егорова Е.Е. Системный подход оценки риска / Е.Е. Егорова // Управление риском. — 2002. — №2. — С. 12–13.
147. Смирнов А.В. Управление ресурсами и финансово-аналитическая работа в коммерческом банке. — М.: Изд. группа «БДЦ-пресс», 2002. — 176 с.
148. Балабанов И.Т. Риск-менеджмент. — М.: Финансы и статистика, 1996. — 376 с.
149. Чернов М. Доходность, ликвидность, риск // Банковские технологии. — 1998. — № 4. — С. 59–63.
150. Синки Д. мл. Управление финансами в коммерческом банке: пер. с англ. / Под ред. Р.Я. Левиты, Б.С. Пискера. — М.: Catallaxy, 1994. — 820с.
151. Севрук В.Т. Риски финансового сектора Российской Федерации: Практическое пособие. — М.: Финстатинформ, 2001. — 175 с.
152. Примостка Л.О. Фінансовий менеджмент у банку: Підручник. — 2-ге вид., доп. і перероб. — К.: КНЕУ, 2004. — 468 с.
153. Пернарівський О. Аналіз, оцінка та способи зниження банківських ризиків // Вісник НБУ. — 2004. — №4. — С. 44–48.
154. Постійко Ю. Теорія і практика управління різними видами ризиків у комерційних банках // Вісник НБУ. — 2004. — №4. — С. 58–62.
155. Роуз Питер С. Банковский менеджмент: Предоставление финансовых услуг. — М.: Дело Лтд, 1995. — 743 с.
156. Грюнинг Х. Ван, Брайович Братанович С. Анализ банковских рисков. Система оценки корпоративного управления и управления финансовым риском: Пер. с англ. — М.: Весь Мир, 2003. — 304 с.
157. Перехрест Л.М. Банківський ризик-менеджмент // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — №10 (100). — С. 97–107.
158. Диба М., Зубок М., Яременко С. Інформаційні ризики в банківській діяльності // Вісник НБУ. — 2007. — №9. — С. 28–35.
159. Барановський О.І. Боротьба з "відмиванням" "брудних" грошей: світовий досвід і Україна / О.І. Барановський // Шляхи та механізми протидії відмиванню коштів злочинного походження: зб. матеріалів наук.-практ. конф. — К., 2003. — С. 17–18.
160. Колдовський М.В. Світовий досвід боротьби з відмиванням грошей банківського сектора в сучасних умовах глобалізації фінансових ринків / М.В. Колдовський // Європейський вектор економічного розвитку: зб. наук. праць. — Д.: Вид-во ДУЕП, 2008. — Вип. 1 (4). — С. 26–32.

161. Клименко А.О. Організаційно-правові засади діяльності банків в системі заходів протидії легалізації доходів, здобутих злочинним шляхом: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / А.О. Клименко — К., 2004. — 215 с.
162. Бандурка А.М. Украина против «грязных» денег: науч.-практ. пособие / А.М. Бандурка, С.В. Симовьян. — Х.: Основа, 2003. — 224 с.
163. Симовьян С.В. Методика применения финансового мониторинга к сомнительным банковским операциям / С.В. Симовьян, И.Е. Мезенцева // Право і безпека. — 2003. — № 4. — С. 209–211.
164. Дмитров С. Теоретичні засади проведення фінансового моніторингу в комерційному банку / С. Дмитров, Я. Турова // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. Т.12. — Суми: Мрія-1 ЛТД; УАБС, 2005. — С. 79–84.
165. Москаленко Н.В. Проблеми фінансового моніторингу в банківській сфері / Н.В. Москаленко // Європейський вектор економічного розвитку: зб. наук. праць. — Д.: ДУЕП, 2008. — Вип. 1 (4). — С. 66–71.
166. Адамик Б.П. Національний банк і грошово-кредитна політика: навч. посіб. / Б.П. Адамик. — Тернопіль: Карт-бланш, 2002. — 174 с.
167. Башмакова Т.В. Регулирование деятельности кредитных организаций [Электронный ресурс] / Т.В. Башмакова. — Режим доступа: <http://www.pvlast.ru/archive/index.370.php>.
168. Ерпылева Н.Ю. Международное банковское право: учеб. пособ. / Н.Ю. Ерпылева. — М.: Изд. группа «Форум», «ИНФРА-М», 1998. — 264 с.
169. Литвин Н. Правові аспекти регулювання валютних операцій комерційних банків України / Н. Литвин // Вісник Національного банку України. — 1999. — №11. — С.18–21.
170. Лобозинська С.М. Роль держави у зміцненні безпеки функціонування банківської системи в умовах кризової ситуації // Науковий вісник львівського державного університету внутрішніх справ. Сер. Економічна: зб. наук. пр. — Львів, 2009. — Вип. 2. — С. 307–313.
171. Орлюк О.П. Банківська система України. Правові засади організації [Електронний ресурс] / О.П. Орлюк. — Режим доступа: <http://www.minjust.gov.ua/0/11767>.
172. Бернд Р. Банковская система и контроль за банковской деятельностью в условиях рыночной экономики / Р. Бернд. — Мюнхен, 1994. — 135 с.
173. Суржинський М. Поняття та сутність банківського регулювання та банківського нагляду в Україні / М. Суржинський // Юридичний журнал. — 2004. — №8. — С.1–11.
174. Пасічник В.В. Банківський нагляд: правові засади та проблеми здійснення: / В.В. Пасічник // Банківське право України / Під заг. ред. А.О. Селіванова. — К.: ВД "Ін Юре", 2000. — С. 238.
175. Закон України "Про Національний банк України" N 679-XIV від 20 травня 1999 р. / Відомості Верховної Ради України. — 1999. — №29. — Ст. 238.

176. Василишен Э.Н. Механизм регулирования деятельности коммерческих банков России на макро- и микроуровне / Э.Н. Василишен, Л.Я. Маршавина. — М.: ОАО "Экономика", 1999. — 271 с.
177. Лекции о деятельности центральных банков / Отв. ред. М. Роккас и К. Мастропаскуа. — Рим, 1966. — 135 с.
178. Рудченко І. Національний банк України як орган регулювання фінансово-кредитних установ / І Рудченко // Економіка та держава. — 2008. — №6. — С.10–12.
179. Яременко С. П'ять причин руйнації економіки України [Електронний ресурс] / С. Яременко. — Режим доступу: <http://ubr.ua/>.
180. Методологічні роз'яснення до Основних принципів ефективного банківського нагляду [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/Bank_supervision/VCPMethodology_ukr.pdf.
181. Ручников П.М. Конец эпохи потребления // Деловая столица. — 2010. — № 03–04 (453–454).
182. Болтян А.В., Гомаль И.И., Пучко О.А. Анализ деятельности банков старопромышленных регионов в условиях финансового кризиса // Управление социально-экономическими системами: проблемы и решения: моногр. / Под общ ред. Е.В. Мартяковой. — Донецк: ГВУЗ «ДонНТУ», 2009. — С. 172–177.
183. Торговая площадка «Рыба и морепродукты». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.internevod.com/bazar>.
184. Китаев А.А. Формирование ресурсов и управление ими в коммерческом банке / А.А. Китаев, И.В.Додонова. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ncstu.ru>.
185. Версаль Н.І. Особливості формування депозитних ресурсів банками України / Н.І. Версаль // Фінанси України. — 2009. — №12. — С. 89–95.
186. Гринько О.Л. Формування й розподіл банківських ресурсів на іпотечне кредитування / О.Л. Гринько // Фінанси України. — 2005.—С.119-131.
187. Электронный ресурс. — Режим доступу: <http://ecolib.com.ua/article.php?book=3&article=272>.
188. Электронный ресурс. — Режим доступу: <http://exsolver.narod.ru/Books/Bank/Busbank/c8.html>.
189. Электронный ресурс. — Режим доступу: www.bank.gov.ua.
190. Закон Украины от 7 декабря 2000 г. № 2121-III «О банках и банковской деятельности»
191. Мещеряков А.А. Формування та використання ресурсної бази банку / А.А. Мещеряков // Фінанси України. — 2006. — №3. — С. 89–93.
192. Кудряшов В. Рекапитализация проблемных банков с использованием государственных ресурсов / В. Кудряшов // Экономика Украины. — 2010. — №1. — С. 37–48.
193. Электронный ресурс. — Режим доступу: www.aub.com.ua.
194. Лобанова А.Л. Ресурсна політика комерційних банків України / А.Л. Лобанова // Фінанси України. — 2005. — №1. — С. 89–95.

Глава 2. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

2.1. Управление устойчивым развитием производственных систем

2.1.1. Оцінка потенціалу транснаціоналізації українських підприємств і галузей економіки*

Визначальним елементом сучасного етапу розвитку світової економіки є виниклий лише наприкінці ХХ ст., але вже такий, що досяг величезного впливу, транснаціональний сектор світової економіки. Без вивчення діяльності ТНК і ТНБ неможливо правильно оцінити і прогнозувати розвиток основних процесів у світовій економіці й окремих країнах. У той же час траснаціоналізацію варто розглядати в ряді більш широких загальнопланетарних процесів.

Поняття транснаціоналізації трактується в економічній літературі далеко не однозначно [1, 2, 3]. Одні розглядають його лише на рівні виробництва та пов'язують із кругообігом промислового капіталу, що оперує на міжнародній арені, оскільки без обороту товарного і грошового капіталу неможливий і сам процес виробництва. Інші вважають, що до транснаціоналізації виробництва варто відносити лише ті процеси, що протікають у самій сфері виробництва, хоча й опосередковуються купівлею-продажем необхідної сировини, матеріалів, напівпродуктів. При цьому важливо, щоб розташовані в різних країнах підприємства випускали продукцію, що утворить єдиний технологічний ланцюжок незалежно від того, чи діють вони за скоординованою конструкторською програмою чи ні. Ряд економістів вважають, «що транснаціоналізація виробництва має місце лише в тих випадках, коли за національні межі виходить виробниче кооперування, засноване на одиничному поділі праці, що пред'являє тверді технологічні вимоги до всіх ланок виробничого ланцюжка і вносить елементи апріорної планованості не тільки в роботу підприємств-кооперантів, але і в опосередковуючі їх виробничі зв'язки акти купівлі-продажу» [4].

Проте, в умовах цілісності всіх підсистем глобальної економічної системи, тобто тісних взаємозв'язків між економічними системами всіх рівнів, відбувається їх інтеграція у процес транснаціоналізації – остання виходить за межі виключно мікрорівня.

За визначенням О.І. Рогача транснаціоналізація являє собою процес посилення світової інтеграції в результаті глобальних операцій ТНК [5, с. 149].

* © Т.В. Орехова, 2010

В сучасних умовах у процесі інтеграції задіяні всі підсистеми глобальної економічної системи, тобто економічні системи мікро-, мезо-, макро-, мета- та мегарівнів, то всі вони є учасниками однієї зі складових даного процесу — транснаціоналізації. Ілюстрацію даного твердження подано на рис. 2.1.

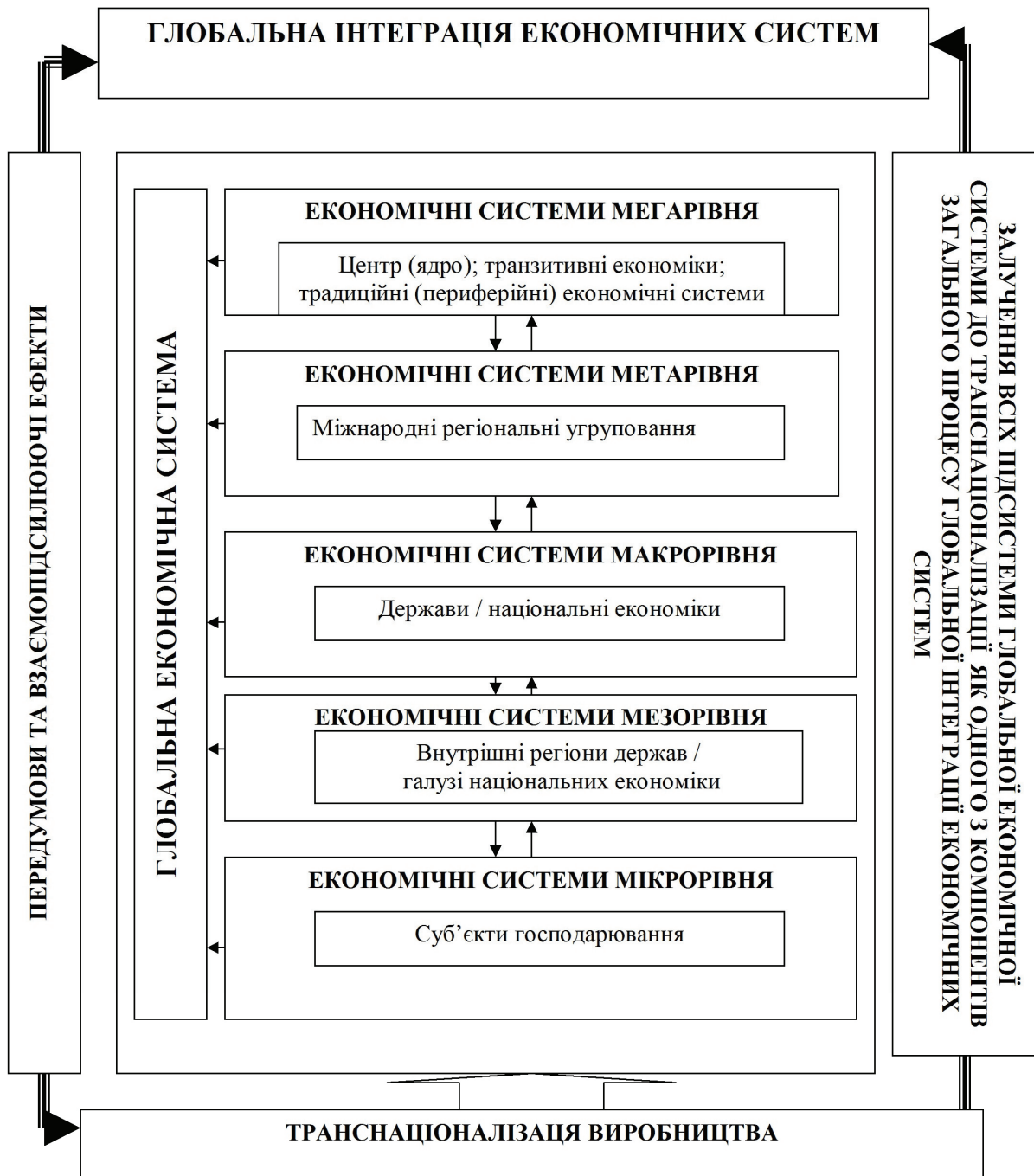


Рис. 2.1. Механізм інтеграції підсистем глобальної економічної системи у процес транснаціоналізації

Наявність тісних зв'язків між підсистемами глобальної економічної системи, як між цілим та його частинами, обумовлює їх участь у процесі формування цього цілого, тобто глобальної інтеграції, у тому числі через транснаціоналізацію виробництва на мікрорівні або в сучасних умовах через глобальні операції ТНК.

Термін «транснаціональне» (від лат. trans — через), відбиваючи факт виходу виробництва за національні межі, підкреслює, що контроль за всією системою взаємодії структурних підрозділів у рамках транснаціональних формувань не утрачає свого національного характеру.

Автор дотримується точки зору щодо доцільності розгляду транснаціоналізації як процесу, що протікає в рамках особливого типу соціально-економічного системного утворення, що відрізняється від локальних структур (національних підприємств або національних фінансово-промислових груп).

Економічний зміст транснаціоналізації виробництва полягає, на наш погляд, не стільки у збільшенні прибутку, скільки в перерозподілі наявних факторів виробництва з менш ефективних сфер економічної діяльності в більш ефективні. Тією мірою, в якій діяльність транснаціональних формувань відповідає цій меті, саме і забезпечується їх життєздатність (стійкість у довгостроковій перспективі).

Для транснаціоналізації виробництва як системи характерні:

наявність розгалужених вертикальних і горизонтальних гнучких зв'язків між елементами системи: виробничими, торгово-комерційними підприємствами, кредитно-фінансовими установами. Завдяки ієрархії всі елементи транснаціональної системи взаємозалежні та залежать один від одного;

поява нових інтегративних властивостей системи (синергетичних ефектів від спільного функціонування);

постійні перетворення внутрішньої структури під впливом зовнішнього середовища.

Тобто транснаціональні утворення відносяться до типу відкритих складних економічних систем, оскільки існують зв'язки з іншими економічними системами через інформаційно-фінансові, матеріально-товарні й інші потоки. Взаємодія із зовнішнім середовищем при нерівномірності стану обумовлює процес самоорганізації. Для транснаціонального виробництва як системи, що самоорганізується, характерна наявність стійких механізмів адаптації до зовнішніх умов, що змінюються. Ринкові відносини через закон попиту та пропозиції, закони конкуренції, переливи капіталу утворюють мережу зворотних зв'язків, що роблять систему транснаціонального виробництва в цілому здатною до адаптації, тобто до внутрішньої перебудови, реорганізації елементів залежно від впливу на неї зовнішніх факторів, наприклад попиту та пропозиції.

Серед якісних характеристик, що створюють велику стійкість транснаціонального виробництва, можна виділити:

наявність інтернаціональної виробничої структури, що ґрунтується на розвинутому розподілі праці між підрозділами, розташованими в різних країнах;

здійснення централізованої фінансової політики в рамках транснаціонального формування;

проведення єдиної науково-технічної політики в інтересах динамічного розвитку всієї системи транснаціонального виробництва;

використання єдиного організаційно-інформаційного механізму вироблення стратегічних рішень і координації діяльності ланок транснаціонального формування;

контроль над акціонерним капіталом, насамперед шляхом прямих іноземних інвестицій, а також за допомогою інших методів, не обов'язково пов'язаних із володінням власністю за рубежом (наприклад, через управлінські контракти, передачу ліцензій тощо).

Таким чином, система транснаціонального виробництва має єдину виробничо-технологічну, організаційно-інформаційну, соціально-економічну основу, що відносно не залежить від параметрів ефективності локальних сегментів (національних економік, де розташовані окремі структурні підрозділи). Тобто рух відтворення в рамках транснаціональних утворень стає відносно незалежним від відтворення в національних межах будь-якої держави. Більш того, неоднорідність соціально-економічного середовища служить генератором зростання, розвитку транснаціональних формувань. Координація діяльності структурних одиниць транснаціонального виробництва багаторазово збільшує їх потенціал у конкурентній боротьбі [6].

Питання про критерії ефективності варіантів розвитку транснаціоналізації виробництва необхідно розглядати, на наш погляд, у трьох аспектах:

по-перше, із точки зору самої системи транснаціонального виробництва;

по-друге, у плані взаємодії із системою більш високого порядку — еколого-економічною, тобто йдеться про взаємодію з навколишнім середовищем;

по-третє, з точки зору інтересів розвитку людини, тобто щодо відповідності системи транснаціоналізації виробництва соціальним цінностям.

Механізм синхронізму вносить новизну в розуміння генезису (грец. *genesis* — походження, виникнення) транснаціонального виробництва. В економічній літературі досить повно висвітлювалися передумови, необхідні й достатні для розвитку процесів транснаціоналізації виробництва:

певний етап зрілості міжнародного поділу праці та світогосподарських зв'язків, коли якісні зміни у структурі, формах поділу праці роблять ефективною взаємодію виробничих підприємств, розташованих у різних країнах;

зміни у продуктивних силах, насамперед революція в засобах зв'язку і повідомлення, що зробили можливим нормальне функціонування транснаціональних структур із безліччю географічно відділених одна від одної філій, дочірніх компаній і управління ними як єдиним цілим;

серед необхідних передумов транснаціоналізації виробництва виділяються процеси концентрації та централізації виробництва і капіталу. При цьому в деяких літературних джерелах минулих років вихід виробництва за національні межі погоджувався із процесами перенагромадження капіталу. Практика показала, що і за відсутності перенагромадження продуктивний капітал діє в інтернаціональному масштабі під впливом рівня продуктивних сил і конкуренції. Ефективна організація виробництва в сучасних умовах вимагає різноманітних джерел мобілізації капіталу і науково-технічних знань, ємних ринків, інтернаціонального поділу праці та спеціалізації виробництва.

Помилковість колишніх трактувань передумов транснаціоналізації виробництва бачиться в тому, що безумовна і значна роль концентрації капіталу ототожнюється з певним видом генеруючи зв'язків, у той час як вони носять характер обумовлення. Звідси рівнозначність і рівнонеобхідність різних факторів у процесі генезису і функціонування транснаціонального виробництва.

Транснаціональне виробництво має «генетичний» зв'язок із міжнародною кооперацією праці, тобто з «об'єднанням виробничих апаратів двох або більше країн в інтересах виконання єдиної програми виробництва і технічного удосконалення продукції — окремих виробів, систем, машин тощо» [7]. Однак «виростаючи» із кооперації виробництва (зберігаючи основні ознаки кооперації), транснаціоналізація припускає значно більш широкий спектр взаємозв'язків з інтеграції виробництва і капіталу.

Розвиваються різні форми транснаціоналізації виробництва залежно від напрямів концентрації виробництва і капіталу. Поряд із горизонтальною та вертикальною інтеграцією широкого поширення набула транснаціоналізація виробництва на базі диверсифікованості — освоєння галузей, не пов'язаних з основною виробничою діяльністю. Економічний вигравш від диверсифікованості пов'язаний насамперед із різницею в часі обороту капіталів різних галузей. Завдяки цьому використовується можливість переорієнтації засобів і виробництв, що переживають занепад, на виробництва, що знаходяться на підйомі. Диверсифікованість допомагає перебороти сезонні коливання продажів, служить джерелом експансії за рахунок невикористаних виробничих потужностей, дозволяє обновляти капітал шляхом переорієнтації власних ресурсів, знижує витрати, пов'язані з конкурентною боротьбою.

Сучасна хвиля злиттів і поглинань у світовому господарстві відбиває зростаюче прагнення до диверсифікованості транснаціонального виробництва в інтересах посилення економічної моці. На відміну від «хаотичної» диверсифікованості 60-х років, сучасна диверсифікованість ТНК спрямована на проникнення на нові ринки наукомісткої продукції; максимальне використання свого науково-технологічного потенціалу і запозичення досвіду партнерів; комбінування суміжних, взаємозалежних технологій виробництва. Сучасний процес диверсифікованості в основному орієнтується на однорідність «технологічної культури» різних галузей.

Слід зазначити, що існуючі визначення поняття «транснаціональна корпорація» не відбивають інтегрованої природи його сутності, а також основні критерії приналежності компаній до ТНК. З урахуванням вищевикладеного під транснаціональною корпорацією пропонується розуміти: інтегровану структуру, що поєднує на основі науково-технічної, виробничої та комерційної кооперації у своєму складі підприємства будь-яких організаційно-правових форм і видів діяльності, що діють у двох і більше країнах, і проводять єдину політику і загальну стратегію через один і більше центрів прийняття рішень.

Із метою оцінки потенціалу інтеграції країн із перехідною економікою у процес транснаціоналізації світової економіки з точки зору розвитку транснаціонального характеру власного бізнесу, автором було розроблено алгоритм, показники оцінки потенціалу та мотивації транснаціоналізації галузей економіки (див. рис. 2.2), який включає перш за все вибір для аналізу галузей або видів економічної діяльності шляхом їх ранжування за часткою в обсязі реалізованої промислової продукції. Для аналізу обираються галузі, які відіграють визначну роль в економіці в цілому або промисловості країни. Таке рішення ґрунтується також на твердженні, що для початку процесу формування транснаціонального характеру свого бізнесу компанії повинні мати обсяги продажів більші 100 млн. дол., що має враховуватись також і при виборі для аналізу галузей або видів економічної діяльності. Наступним кроком є розрахунок власне інтегрованого показника потенціалу транснаціоналізації за відповідною авторською методикою (2.1). Для ранжування видів діяльності або галузей за мірою використання потенціалу транснаціоналізації доцільним є крок порівняння отриманих розрахункових показників із показниками фактичної міжнародної інвестиційної активності підприємств даних видів діяльності.

Галузеву модель розрахунку інтегрованого показника потенціалу транснаціоналізації галузей економіки пропонується розраховувати як середню величину п'яти стандартизованих змінних для кожної галузі, які характеризують ступінь ресурсного забезпечення потенціалу розвитку транснаціональної діяльності підприємств галузі, рівень конкурентоспроможності продукції галузі як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку, розвиток торговельної форми зовнішньокрайньої інтернаціоналізації діяльності в галузі, а саме такі показники, як обсяг виробництва у галузі, отриманий прибуток у галузі, обсяг експорту галузі, витрати на НДДКР, середній обсяг власного капіталу у галузі.

$$I_{ITPb} = \frac{\overline{PVb} + \overline{NPb} + \overline{EVb} + \overline{IAEb} + \overline{OCVb}}{5}, \quad (2.1)$$

де I_{ITPb} — інтегрований показник потенціалу транснаціоналізації галузей економіки;

$\overline{PVb}$ — стандартизована середня обсягу виробництва в галузі (за видом економічної діяльності);

$\overline{NPb}$ — стандартизована середня чистого прибутку в галузі (за видом економічної діяльності);

$\overline{EVb}$ — стандартизована середня обсягу експорту продукції в галузі (за видом економічної діяльності);

$\overline{IAEb}$ — стандартизована середня кількості інноваційно-активних підприємств в галузі (за видом економічної діяльності);

$\overline{OCVb}$ — стандартизована середня обсягу власного капіталу підприємств галузі (за видом економічної діяльності).



Рис. 2.2. Алгоритм оцінки та реалізації потенціалу транснаціоналізації галузей промисловості (розроблено автором)

Стандартизація змінних дає нам можливість отримати результати, які будуть належати інтервалу від 0 (мінімальне значення) до 1 (максимальне значення), що спрощує задачу їх інтерпретації.

Для визначення динаміки можливостей розвитку транснаціональних форм бізнесу у галузі запропоновано таку методику розрахунку середнього індексу потенціалу транснаціоналізації галузей економіки та видів економічної діяльності (I_{TPAb}):

$$I_{TPAb} = \sqrt[5]{I_{PVDb} \times I_{PDb} \times I_{Eb} \times I_{RDCb} \times I_{Ab}}, \quad (2.2)$$

де I_{PVDb} — індекс динаміки обсягу виробництва у галузі;

I_{PDb} — індекс динаміки зростання прибутку;

I_{Eb} — індекс динаміки експорту в галузі;

I_{RDCb} — індекс витрат на НДДКР у галузі;

I_{Ab} — індекс динаміки обсягу власного капіталу в галузі.

У зв'язку з тим, що показники, які характеризують витрати матеріально-сировинних та трудових ресурсів у виробництві продукції галузі, мають прямий вплив на мотивацію пошуку нових більш дешевих джерел їх постачання, їх пропонується включати в окремий показник — інтегрований показник мотивації транснаціоналізації галузей промисловості, який має розраховуватись як середнє двох стандартизованих змінних — частки середніх витрат на сировину і матеріали у собівартості продукції галузей промисловості, а також частки середніх трудових витрат у собівартості продукції галузей промисловості

$$I_{TMB} = \frac{\overline{RMC} + \overline{LC}}{2}, \quad (2.3)$$

де I_{TMB} — інтегрований показник потенціалу транснаціоналізації галузей економіки;

$\overline{RMC}$ — стандартизована середня частки витрат на сировину та матеріали у собівартості продукції в галузі (за видом економічної діяльності);

$\overline{LC}$ — стандартизована середня частки трудових витрат у собівартості продукції в галузі (за видом економічної діяльності).

Запропонований алгоритм оцінки та розрахунку показника потенціалу транснаціоналізації галузей промисловості було використано в оцінці відповідних показників галузей промисловості України. Результати розрахунку подано на рис. 2.3.

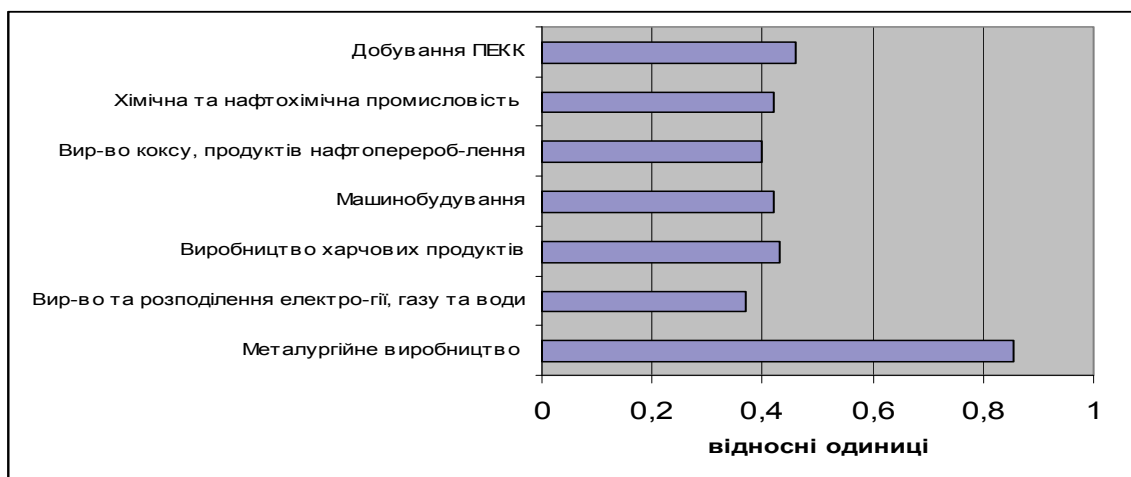


Рис. 2.3. Інтегрований показник потенціалу транснаціоналізації за видами діяльності промисловості України (розраховано автором)

Таким чином, провідні позиції за запропонованим показником мають металургія та видобуток паливно-енергетичних корисних копалин (ПЕКК). Найнижчі значення показника отримали «Виробництво та розподіл електроенергії, газу і води», що також обумовлюється специфікою технологічного процесу, а також харчова галузь та виробництво коксу і нафтопереробка. Отримання таких значень показника для харчової промисловості обумовлюється її низьким потенціалом фінансових ресурсів. Щодо виробництва коксу та нафтопереробки необхідно зазначити, що підприємства цих видів економічної діяльності зазвичай включені у відповідні вертикально інтегровані структури й отримують можливість виходу на рівень транснаціонального бізнесу разом із підприємствами, які також є учасниками цих об'єднань.

Зіставлення отриманих значень індексу потенціалу транснаціоналізації за галузями промисловості України з фактичним даними, які характеризують міжнародну інвестиційну активність відповідних галузей (див. рис. 2.4), дає нам можливість побудови матриці класифікації галузей за наявністю та використанням потенціалу транснаціоналізації (див. рис. 2.5).

Матриця являє собою розподіл галузей, за якими проводилася оцінка на чотири квадранта «Галузі, які мають транснаціональний характер бізнесу вищий за рівень потенціалу», «Галузі — лідери за транснаціональним характером бізнесу», «Галузі — «аутсайтери» транснаціоналізації бізнесу», «Галузі, які мають транснаціоналізацію бізнесу, нижчу рівня потенціалу».

Таким чином, проведений аналіз дає можливість констатувати, що хімічна та нафтохімічна галузь має відносно високий оціночний показник потенціалу транснаціоналізації та відповідний відносно високий рівень його реалізації. Галуззю, яка здійснює зарубіжну інвестиційну діяльність вище за оціночне значення потенціалу транснаціоналізації, є машинобудування. Галузі — лідери за показником потенціалу — металургія та видобуток ПЕКК — реалізують його на досить низькому рівні. Фактичні дані про зарубіжну

інвестиційну активність таких галузей, як виробництво та розподіл електроенергії, газу і води, харчова галузь, виробництво коксу і нафтопереробка, підтверджують отриману ними характеристику за показником потенціалу транснаціоналізації, як «галузі — «аутсайдери» транснаціоналізації».

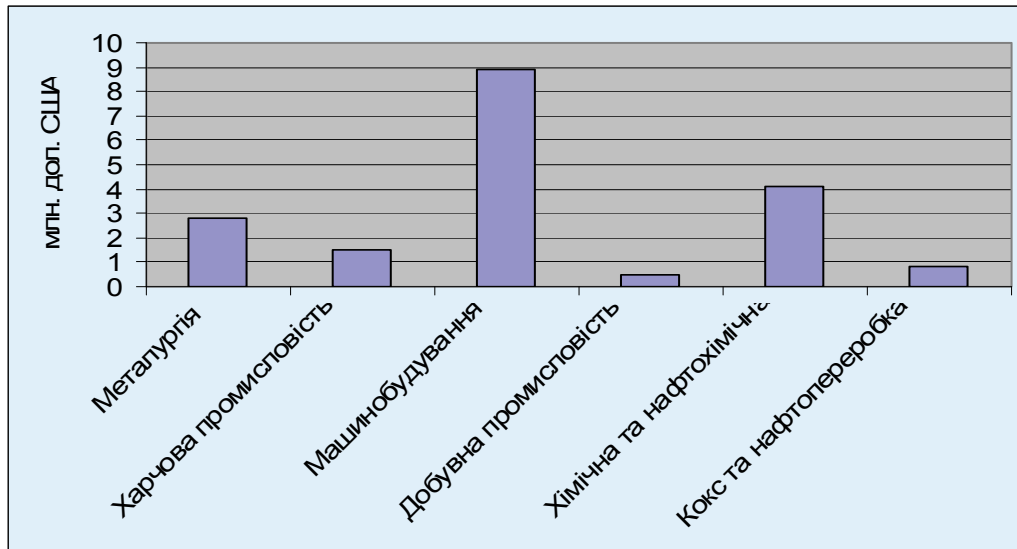


Рис. 2.4. Прямі інвестиції з України за галузями промисловості, 2008 р. [8]

*Фактична зарубіжна інвестиційна активність
галузей промисловості*



Рис. 2.5. Матриця класифікації галузей за наявністю та використанням потенціалу транснаціоналізації (розроблено автором)

Проте, як було вже зазначено вище, усі отримані показники мають відносний характер як із точки зору методики їх розрахунку, так і порівняно з міжнародними показниками інвестиційної активності галузей промисловості, а також порівняно з показниками інвестиційної активності сфери послуг економіки України, які є значно вищими (див. рис. 2.6–2.7).

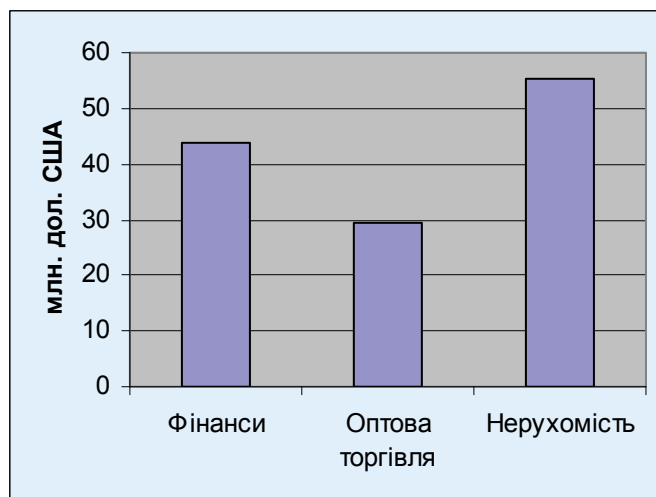


Рис. 2.6. Прямі інвестиції з України за окремими галузями сфери послуг, 2008 р. [8]

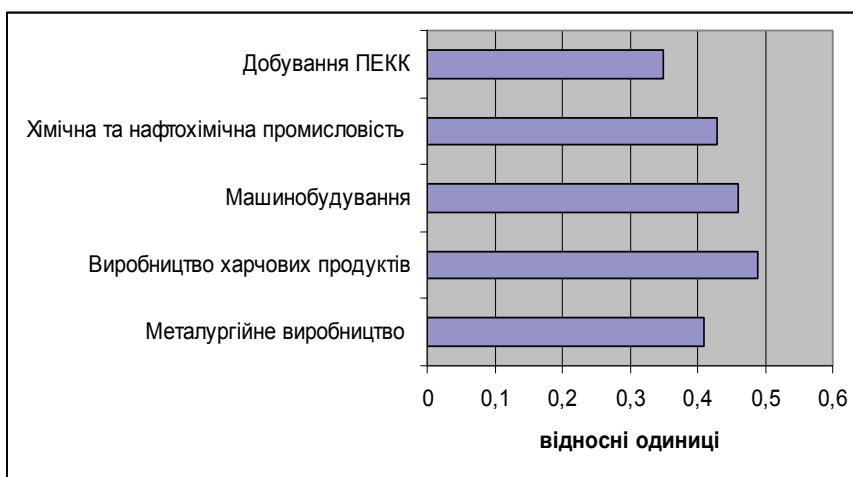


Рис. 2.7. Інтегрований показник середнього індексу потенціалу транснаціоналізації за видами діяльності промисловості України (розраховано автором)

Аналіз середнього індексу потенціалу транснаціоналізації за видами діяльності промисловості України виявив найвищі темпи даного показника у виробництві харчових продуктів, машинобудуванні та хімічній і нафтохімічній промисловості, що ілюструє зростання можливостей розвитку інвестиційних форм міжнародного бізнесу підприємств даних сфер діяльності в перспективі.

Таким чином, нами було апробовано запропонований алгоритм оцінки та реалізації потенціалу транснаціоналізації галузей економіки на прикладі галузей промисловості, проте використання зазначеного алгоритму можливо також для оцінки потенціалу транснаціоналізації галузей сфери послуг. Проте статичні дані, які відображають відносно високу міжнародну інвестиційну активність українських підприємств у сфері фінансів та інших послуг, ураховують не тільки потоки капіталу, які спрямовані на створення реального бізнесу, а й потоки, які спрямовані на отримання пасивного прибутку через офшорні зони, що не дає нам змогу стверджувати про наявність реального формування транснаціонального характеру бізнесу підприємств таких галузей економіки.

За результатами розрахунку інтегрованого показника мотивації транснаціоналізації видів діяльності промисловості провідну позицію займає видобуток ПЕКК, на другому місці — машинобудування, третє місце поділяють металургійне виробництво, хімічна та нафтохімічна промисловість (див. рис. 2.8).

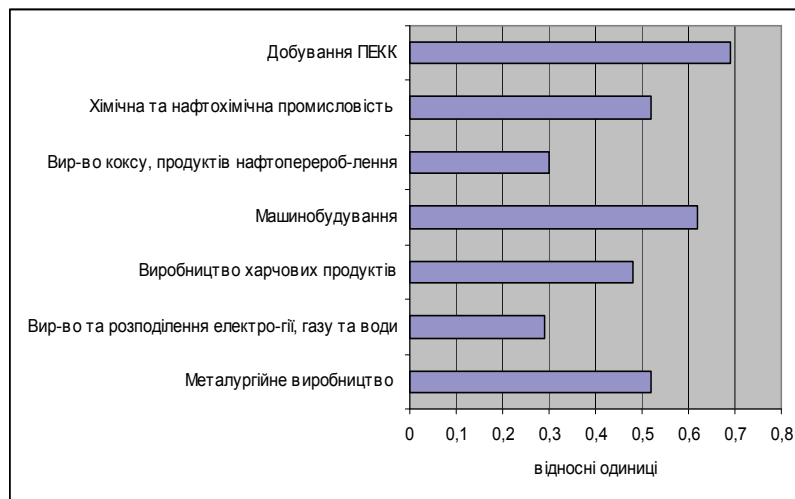


Рис. 2.8. Результати розрахунку інтегрованого показника мотивації транснаціоналізації видів діяльності промисловості

На мікроекономічному рівні транснаціоналізація діяльності національних виробників України має розвиватись з урахуванням існуючих передумов спеціалізації та кооперації, які створюються об'єктивною структурою економіки країни. У контексті розвитку даних процесів зокрема передбачалося створення майже 40 промислово-фінансових груп за участю підприємств країн СНД. Це такі проекти, як «Трансхром» (видобуток хромітових руд і виробництво метану і пропану); «Трансметалпрокат» (виробництво металопрокату і газових труб великого діаметра з захисним покриттям); «Трансстирол» (виробництво стирольних пластиків); «Трансмет» (виробництво металургійної продукції);

«Чорметпрокат» (виробництво чорних металів і прокату); «Трансметкорд» (виробництво металокорду); «Фосфорхім» (виробництво фосфорних добрив); «Трансмаш» (транспортне машинобудування); «Транссахар» (технології вирощування цукрових буряків і виробництва цукру); «Транснефтетруба» (виробництво труб нафтового асортименту).

Результатами реалізації даних проектів могла б стати ціла низка позитивних ефектів для всіх країн-учасниць. Це можливість цільового розвитку конкурентних переваг у пріоритетних сферах національних економік країн-учасниць; стимулювання інноваційного розвитку, збереження традиційної структури зайнятості населення, завдяки чому можливо було уникнути глибоких соціальних криз, розвиток переваг транснаціональної діяльності для місцевих підприємств та усіх позитивних пов'язаних із цим наслідків для країн їх базування, зростання можливостей доступу до фінансових ресурсів промислових підприємств як наслідок об'єднання промислового та банківського капіталу, підвищення фінансової їх сталості, зниження ризиків постачальників та споживачів кінцевої продукції завдяки створенню вертикально-інтегрованих структур на базі існуючої вже структури промисловості нашої країни та інших країн СНД, отримання ефектів синергізму тощо.

Реалізація даних проектів багато в чому залежала від гармонізації законодавчих норм країн-учасниць даного процесу.

Проте дані проекти з боку України у більшості випадів за політичними мотивами так і не були втілені у практичну реалізацію.

За оцінками ГНАУ, на 2007 р. в Україні існує 66 латентних (офіційно не зареєстрованих) фінансово-промислових груп. Існує також ряд великих підприємств, які зуміли зберегти самостійність і поступово трансформуються в холдинги. Більшість із них дуже динамічно розвивається, закріпилася в окремих галузях і на товарних ринках. Такі групи активно брали і продовжують брати участь у приватизації, але задовольняються в основному середніми підприємствами, що зовсім не означає безперспективними. Вони можуть робити ефективні капіталовкладення, при цьому не завжди висвічуючи прямий зв'язок із підприємствами групи. Часто фактична рентабельність підконтрольних ним компаній набагато вище чим у крупних промислових об'єктів, що входять до складу наймогутніших ФПГ і холдингів. До того ж такі підприємства найчастіше не вимагають масштабної реструктуризації, вони більш гнучкі відносно технологічного переоснащення і розширення виробництва.

Запропоновано порядок розрахунку інтегрованого показника потенціалу транснаціоналізації компаній (Potential Transnationality Index of Company — PTIC), який є середньою величиною таких п'яти стандартизованих змінних: обсяг виробництва компанії, обсяг експорту продукції компанії, чистий прибуток компанії, витрати на НДДКР компанією, обсяг власного капіталу компанії.

$$I_{ITP} = \frac{\overline{PVc} + \overline{NPc} + \overline{EVc} + \overline{IAEc} + \overline{OCVc}}{5}, \quad (2.4)$$

де I_{ITP} — інтегрований показник потенціалу транснаціоналізації галузей економіки;

$\overline{PVc}$ — стандартизована середня обсягу виробництва компаній;

$\overline{NPc}$ — стандартизована середня чистого прибутку компаній;

$\overline{EVc}$ — стандартизована середня обсягу експорту продукції компаній;

$\overline{IAEc}$ — стандартизована середня обсягу витрат компаній на НДДКР;

$\overline{OCVc}$ — стандартизована середня обсягу власного капіталу компаній.

З метою визначення динаміки формування потенціалу транснаціоналізації компаній запропоновано такий розрахунок середнього індексу потенціалу транснаціоналізації компаній (I_{TPAc}):

$$I_{TPA\bar{n}} = \sqrt[5]{I_{PVD\bar{n}} \times I_{PD\bar{n}} \times I_{E\bar{n}} \times I_{RDC\bar{n}} \times I_{A\bar{n}}}, \quad (2.5)$$

де I_{PVDc} — індекс динаміки обсягу виробництва компаній;

I_{PDc} — індекс динаміки зростання прибутку компаній;

I_{Ec} — індекс динаміки експорту продукції компаній;

I_{RDCc} — індекс витрат на НДДКР компанією;

I_{Ac} — індекс динаміки обсягу власного капіталу компаній.

Результати розрахунку інтегрованого показника та середнього індексу потенціалу транснаціоналізації компаній на прикладі підприємств металургійної промисловості подано на рис. 2.9–2.11.

Розрахунок інтегрованого показника мотивації транснаціоналізації компанії пропонується здійснювати аналогічно порядку розрахунку інтегрованого показника мотивації транснаціоналізації галузей промисловості (2.3).

Розрахунок середнього індексу потенціалу транснаціоналізації для компаній металургійної галузі промисловості України, а саме ВАТ «Азовсталь», ВАТ «ММК ім. Ілліча», ВАТ «ДМЗ», свідчить, що найвищу динаміку зростання потенціалу транснаціоналізації мають підприємства, які включені до вертикально або горизонтально інтегрованих структур. Зокрема, ВАТ «Азовсталь» має найвище значення даного показника завдяки включенню у національну латентну фінансово-промислову групу «СКМ», сфера діяльності якої охоплює 14 близьких та пов'язаних галузей економіки.

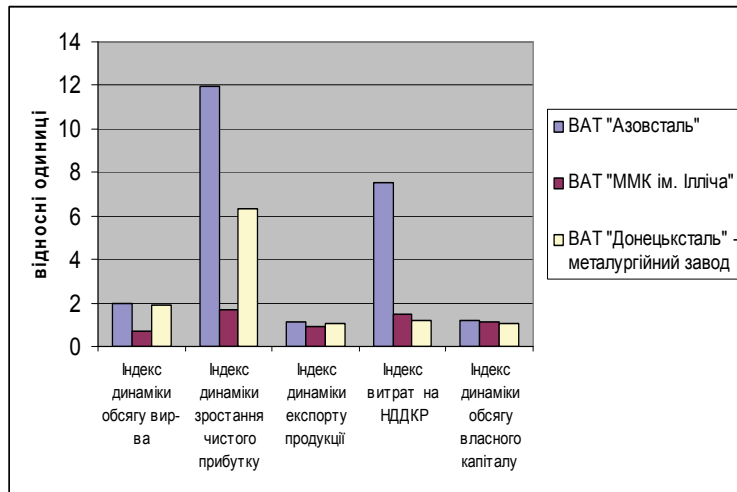


Рис. 2.9. Розрахунок вихідних параметрів середнього індексу потенціалу транснаціоналізації компаній на прикладі підприємств металургійної промисловості

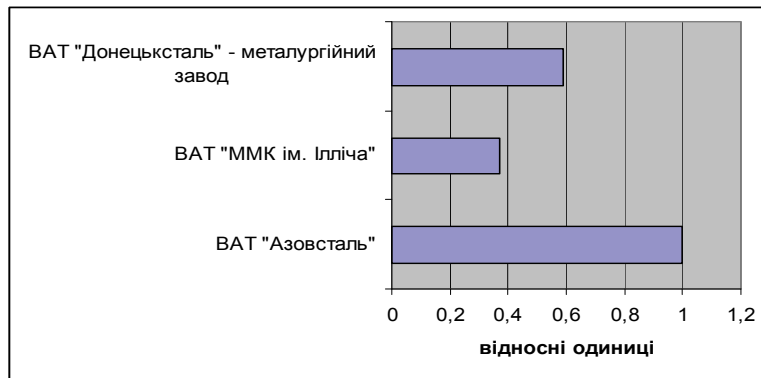


Рис. 2.10. Результати розрахунку середнього індексу потенціалу транснаціоналізації компаній на прикладі підприємств металургійної промисловості

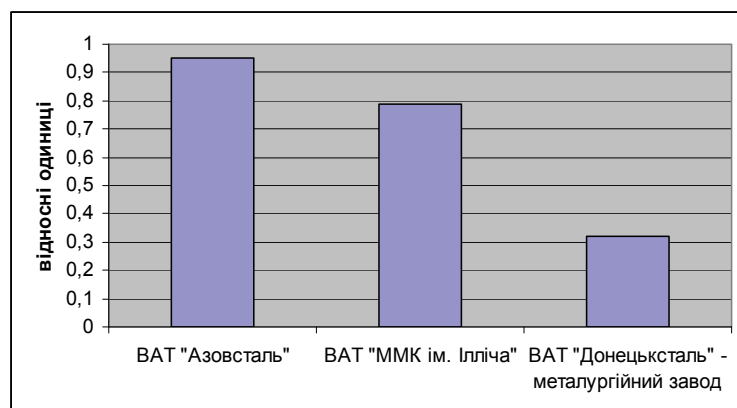


Рис. 2.11. Результати розрахунку інтегрованого показника потенціалу транснаціоналізації компаній на прикладі підприємств металургійної промисловості

2.1.2. Оцінка взаємозв'язку інноваційних заходів і якості прибутку підприємства на основі матричного підходу*

В умовах ринкової економіки на чільне місце виходять питання, пов'язані з управлінням прибутком. Актуальним питанням при цьому є удосконалення системи управління прибутком підприємства шляхом перенесення акцентів з управління величиною прибутку на управління якістю прибутку.

Питання управління прибутком розглядається в багатьох економічних дослідженнях [9–17 та ін].

Будь-який процес, і зокрема виробничий, зорієнтований в своїй основі на економічну ефективність. Тому якість прибутку, з одного боку, відображає кількісну оцінку, а саме величину результату діяльності підприємства згідно поставленої мети, а з іншого — якісну характеристику такого результату.

У попередніх дослідженнях нами надано такі визначення якості прибутку.

У загальнотеоретичному розумінні категорія «якість прибутку» має таке визначення. Якість прибутку — це така характеристика прибутку, що базується на системній оцінці якісних змін у розвитку підприємства, відображає певні соціально-економічні відносини і охоплює етапи формування, розподілу та використання прибутку на підприємстві.

У більш конкретному, методико-прикладному вигляді, категорію «якість прибутку» ми пропонуємо трактувати таким чином. Якість прибутку — це комплексна кількісно-якісна характеристика прибутку підприємства, що охоплює етапи його формування, розподілу та використання і базується на системній оцінці впливу на нього в періоді, що розглядається, якісних (інноваційних) чинників, пов'язаних зі всіма елементами виробництва у їх взаємозв'язку, а саме з трудовими ресурсами, технікою, технологією, організацією праці і виробництва тощо.

Теоретичні та методологічні засади оцінки прибутку та його якості на етапах формування, розподілу та використання прибутку розглянуто нами в роботах, де запропоновано і охарактеризовано таку загальну класифікацію категорії «якість прибутку»: якість формування прибутку, якість розподілу прибутку та якість використання прибутку. При цьому характеризується якість операційного, інвестиційного та фінансового прибутку.

На етапі прогнозування величини прибутку підприємства розглядається, як правило, декілька варіантів його отримання. Збільшуючи одні та зменшуючи інші параметри розвитку підприємства, знаходиться такий варіант господарювання, який забезпечує ефективне використання

* © А.М. Турило, О.А. Зінченко, 2010

основних виробничих фондів, матеріальних, трудових і фінансових ресурсів підприємства. Керівництво підприємства за рахунок таких дій хоче отримати не просто якусь конкретну величину прибутку, а й вищий рівень його якості.

Комплексний аналіз категорії «якість прибутку» включає в себе: 1) основні етапи утворення і руху прибутку як вартісної категорії: формування, розподіл і використання; 2) економічну оцінку впливу на прибуток інноваційних ендогенних та екзогенних чинників розвитку підприємства; 3) врахування рівня використання всіх застосованих ресурсів підприємства.

Мета оцінки якості прибутку — це визначити оптимальне формування й розподіл і використання прибутку підприємства та на цій основі забезпечити: 1) раціональність джерел фінансування розвитку виробництва; 2) інноватизацію підприємства; 3) поточну і стратегічну конкурентоспроможність підприємства.

Таке дослідження категорії «якість прибутку» показує, що вона є похідною величиною від соціально-економічних і техніко-технологічних умов розвитку підприємства; тобто, наприклад, чим вище рівень інноватизації виробництва і краща система його організації та управління, тим вищою при інших рівних умовах буде якість прибутку.

На практиці якість прибутку відображається в першу чергу в його організаційно-технічному рівні і якості кадрів. Але для того, щоб високі кадровий, технічний та технологічний потенціали реалізувати з максимальною ефективністю, потрібно, щоб на підприємстві була сформована оптимальна система соціально-економічних відносин, яка гармонійно відображає інтереси всіх груп робітників на підприємстві і дозволяє досягти найкращого рівня використання всіх виробничих ресурсів.

Виходячи з наведеного вище розуміння категорії «якість прибутку», нами пропонуються для наочності такі матриці якості прибутку (рис. 2.12–2.15).

Представлені матриці якості прибутку відображають концептуальні засади щодо формування і визначення трьох рівнів якості прибутку (низький, середній і високий) по конкретним чинникам і показникам діяльності підприємства.

Базуючись на визначених у П(С)БО категоріях «операційна діяльність підприємства», «фінансова діяльність підприємства» та «інвестиційна діяльність підприємства», нами у попередніх дослідженнях було доведено, що загальний прибуток підприємства від усіх видів його діяльності є економічною категорією і складається із операційного, інвестиційного та фінансового прибутку підприємства. Саме це положення дозволило нам запропонувати розглядати матриці якості прибутку підприємства при формуванні його операційної, інвестиційної та фінансової частки. Матриця якості прибутку підприємства при його використанні виділена окремою позицією.



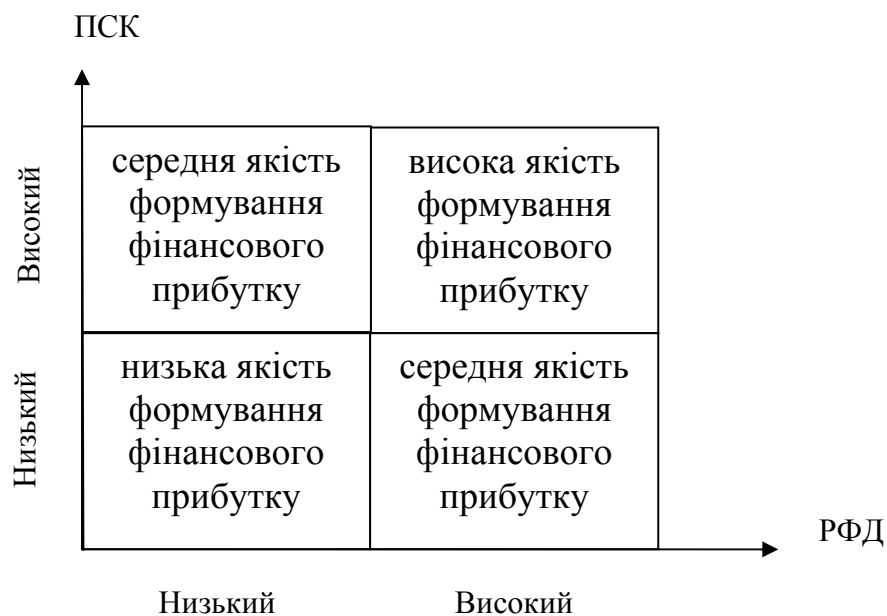
де РКК — рівень кваліфікації кадрів;
 ОТРП — організаційно-технічний рівень підприємства;
 РВВП — рівень використання виробничих ресурсів.

Рис. 2.12. Матриця якості прибутку підприємства при формуванні його операційної частки



де ПСІД — прогресивність структури інвестиційного доходу (або витрат) підприємства;
 РІД — рівень ринкової інвестиційної доходності .

Рис. 2.13. Матриця якості прибутку підприємства при формуванні його інвестиційної частки



де ПСК — прогресивність структури капіталу підприємства;
 РФД — рівень ринкової фінансової доходності.

Рис. 2.14. Матриця якості прибутку підприємства при формуванні його фінансової частки



де РССП — рівень соціальних стандартів підприємства;
 РРПП — рівень рефінансування прибутку підприємства;
 РКП — рівень конкурентоспроможності підприємства.

Рис. 2.15. Матриця якості прибутку підприємства при його використанні

Як видно із рис. 2.12, найвищий рівень якості прибутку підприємства при формуванні його операційної частки досягається при збільшенні рівня кваліфікації кадрів, організаційно-технічного рівня підприємства та рівня використання виробничих ресурсів. Тобто існує прямо пропорційна залежність між величиною якості прибутку та величинами цих показників.

Як видно із рис. 2.13, найвищий рівень якості прибутку підприємства при формуванні його інвестиційної частки досягається при збільшенні рівня прогресивності структури інвестиційного доходу підприємства та рівня ринкової інвестиційної доходності. Тут також існує прямо пропорційна залежність між величиною якості прибутку та величинами цих показників.

За аналогією з рис. 2.12 і 2.13, рис. 2.14 показує, що найвищий рівень якості прибутку підприємства при формуванні його фінансової частки досягається при збільшенні рівня прогресивності структури капіталу підприємства та рівня ринкової фінансової доходності. Ця матриця відображає прямо пропорційну залежність між величиною якості прибутку та величинами цих показників.

Матриця, що представлена на рис. 2.14, відображає те, що найвищий рівень якості прибутку підприємства при його використанні досягається при збільшенні рівня соціальних стандартів підприємства, рівня рефінансування прибутку підприємства (рівня конкурентоспроможності підприємства).

Зрозуміло, що коли на підприємстві рівень соціальних стандартів підприємства низький, то це неодмінно відзначиться на мотивації робітників і, як наслідок, на конкурентоспроможності підприємства. Ця матриця відображає прямо пропорційну залежність між величиною якості прибутку та величинами цих показників.

Таким чином, матриці наведені на рис. 2.12–2.15, логічно і доступно передають ідею впливу основних чинників на рівень якості прибутку як при його формуванні по видах діяльності підприємства, так і при його використанні. Наприклад:

- на якість операційного прибутку впливають рівень кваліфікації кадрів, організаційно-технічний рівень підприємства і рівень використання виробничих ресурсів.

- на якість інвестиційного прибутку впливають рівень ринкової інвестиційної доходності і прогресивність структури інвестиційного доходу (або витрат) підприємства;

- на якість фінансового прибутку впливають рівень ринкової фінансової доходності і прогресивність структури капіталу підприємства;

- на якість прибутку при його використанні впливають рівень рефінансування прибутку підприємства, що є важливою складовою рівня конкурентоспроможності, і рівень соціальних стандартів підприємства.

Представлені вище види матриць — це спосіб графічного моделювання відносно стратегії отримання високого рівня якості прибутку підприємства.

Отже, виходячи з того, що якість прибутку відображається у високому кадровому, організаційно-технічному та технологічному потенціалі при умові наявності на підприємстві оптимальної системи соціально-економічних відносин, у роботі запропоновано матриці формування і використання високого рівня якості прибутку. Мета даних матриць — забезпечити у єдиній системі розвитку підприємства розробку ефективної стратегії управління якістю прибутку на підприємстві.

2.1.3. Разработка методики расчёта скидок с цены технологической оснастки прокатного производства с использованием статистического прогнозирования их производственного ресурса*

Подшипниковый узел прокатного стана [18] — один из главных и дорогостоящих элементов рабочей клетки, работающий при очень больших нагрузках, доходящих на некоторых станах до 30–60 МН на валок [19].

С началом применения системы противоизгиба валков для производства высококачественного автомобильного листа металлургические предприятия столкнулись со стремительным ростом числа разрушений валковых подшипников. Например, для ряда предприятий США вместо 10–14 отказов в год их число превысило 40, а затраты на их замену начали превышать \$1млн /год. С такой же проблемой столкнулись и отечественные предприятия, регулярно приобретающие импортные подшипники. Расходы на приобретение крупногабаритных валковых подшипников составляют значительную долю импортных расходов металлургических заводов.

Мировое производство подшипников растёт медленно, примерно на 3–4% в год, из этого количества только половина всех производимых в мире подшипников качения используется в промышленном оборудовании. В то же время рынок подшипников Китая растёт более чем на 10% в год. Такая ситуация заставляет основных мировых поставщиков более охотно реализовать подшипники для прокатных клетей не в Европе, а в КНР. Более того, зарубежные фирмы приступили к строительству подшипниковых заводов в КНР [20].

Ведущими изготовителями подшипников в мире являются SKF (Швеция), NSK (Япония), FAG (Германия) и TIMKEN (США) и ряд других фирм.

Транснациональная компания SKF (Швеция) — мировой лидер по производству подшипников и один из крупнейших производителей подшипниковой стали. Доля SKF на мировом рынке составляет 20%, на европейском рынке 45%.

FAG Kugelfischer Georg Schafer AG (Германия) также один из мировых лидеров в производстве подшипников. На заводах компании, расположенных в 25 городах по всему миру, работает более 18000

* © С.В.Быткин, А.В. Бобраков, В.М. Литвин, 2010

человек. С 2002 г. компания входит в немецкий холдинг INA (купивший более 90% акций FAG), ставший вторым по величине в мире по производству подшипников.

Корпорация NSK (Япония) является первой по величине объемов производства подшипников в Японии (и одной из ведущих в мире). В настоящее время продукция NSK выпускается более чем на 30 заводах, центры продаж расположены в 25 странах мира.

На долю компании *TIMKEN (США)* приходится более 70% мирового рынка крупногабаритных подшипников, используемых в металлургии.

Таким образом, при проведении переговоров на поставку валковых подшипников украинское металлургическое предприятие сталкивается с необходимостью работы с ограниченным числом поставщиков специализированных изделий, для которых поставка относительно небольшой партии товара не является экономически привлекательной.

Добиться снижения цен поставщиков возможно только за счёт существенного снижения для зарубежной фирмы экономической эффективности сделки на непривлекательном, с её точки зрения, рынке. Для этого необходимы очень серьёзные аргументы, которыми могут быть только связанные с качеством поставляемого товара. Например, результаты статистического анализа численных значений данных о выводе из эксплуатации валковых подшипников.

Целью настоящей работы является разработка методики расчёта скидок с цены крупногабаритных подшипников путём анализа статистических данных о качестве поставленного товара, полученных при его эксплуатации в реальных производственных условиях.

Методом проведения работы является построение гистограмм распределения и плотностей вероятности численных значений данных о выводе из эксплуатации валковых подшипников с последующим расчётом параметров положения и рассеяния распределений для связи этих данных с ценой товара.

Основанием для выбора метода исследования: является стохастическая природа данных о количестве прокатанного каждым подшипником металла. Это определено тем, что учёт всех факторов, влияющих на работу подшипников, невозможен в силу множества причин, основными из которых следующие:

различное пространственное состояние рабочих клеток чистовой группы (имеют различное отклонение от оси прокатки);

маршруты движения подшипников по клетям различны;

количество прокатанного на каждом подшипнике трудоемкого сортамента различно;

нагрузки на подшипники различные;

состояние и движение подушек, положение в клетке изменяется не закономерным образом и т.д.

Следовательно, количество прокатанного металла каждым подшипником до его вывода из эксплуатации является непрерывной случайной величиной, полностью описывающейся законом её распределения [21]. Применяемый метод исследования позволяет получить уравнение, устанавливающее связь между так называемой «наработкой» подшипника и вероятностью её наблюдения, т.е. статистически прогнозировать количество металла, которое может быть прокатано подшипниками различных изготовителей до их (подшипников) вывода из эксплуатации. *Сравнение полученных уравнений является, по существу, сравнением качества используемых подшипников, поставленных конкурирующими фирмами.*

Выбранный метод исследования неоднократно применён для анализа влияния условий эксплуатации на изделия, изготовленные с применением различных технологических процессов [22, 23].

Применяемое программное обеспечение: STATISTICA 6.0 [24], MathCAD Professional [25].

Имеющиеся у импортёра статистические данные о количестве металла, прокатанного с применением подшипников производства Фирмы № 1, используются для построения гистограммы и частотной зависимости наблюдения значения признака выборки (см. рис. 2.16).

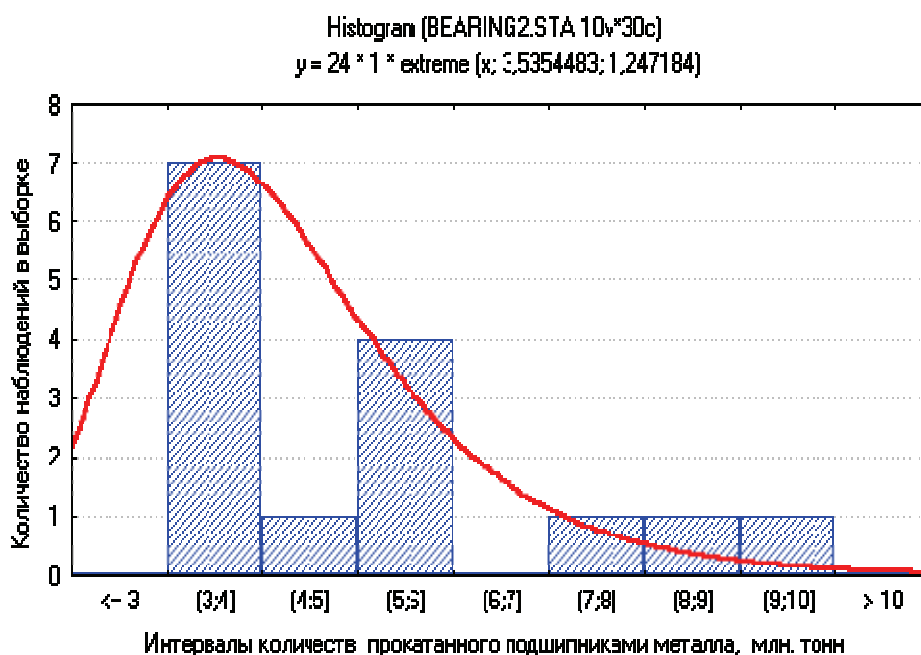


Рис. 2.16. Распределение наработки на отказ подшипников Фирмы 1

Для сравнения эффективности эксплуатации подшипников различных фирм, полученные результаты удобно представить в виде графиков в программе MathCAD, переходя от частотной зависимости к вероятностной (см. рис. 2.17).

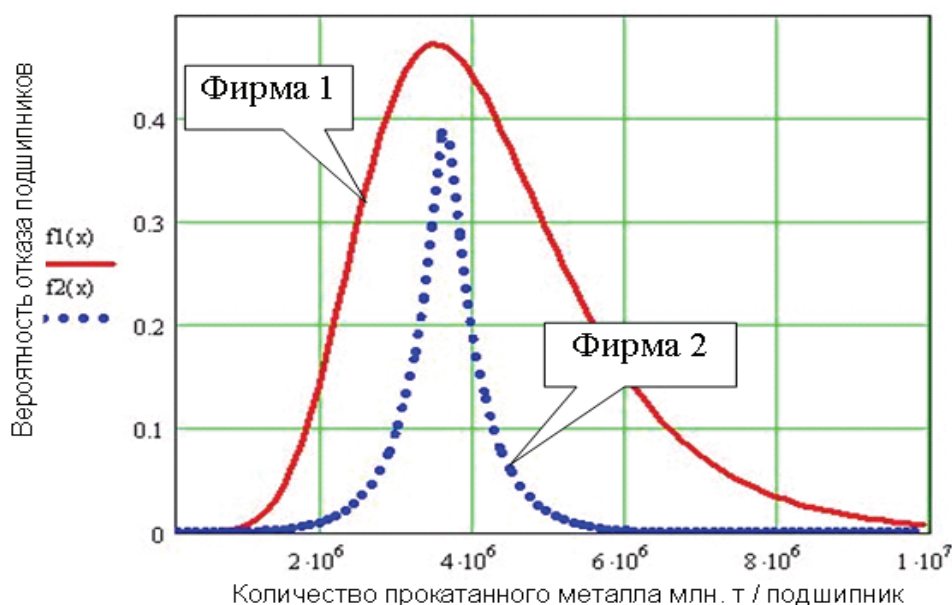


Рис. 2.17. Вероятность наработки на отказ подшипников Фирм 1 и 2 в зависимости от количества прокатанного металла

Полученные результаты, наличие длинных правого и левого «хвостов» распределения указывают на значительную неоднородность поставленного товара. Интерпретация полученной зависимости с коммерческой точки зрения предполагает использование левого «хвоста» распределения, описывающего преждевременный вывод подшипников из эксплуатации, для расчёта доли стоимости подшипника при выводе подшипников из эксплуатации до наиболее вероятного значения их наработки на отказ.

Рассчитаем долю подшипников, которые не доработали до наиболее вероятного значения наработки на отказ по выборке каждой из фирм.

С целью повышения точности расчетов для значений средневзвешенных наработок на отказ, для каждой из выборки подшипников Фирм 1 и 2 используем дисперсию и стандартное отклонение (d_1 и d_2 , по формулам (2.6, 2.7).

$$d_1 = \sqrt{\int_0^{10^{10}} \left(x - \int_0^{10^{10}} f_1 p(x) \cdot x dx \right)^2 \cdot f_1(x) dx} = 1,6 \cdot 10^6, \text{ò} ; \quad (2.6)$$

$$d_2 = \sqrt{\int_0^{10^{10}} \left(x - \int_0^{10^{10}} f_2 p(x) \cdot x dx \right)^2 \cdot f_2(x) dx} = 0,6136 \cdot 10^6, \text{ò} . \quad (2.7)$$

Долю подшипников Фирмы 1 и 2, которые не доработали до наиболее вероятных значений наработки на отказ, рассчитаем по формулам (2.8, 2.9)

$$\frac{\frac{1}{2} \left(\int_0^{a1-d1} f1(x) \cdot x dx + \int_0^{a1+d1} f1(x) \cdot x dx \right)}{\int_0^{10^{10}} f1(x) \cdot x dx} = 0,321 ; \quad (2.8)$$

$$\frac{\frac{1}{2} \left(\int_0^{a2-d2} f2(x) \cdot x dx + \int_0^{a2+d2} f2(x) \cdot x dx \right)}{\int_0^{10^{10}} f2(x) \cdot x dx} = 0,465 , \quad (2.9)$$

где $f1$ и $f2$ — наиболее вероятные наработки на отказ подшипников Фирмы 1 и Фирмы 2.

Таким образом, доля подшипников, которые не доработали до наиболее вероятных значений наработок на отказ из выборки Фирмы 1 и выборки Фирмы 2, составляет 32,1% и 46,5% соответственно. На данные подшипники Фирмы 1 и 2 должны предоставить скидки.

Рассчитаем долю проката (%), которую подшипники не прокатали до наиболее вероятного значения в связи с преждевременным выходом из строя, как разницу между наиболее вероятным значением наработки (строка 2, табл. 2.1) и наработкой по каждому подшипнику (строка 2, табл. 2.2).

Таблица 2.1

Компания	Величина выборки, шт.	Наиболее вероятное значение выборки, млн. т / подшипник	Цена за 1 подшипник, Евро/шт.
Фирма 1	15	3,5	32950,00
Фирма 2	9	3,625	30700,00

Таблица 2.2

Компания	Наработка подшипников, которые не доработали до наиболее вероятного значения выборки, млн. т / подшипник	Доля проката, которую подшипники не прокатали до наиболее вероятного значения выборки, %	Величина расчетной скидки по каждому подшипнику, Евро
Фирма 1	3,3719	3,66	1206,00
	3,2736	6,47	2131,90
	3,2147	2,85	939,10
Фирма 2	3,615	0,27	82,9
	3,616	0,25	76,8

Таким образом, в ходе переговоров Фирма 1 должна предоставить скидку на валковые подшипники в диапазоне 2,85÷6,47%, Фирма 2 — 0,25÷0,27%. Полученные значения скидки для Фирмы 2 могут свидетельствовать о правильном выборе поставщика.

Выводы

1. Рассмотренная методика позволяет обоснованно определить скидку с предлагаемой цены поставщика в зависимости от технических показателей товара и заключить контракт по экономически обоснованным ценам.
2. При заключении контракта на поставку, целесообразным является введение в текст контракта средневзвешенной наработки на отказ, как обязательного условия при закупке валковых подшипников.
3. Необходимо пересмотреть существующую контрактную систему и выполнять оплату за товары производственно-технического назначения после достижения ими предусмотренных контрактом показателей.

2.1.4. Роль показників фінансової стійкості та платоспроможності для оцінки стану та якості управління оборотними активами промислових підприємств*

У сучасних кризових умовах господарювання особливо гостро постає проблема підвищення ефективності роботи промислових підприємств. Значно впливає на загальну ефективність роботи підприємства якість управління оборотними активами, яка відповідає за безперервність господарських процесів, фінансову стійкість, платоспроможність, рентабельність, формує політику взаємодії з навколишнім середовищем (дебітори, кредитори, комерційні банки та ін.). Тому розробка дієвих інструментів оцінки стану та якості управління оборотними активами промислових підприємств є дуже актуальним питанням.

Різним аспектам управління оборотними активами промислових підприємств та оцінки ефективності їх використання присвячено роботи таких вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, як І. Балабанов, І. Бланк, Є. Брігхем, Ван Хорн Дж. К., А. Кабанов, В. Ковальов, О. Куліш, М. Марченко, С. Покропивний, Є. Стоянова та інші.

Вітчизняними та зарубіжними вченими зроблено значний внесок у дослідження підходів до оцінки стану та якості управління оборотними активами промислових підприємств. Разом із тим слід відзначити, що ще існують теоретичні, методичні та практичні питання, які потребують подальшого розвитку й удосконалення. До таких питань слід віднести дослідження ролі показників фінансової стійкості та платоспроможності для оцінки стану та якості управління оборотними активами.

Метою роботи є дослідження питань щодо використання показників фінансової стійкості та платоспроможності для оцінки стану та якості управління оборотними активами.

Фінансова стійкість підприємства є однією з найважливіших характеристик його фінансово-економічної діяльності, вона характеризує результати його поточного, фінансового та інвестиційного розвитку,

* © Р.Ю. Заглада, Н.В. Запорожан, 2010

містить необхідну інформацію для потенційного інвестора, відображає спроможність підприємства відповідати за своїми зобов'язаннями та встановлює розміри джерел для подальшого розвитку.

Фінансова стійкість підприємства характеризує ступінь фінансової незалежності відносно володіння та використання свого майна; це такий стан майна підприємства, який гарантує йому платоспроможність.

Поняття "платоспроможність" та "ліквідність" у деяких працях вітчизняних економістів ототожнюються. Але на наш погляд між цими поняттями є суттєва різниця.

Під ліквідністю активу розуміють його здатність перетворюватися на кошти або бути використаним як засіб платежу. Ступінь ліквідності активу визначається за двома критеріями: тривалістю часу, протягом якого може бути здійснене це перетворення (чим коротшим буде цей період, тим вище ліквідність даного активу, і навпаки) та рівнем втрати вартості активу при цьому перетворенні (чим менше рівень втрати вартості активу, тим вища ліквідність даного активу, і навпаки).

Платоспроможність характеризує спроможність підприємства виконати грошові зобов'язання перед кредиторами в межах встановленого строку їх сплати, а також зобов'язання щодо сплати податків і зборів (обов'язкових платежів). Іншими словами, платоспроможність оцінює потенційну здатність підприємства покрити поточні зобов'язання оборотними активами.

Розглянемо, за якими критеріями та з використанням яких показників можна оцінити фінансову стійкість та платоспроможність.

Фінансову стійкість оцінюють за такими двома напрямками:

з позиції оцінки структури джерел фінансування активів підприємства;
за рівнем покриття матеріальних оборотних активів (запасів) джерелами їх фінансування.

У вітчизняній та світовій практиці для аналізу фінансової стійкості з точки зору оцінки структури джерел фінансування активів підприємства використовують таку сукупність показників [26–31]:

1. Робочий капітал (чисті оборотні активи) дозволяє визначити ту частину оборотних активів, яка фінансується за рахунок власного капіталу та довгострокових зобов'язань. Суму робочого капіталу можна розрахувати за формулами 2.10 або 2.11.

$$P_K = (BK + ДПЗ) - НА; \quad (2.10)$$

$$P_K = ОА - ПП, \quad (2.11)$$

де P_K — сума робочого капіталу підприємства, тис. грн.;

BK — джерела власних і притриманих до них засобів, тис. грн.;

$ДПЗ$ — довгострокові позикові засоби, тис. грн.;

$НА$ — необоротні активи підприємства, тис. грн.;

ОА — оборотні (поточні) активи, тис. грн.;

ПП — поточні пасиви, тис. грн.

Наявність робочого капіталу (тобто коли його сума більше 0) означає здатність підприємства платити борги та мати можливість розширити виробництво.

2. Коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними коштами ($K_{з.в.к.}$) показує, яку частку оборотних активів підприємство покриває за рахунок робочого капіталу. Коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними коштами можна розрахувати за формулою

$$K_{з.в.к.} = \frac{P_{\kappa}}{ОА}. \quad (2.12)$$

У вітчизняній практиці [27] вказується, що значення коефіцієнта забезпечення оборотних активів власними коштами має бути більше 0,1, а згідно з міжнародною практикою [28] значення цього коефіцієнта має дорівнювати 0,2.

3. Маневреність робочого капіталу ($M_{р.к.}$) показує, яка частка запасів у робочому капіталі. Маневреність робочого капіталу можна розрахувати за такою формулою

$$M_{р.к.} = \frac{З}{P_{\kappa}}, \quad (2.13)$$

де $З$ — сума запасів, тис. грн.

У вітчизняній практиці рекомендується зменшення цього показника в часі, тому що збільшення запасів призводить до уповільнення оборотності обігових коштів, а в умовах інфляції — до залучення дорогих кредитів, що призведе до зменшення платоспроможності підприємства [27].

4. Коефіцієнт забезпечення власними оборотними коштами запасів (у даному випадку під "власними оборотними коштами" розуміються оборотні активи, сформовані за рахунок довгострокових пасивів) показує, наскільки запаси мають бути забезпечені довгостроковими стабільними джерелами фінансування. Коефіцієнт забезпечення власними оборотними коштами запасів ($K_{з.в.з.}$) можна розрахувати за формулою

$$K_{з.в.з.} = \frac{P_{\kappa}}{З}. \quad (2.14)$$

Коефіцієнт забезпечення власними оборотними коштами запасів є зворотним до показника маневреності робочого капіталу. Рекомендується збільшення цього показника в часі.

5. Коефіцієнт маневреності власного капіталу (K_M) показує частку робочого капіталу у власному капіталі. Коефіцієнт маневреності власного капіталу можна розрахувати за формулою

$$K_M = \frac{P_{\kappa}}{BK}. \quad (2.15)$$

Значення коефіцієнта маневреності власного капіталу має бути більше ніж 0,1 [27].

6. Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії) (K_{aem}) показує частку власних коштів у загальній сумі джерел фінансування, тобто характеризує незалежність підприємства від позикових джерел фінансування. Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії) можна розрахувати за формулою

$$K_{aem} = \frac{BK}{\Pi}, \quad (2.16)$$

де Π — пасиви (загальна сума джерел фінансування активів), тис. грн.

Значення коефіцієнта фінансової незалежності (автономії) має бути не менше ніж 0,5 [27, 30].

7. Коефіцієнт фінансової залежності ($K_{\phi.з.}$) показує, скільки гривень сукупних джерел припадає на гривню власного капіталу. Коефіцієнт фінансової залежності можна розрахувати за формулою

$$K_{\phi.з.} = \frac{\Pi}{BK}. \quad (2.17)$$

Коефіцієнт фінансової залежності є зворотним до коефіцієнта фінансової незалежності. Звідси значення цього коефіцієнта має бути не більше ніж 2.

8. Коефіцієнт концентрації позикового капіталу ($K_{п.к.}$) показує, скільки гривень позикового капіталу припадає на одиницю сукупних джерел фінансування активів. Коефіцієнт концентрації позикового капіталу можна розрахувати за формулою

$$K_{п.к.} = \frac{\Pi К}{\Pi}, \quad (2.18)$$

де $\Pi К$ — сума позикового капіталу, тис. грн.

Коефіцієнт концентрації позикового капіталу взаємопов'язаний з коефіцієнтом фінансової незалежності. Звідси значення цього коефіцієнта має бути не більше ніж 0,5.

9. Коефіцієнт фінансової стабільності (коефіцієнт фінансування) (K_ϕ) характеризує забезпеченість загальної заборгованості власними коштами.

Коефіцієнт фінансової стабільності можна розрахувати за формулою:

$$K_\phi = \frac{BK}{PK}. \quad (2.19)$$

Коефіцієнт фінансової стабільності взаємопов'язаний із коефіцієнтом фінансової незалежності. Звідси значення цього коефіцієнта має бути більше ніж 1, що підтверджується вітчизняною практикою [27].

10. Показник фінансового левериджу (Φ_L) характеризує залежність підприємства від довгострокових позикових коштів. Показник фінансового левериджу можна розрахувати за формулою

$$\Phi_L = \frac{ДПЗ}{BK}. \quad (2.20)$$

Згідно з вимогами, викладеними в роботі [27], необхідно, щоб показник фінансового левериджу зменшувався в часі; згідно з роботою [28] він має бути не більше ніж 0,25.

11. Коефіцієнт фінансової стійкості ($K_{\phi.c.}$) показує частку стабільних джерел фінансування активів у загальному їх обсязі. Коефіцієнт фінансової стійкості можна розрахувати за такою формулою

$$K_{\phi.c.} = \frac{BK + ДПЗ}{П}. \quad (2.21)$$

Значення коефіцієнта фінансової стійкості має знаходитися в межах 0,85–0,90 [30].

Як видно, значна частина коефіцієнтів фінансової стійкості пов'язані один з одним та певною мірою дублюють один одного. Так, умова позитивності робочого капіталу буде виконана, коли відповідатиме нормативним значенням будь-який із таких коефіцієнтів: коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними коштами; маневреність робочого капіталу; коефіцієнт забезпечення власними оборотними коштами запасів; коефіцієнт маневреності власного капіталу. Маневреність робочого капіталу та коефіцієнт забезпечення власними оборотними коштами запасів є зворотними один до одного. Коефіцієнт фінансової залежності, коефіцієнт концентрації

позикового капіталу та коефіцієнт фінансової стабільності є зворотними або взаємопов'язаними з коефіцієнтом фінансової незалежності (автономії).

Виходячи з цього для оцінки фінансової стійкості промислового підприємства з позиції оцінки структури джерел фінансування його активів можна виділити такі основні: коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними коштами; маневреність робочого капіталу; коефіцієнт маневреності власного капіталу; коефіцієнт автономії; показник фінансового левериджу та коефіцієнт фінансової стійкості.

Згідно з оцінкою забезпеченості запасів різними варіантами фінансування виділяють чотири типи фінансової стійкості [26, 30–32]:

1. Абсолютна стійкість — для забезпечення запасів достатньо власних джерел фінансування оборотних активів:

$$З < ВК - НА. \quad (2.22)$$

Абсолютна стійкість зустрічається рідко та є граничним типом фінансової стійкості. У цьому випадку платоспроможність підприємства гарантована.

2. Нормальна стійкість — для забезпечення запасів, крім власних джерел фінансування оборотних активів, залучаються довгострокові позикові кошти:

$$З < (ВК + ДПЗ) - НА. \quad (2.23)$$

Нормальна стійкість гарантує платоспроможність.

3. Нестійкий фінансовий стан — для забезпечення запасів, крім власних джерел фінансування оборотних активів та довгострокових позикових коштів, залучаються короткострокові кредити та позики:

$$З < (ВК + ДПЗ + ККБ) - НА, \quad (2.24)$$

де $ККБ$ — короткострокові кредити банків, тис. грн.

Нестійкий фінансовий стан свідчить про те, що платоспроможність порушена, але є можливість її відновити за рахунок власних джерел фінансування оборотних активів та довгострокових позикових коштів.

4. Кризовий фінансовий стан — для забезпечення запасів не вистачає власних джерел фінансування оборотних активів, довгострокових позикових коштів і короткострокових кредитів та позик:

$$З > (ВК + ДПЗ + ККБ) - НА. \quad (2.25)$$

Кризовий фінансовий стан свідчить про те, що підприємство перебуває на межі банкрутства, та воно не в змозі за рахунок коштів та дебіторської заборгованості покрити навіть кредиторську заборгованість.

Оцінка платоспроможності здійснюється за допомогою ряду відносних показників. Серед основних можна виділити коефіцієнти поточної, швидкої, абсолютної ліквідності та коефіцієнт співвідношення короткострокової дебіторської та кредиторської заборгованості [26–28, 30]:

1. Коефіцієнт абсолютної ліквідності ($K_{А.Л.}$) показує, яку частину короткострокових зобов'язань здатне покрити підприємство за рахунок коштів, тобто він характеризує негайну готовність підприємства ліквідувати короткострокову заборгованість. Коефіцієнт абсолютної ліквідності можна розрахувати за формулою:

$$K_{А.Л.} = \frac{ГК}{ПП}, \quad (2.26)$$

де $ГК$ — грошові кошти, тис. грн.

Значення коефіцієнта абсолютної ліквідності має перебувати в межах 0,2–0,35 [27, 30].

2. Коефіцієнт швидкої ліквідності (критичної ліквідності, "кислотний тест") ($K_{Ш.Л.}$) показує, скільки одиниць найбільш ліквідних активів припадає на одиницю термінових боргів, тобто він характеризує здатність підприємства покрити короткострокові зобов'язання за рахунок коштів та за умов повернення дебіторської заборгованості. Коефіцієнт швидкої ліквідності можна розрахувати за формулою

$$K_{Ш.Л.} = \frac{ОА - З}{ПП}. \quad (2.27)$$

У вітчизняній та російській практиці [26] вказується, що значення коефіцієнта швидкої ліквідності має бути більше 1, а згідно з міжнародною практикою [28] — в межах 0,7–0,8.

3. Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття, загальної ліквідності) ($K_{П.Л.}$) показує, яка сума оборотних активів підприємства припадає на одну гривню поточних пасивів, тобто він характеризує платоспроможність підприємства за умов реалізації загальної суми оборотних активів. Коефіцієнт поточної ліквідності можна розрахувати за формулою:

$$K_{П.Л.} = \frac{ОА}{ПП}. \quad (2.28)$$

Критичне значення коефіцієнта поточної ліквідності дорівнює 1 [27, 30, 33]. Значення коефіцієнта в межах 1-1,5 свідчить про те, що підприємство своєчасно погашає борги.

4. Коефіцієнт співвідношення короткострокової дебіторської та кредиторської заборгованості ($K_{Д/К}$) характеризує здатність підприємства розрахуватися з кредиторами за рахунок дебіторів. Коефіцієнт співвідношення короткострокової дебіторської та кредиторської заборгованості можна розрахувати за формулою:

$$K_{Д/К} = \frac{ДЗ}{КЗ}, \quad (2.29)$$

де $ДЗ$ — дебіторська заборгованість, тис. грн.;

$КЗ$ — кредиторська заборгованість, тис. грн.

Рекомендоване значення коефіцієнта співвідношення короткострокової дебіторської та кредиторської заборгованості дорівнює 1 [28]. Однак, якщо сума кредиторської заборгованості перевищує суму дебіторської, то необхідно з'ясовувати причини такого стану [30] та впроваджувати заходи щодо запобігання такій тенденції. Тому як рекомендоване значення коефіцієнта співвідношення короткострокової дебіторської та кредиторської заборгованості можна запропонувати таке при якому він був би більше 1.

Промислові підприємства у процесі своєї фінансово-господарської діяльності можуть використовувати різні джерела фінансування активів. При цьому довгострокові джерела фінансування направляються, як правило, на відновлення основних фондів підприємства, а короткострокові — на фінансування оборотних активів.

Підприємства можуть використовувати різні джерела фінансування для оборотних та необоротних активів. Розмір оборотних та необоротних активів та джерел їх фінансування і визначає фінансову стійкість та платоспроможність підприємства.

Як зазначено вище, фінансова стійкість оцінюється за такими напрямками: з позиції оцінки структури джерел фінансування активів підприємства та за рівнем покриття матеріальних оборотних активів (запасів) джерелами їх фінансування.

Фінансова стійкість з точки зору оцінки структури джерел фінансування активів підприємства визначається рядом відносних показників, які можна поділити на дві групи.

До першої групи належать показники, які безпосередньо залежать від обсягу та структури оборотних активів, — робочий капітал, коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними коштами, маневреність робочого капіталу, коефіцієнт забезпечення власними оборотними коштами запасів, коефіцієнт маневреності власного капіталу.

До другої групи можна віднести такі показники: коефіцієнт фінансової незалежності (автономії), коефіцієнт фінансової залежності, коефіцієнт концентрації позикового капіталу, коефіцієнт фінансової стабільності, показник фінансового левериджу, коефіцієнт фінансової стійкості. Ці показники відображають максимальну або мінімальну частку власних та довгострокових позикових джерел фінансування в загальній їх сумі або співвідношення між ними.

Показники цієї групи безпосередньо не залежать від обсягу та структури оборотних активів. Однак ці показники відображають мінімальні та максимальні межі власних джерел фінансування активів та довгострокових позикових джерел фінансування, а також (виходячи з їх обмеження) і поточних зобов'язань. Зазначені джерела фінансування можуть бути використані для фінансування оборотних активів, а їх розмір та структура мають бути взаємопов'язані з обсягом та структурою оборотних активів, які можуть бути різними для підприємств різних галузей та підприємств однієї галузі. Тому можна вважати, що показники оцінки фінансової стійкості цієї групи взаємопов'язані з обсягом та структурою оборотних активів.

Оцінка фінансової стійкості за рівнем забезпеченості запасів різними варіантами фінансування також безпосередньо пов'язана з обсягом та структурою оборотних активів. Оцінюючи, яких джерел фінансування достатньо для фінансування матеріальних оборотних активів (запасів), робиться висновок про тип фінансової стійкості.

Оцінка платоспроможності здійснюється за допомогою ряду відносних показників, сутність яких зводиться до оцінки потенційної спроможності підприємства покрити поточні зобов'язання різними елементами оборотних активів (за рахунок коштів; коштів та дебіторської заборгованості; загальної суми оборотних активів) та до оцінки співвідношення короткострокової дебіторської та кредиторської заборгованості. Показники платоспроможності оцінюють співвідношення між оборотними активами та одним з основних джерел їх фінансування – поточними пасивами.

Таким чином, проаналізувавши показники оцінки фінансової стійкості та платоспроможності, можна констатувати, що обсяг та структура оборотних активів відіграють значну роль у процесі такої оцінки.

При цьому показники фінансової стійкості та платоспроможності за рахунок нормативних значень вказують на допустимі діапазони загальної суми оборотних активів, окремих елементів оборотних активів (запаси, дебіторська заборгованість, кошти та їх еквіваленти), на співвідношення між поточними активами та поточними зобов'язаннями, між окремими джерелами фінансування. Тобто з використанням цих показників можливим є аналіз та оцінка підходів до формування та фінансування оборотних активів.

Виходячи з цього при оцінці якості управління оборотними активами значну увагу необхідно приділяти саме показникам фінансової стійкості та платоспроможності.

2.1.5. Нормування праці як чинник підвищення ефективності використання трудового і виробничого потенціалу підприємств*

Соціально-економічні перетворення, які характеризують сучасний стан і тенденції розвитку національної та міжнародної економіки, потребують приведення в дію всіх резервів ефективності використання трудового і виробничого потенціалу, що неможливо без успішного вирішення проблем у сфері нормування праці.

Поява недержавного сектору економіки не викликала перегляду традиційно сформованого ставлення до системи нормування праці як прерогативи планової економіки і командно-адміністративного управління, навіть на тлі надання самостійності підприємствам у вирішенні питань організації, нормування й оплати праці. Загальною тенденцією стало зниження рівня нормування праці, скорочення чисельності робітників, зайнятих нормуванням праці, ліквідація нормативно-дослідних підрозділів з праці. Існує необхідність розробки методичних рекомендацій щодо підвищення ефективності управління системою нормування праці для поліпшення її якості як у масштабах держави, так і підприємств різних форм власності.

Питанням побудови системи нормування праці, управління системою нормування праці присвячено роботи російських науковців Б. Генкіна, П. Петроченко, А. Гальцова, С. Новоложилова, Г. Образцова, Я. Пунського, І. Шапіро, Г. Слезінгера. У розробку окремих теоретичних і практичних аспектів управління системою нормування праці зробили свій внесок вітчизняні науковці А. Колот, Н. Таран, В. Вітвицький, О. Єськов, Л. Потьомкін., Г. Блажиєвська, О. Криворучко. Разом з тим, сучасний етап розвитку ринкових відносин в Україні потребує подальшого дослідження проблеми управління системою нормування праці. Зміст даної проблеми полягає в теоретичному узагальненні накопиченого вітчизняною та зарубіжною економічною наукою досвіду організації роботи з нормування праці, методичному вирішенні завдань удосконалення системи нормування праці, які відповідно до вимог принципово нової економічної політики, що формується, створюють передумови для раціонального використання трудових ресурсів та на цій основі дозволяють зменшити витрати виробництва та підвищити його ефективність.

Вказані обставини визначили вибір теми статті, її актуальність і науково-практичне значення.

Метою роботи є розробка науково-практичних пропозицій та методичних підходів до вдосконалення управління системою нормування праці на підприємствах різних форм власності.

Система нормування праці являє собою сукупність форм, методів і конкретних дій, спрямованих на розробку, встановлення і практичне застосування норм праці. Управління системою нормування праці — це

* © І.Ю. Гайдай, 2010

комплекс економіко-правових та організаційних методів впливу на процес розробки, встановлення і застосування норм праці для забезпечення підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва як у масштабах держави, так і підприємств різних форм власності.

У процесі дослідження встановлено, що нормуванню праці відводилася значна роль на всіх етапах розвитку соціалістичного будівництва. Однак недосконалість форм і методів організації нормування праці, високий ступінь централізації та адміністрування призвели до того, що діюча система нормування праці не виконувала своїх необхідних функцій. Управління системою нормування праці передбачало єдиний порядок перегляду норм праці для всіх підприємств, обов'язковість застосування розроблених галузевими або міжгалузевими дослідними установами нормативів з праці. Завдання перегляду норм праці встановлювалися без урахування внутрішніх резервів виробництва.

У сучасних умовах підвищується значення системи нормування праці у вирішенні завдань, характерних для економіки ринкового типу. Використання на підприємстві системи нормування призводить до цілого ряду позитивних моментів: оптимізації витрачання наявних ресурсів (наприклад, матеріальних, фінансових, трудових), забезпечення ефективного використання виробничого і трудового потенціалу, конкурентоспроможності продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках збуту.

Зарубіжний досвід показує, що в умовах розвитку науково-технічного прогресу і впровадження його досягнень у практику господарювання постійно розширюються функції системи нормування у сфері організації виробництва і праці, удосконалюється його методологічна і матеріально-технічна база. Система нормування праці в економічно розвинутих країнах (наприклад, США, Японії, Німеччині, Італії, Великої Британії) характеризується високою якістю та тісно пов'язана з усіма сферами діяльності підприємства: виробничою, технічною, організаційною, фінансово-економічною, соціальною. Важливу роль у системі нормування праці за кордоном відіграють недержавні установи, наприклад, консультаційні центри, аудиторські організації [34].

Таким чином, до особливостей формування системи нормування праці у вітчизняній та світовій економіці доцільно віднести, по-перше, плановий характер, високий ступінь централізації та адміністрування в умовах командно-адміністративної системи, по-друге, безперервний характер розвитку, удосконалення методологічної бази в найбільш економічно розвинутих країнах.

Результати аналізу свідчать, що процес управління системою нормування праці охоплює всі рівні економіки (державний, галузевий, підприємств різних форм власності). До питань управління системою нормування праці на державному рівні входять, наприклад, такі як

законодавче регулювання питань нормування праці; організація розробки міжгалузевих нормативів, визначення єдиного порядку встановлення і перегляду норм праці; статистичний облік виконання норм. На галузевому рівні розробляються галузеві нормативи і норми, відбувається затвердження норм і нормативів, рекомендованих для застосування на підвідомчих підприємствах, проводяться нормативно-дослідні роботи і здійснюється контроль за станом нормування праці та заходи щодо поліпшення стану системи нормування праці. На рівні підприємства відбувається встановлення норм праці на основі міжгалузевих та галузевих нормативів, перегляд і заміна діючих норм праці більш прогресивними, приймаються взаємні зобов'язання адміністрації та працівників щодо поліпшення стану нормування праці, складається звітність про стан нормування праці.

Спираючись на результати аналізу реальних процесів, що відбувалися у сфері нормування праці в Україні за період з 1991 по 2009 р., періодичну літературу, в якій висвітлено проблеми нормування праці, можна стверджувати, що система нормування праці в Україні знаходиться на низькому рівні. Це підтверджується даними вибіркового перевірок підприємств і організацій органами, підпорядкованими Міністерству праці і соціальної політики України, динамікою показників нормування праці машинобудівної галузі промисловості України та результатами обстеження підприємств різних форм власності машинобудівної галузі промисловості м. Горлівки Донецької області. Результати аналізу свідчать, що існуюча система нормування праці має ряд недоліків, які заважають її ефективному функціонуванню. До них належать:

порушення налагодженого механізму взаємодії міжгалузевих і галузевих нормативно-дослідних організацій з праці. Багато з цих організацій (перш за все це стосується галузевих) було реорганізовано, а міжгалузеві через недостатність бюджетного фінансування були вимушені скоротити обсяги робіт і чисельність фахівців, зайнятих дослідними роботами з праці;

скорочення або припинення роботи щодо створення нових і перегляду діючих єдиних і типових міжгалузевих і галузевих норм і нормативів у зв'язку з розпадом державної системи нормативно-дослідної роботи, яка охоплювала всі галузі економіки;

рекомендаційний характер основних правових документів з нормування праці та недосконалість діючої системи контролю за виконанням правових норм і відповідальності за їх невиконання або неналежне виконання;

скорочення підготовки у вищих навчальних закладах фахівців, які займаються нормуванням праці на виробництві, та майже повне припинення підвищення їх кваліфікації на базі центрів підвищення кваліфікації;

наявність випадків використання нормування праці для приховування недоліків в організації праці й виробництва, низької трудової дисципліни, некомпетентності управлінського персоналу підприємств;

недостатній рівень охоплення нормуванням праці робітників з погодинною оплатою праці, спеціалістів, службовців;

скорочення або припинення роботи з перегляду норм праці через підвищення кваліфікації робітників та у зв'язку із зміною умов праці;

недосконалість діючої системи стимулювання праці робітників за покращення стану нормування праці на підприємстві;

недостатній рівень автоматизації робіт з нормування праці;

недосконалість регулювання питань нормування праці трудовими контрактами, колективними договорами і галузевими угодами.

Згідно з фактичними даними і теоретичним дослідженням необхідний новий методичний підхід до управління системою нормування праці. По-перше, в основу вдосконалення діючої системи управління нормуванням праці доцільно покласти принцип доповнення діючих методів державного регулювання приватними (наприклад, створення недержавних консультаційних центрів, нормативно-дослідних організацій, залучення до вирішення питань нормування праці приватних аудиторів та аудиторських фірм), що базуються на врахуванні особливостей національного виробництва, накопиченого зарубіжними розвинутими країнами досвіду, а також економічних законів ринкового господарювання. По-друге, слід сприяти вирішенню таких першочергових завдань поліпшення стану системи нормування праці:

розробка нових міжгалузевих і галузевих нормативів трудових витрат, перегляд методичної бази нормування праці;

реалізація заходів щодо підготовки у вищих навчальних закладах фахівців з нормування праці та регулярне (кожні чотири-п'ять років) підвищення їх кваліфікаційного рівня;

удосконалення організації нормування праці на рівні підприємства, формування у керівників підприємств різних форм власності нового уявлення про роль і значення нормування праці в сучасних умовах господарювання.

Однією з головних умов поліпшення стану системи нормування праці на підприємствах різноманітних форм власності визначено організацію роботи із систематичного перегляду і відновлення діючих міжгалузевих і галузевих нормативів з праці, розробки нових нормативів. Тому необхідно відновити мережу нормативно-дослідних організацій. Метою діяльності таких організацій має стати аналіз тенденцій і проблем організації нормативної роботи, вивчення досвіду застосування нормативних матеріалів з праці на підприємствах, прогнозування потреби підприємств у цих матеріалах, розробка методичних і нормативних матеріалів на замовлення підприємств.

Для вирішення проблеми кадрового забезпечення системи нормування фахівцями Міністерству праці і соціальної політики України, Міністерству освіти і науки України доцільно було б здійснювати функції організації та координування навчання фахівців з нормування праці: науково-методичне і кадрове забезпечення процесу навчання, організацію стажування фахівців на вітчизняних підприємствах і за кордоном для вивчення провідного досвіду організації виробництва і праці. Слід відновити систему регулярного (кожні чотири-п'ять років) підвищення кваліфікації працівників у галузі нормування й організації праці на базі центрів підвищення кваліфікації, які мають спеціалізуватися на підготовці фахівців з трудових питань.

Переведення вітчизняних підприємств на повний госпрозрахунок, розвиток самоуправління у трудових колективах показали необхідність залучення до системи нормування праці недержавних консультативних центрів з метою надання науково-методичної та практичної допомоги з питань нормування праці, її оплати, соціального розвитку.

Важливим напрямом удосконалення управління системою нормування праці запропоновано вважати новий вид аудиту — аудит нормування праці. Аудит нормування праці — це складова частина управлінського аудиту використання трудових ресурсів, що має специфічні науково обґрунтовані форми та методи оцінки й поліпшення стану нормування праці працівників, яка підлягає нормуванню на підприємствах різних форм власності певної галузі господарювання. Методика проведення аудиту нормування праці включає п'ять взаємозалежних етапів. Перший етап аудиторської перевірки передбачає проведення переговорів щодо можливості надання аудиторських послуг, підготовку проекту договору й укладання договору між аудиторською організацією та підприємством, а також складання плану і програми аудиторської перевірки, в якій визначаються конкретні завдання для кожного об'єкта аудиту (наприклад, система нормування праці, організація нормування праці, нормативні матеріали, норми праці). На другому етапі відбувається збір і систематизація джерел інформації, що відображають об'єктивні дані про стан системи нормування праці на підприємстві. Третій етап проведення аудиту нормування праці передбачає реалізацію розробленої на першому етапі програми аудиторської перевірки за зазначеними в ній об'єктами аудиту і систематизацію результатів досліджень. На четвертому етапі складаються узагальнюючі документи: аудиторський звіт та аудиторський висновок. На п'ятому, завершальному, етапі приймаються рішення за результатами аудиту нормування праці та встановлюється контроль за їх обов'язковим виконанням.

До кола виконавців аудиту нормування праці доцільно залучати аудиторські фірми, фахівців недержавних консультативних центрів, нормативно-дослідних організацій, керівників усіх рівнів, фахівців, які займаються нормуванням праці на виробництві, трудові колективи підприємств.

Необхідною умовою для застосування у практиці вітчизняних підприємств аудиту нормування праці є внесення відповідних доповнень і коригувань до чинного Закону України «Про аудиторську діяльність» (1993 р.) [35].

Досвід практичного застосування елементів методики проведення аудиту нормування праці в умовах підприємств машинобудівної галузі промисловості м. Горлівки Донецької області свідчить, що аудит нормування праці сприяє виявленню недоліків у якості діючих норм та організаційно-технічних умов виробництва, підвищенню продуктивності праці працівників. Використання рекомендацій дослідження, наприклад, у ЗАТ «Горлівський машинобудівник» дозволить отримати економічний ефект у розмірі 589,152 тис. грн. Ефект можна отримати за рахунок ліквідації недоліків у системі нормування праці, а саме: скорочення чисельності робітників, які не виконують норм праці; збільшення охоплення робітників науково обґрунтованими нормами праці; визначення обсягу робіт (зони обслуговування) для забезпечення оптимальної зайнятості робітників протягом зміни; визначення оптимальної чисельності окремих груп (професій) працівників. Це призведе до підвищення продуктивності праці на 7,2% та зниження нормативної трудомісткості продукції на 6,7%.

Для усунення виявлених недоліків діючої в Україні системи нормування праці запропоновано організаційну структуру управління системою нормування праці, в якій до поліпшення стану системи нормування праці рекомендовано залучати нормативно-дослідні організації, центри підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці, недержавні консультаційні центри, аудиторські організації (див. рис. 2.18).

Таким чином, для забезпечення ефективного використання виробничого і трудового потенціалу підприємств запропоновано методичний підхід до управління системою нормування праці, який включає комплекс економіко-правових та організаційних методів впливу на підвищення ефективності використання трудових ресурсів, зниження витрат виробництва, удосконалення організаційних форм управління системою нормування праці на макро- і мікрорівні, організацію проведення нового виду аудиту — аудиту нормування праці

як складової частини управлінського аудиту використання трудових ресурсів, покликаною забезпечити підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості продукції, поліпшення стану виробництва на підприємствах різних форм власності. Подальшого дослідження потребують питання фінансового забезпечення розробки та перегляду методичних і нормативних матеріалів з праці, а також методичні аспекти впливу нормування праці на конкурентоспроможність продукції підприємств.



Рис. 2.18. Організаційна структура управління системою нормування праці

2.1.6. The tools of building and measurement of company reputation*

Reputation as an immaterial company asset. Reputation is a specific, immaterial company asset which existence is very often unnoticed or ignored by managers. This concludes from the fact that its impact is often fragile, imperceptible. In practice, good reputation is often undetected and unappreciated which, as if from the “shade”, supports company’s efforts, however, the consequences of losing it are visible and harmful in the following: share price loss, turnover decrease, clients leaving and so on. Businesses that are aware of the reputation significance undertake actions in order to build it, sustain and defend. Reputation is especially important for companies providing services, basing on knowledge, e.g. research agencies, consultancy firms, banks, design offices, high schools, etc. They offer specific products, called “credence goods” that are bought on the grounds of faith, which means on the grounds of reputation.

Reputation may be defined as a functioning opinion about the business and its performance on the market, formed by various stakeholders that have ever had any contact with the business or have heard of it.** The stakeholders are: customers and receivers; suppliers, intermediaries and contractors; investors and shareholders; workers, present and potential; mass-media; public administration; local communities.

Each of these groups, when creating opinion about a business, makes the assessment in the view of its own values hierarchy and its own interests and needs. Customers assess a company through its market activities, namely, the value of its products and services, price levels, promotion, personnel, etc. For suppliers, intermediaries and contractors the important factors are reliability in co-operation, honesty in keeping agreements, certainty about the development of both businesses, briefly — solid partnership. Investors and shareholders are interested in the possibility of gaining high and certain income, at a certain risk level. Workers assess the company as an employer, so in the view of work conditions, possibility of development and promotion, prestige and social status. Journalists and publicities — the representative of mass-media, observe and comment business’ performance in the context of public interest and ethico-moral criteria. On the other hand, public administration (central and local government, offices, branch associations) perceive the business as the subject creating work places and obliged to fulfill its legal duties (i.e. paying taxes, fees, keeping standards, etc.). And lastly, local communities,

* © Danuta Szwajca, 2010

** Company reputation must be varied from its image. Image is something different from definition — it is a likeness, picture, portrait. Company image is the way in which it is perceived, by what features it is described; it is a set of images and associations with it. It may be said that it is easier to build image by the means of proper marketing activities: advertisement, public relations, elements of visual identification, however, gaining good reputation and fame involves proving reliability and honesty in all the activities and contacts with environment [36].

represented by various social, cultural and sport organizations, political parties etc. expect facing the responsibility by the company not only in the economic area but also social (charity help, caring for environment, development of the region).

Thus reputation is a resultant of assessment concluding from different points of view. However, its background is created by some universal values, such as: reliability, honesty, trust, credibility — reputation is a subjective and collective assessment of the fact if the organization is credible and trustworthy [37, p. 10]. The credibility of a business is the level of trust given by specific, interested in it subjects, nevertheless, reputation is the result of the credibility, the consequence. The most important factor of credibility is honesty but the one of reputation — the feeling of safety that it brings [38, p. 17].

Although the value of reputation is hard to measure, it is the source of many calculable benefits for a company, such as: the increase of sales revenues due to rising customer's loyalty; lower costs of establishing co-operation with contractors resulting in better negotiating position; easier, wider and faster access to capital due to clients' trust; the possibility of employing better workers and lower costs of gaining them; bigger stability of performance.

In further perspective, good reputation results in the increase of company's market value which stems from not only the growth of its material assets due to investment, but above all from the increase of its immaterial assets. Reputation is a synthetic immaterial resource which the value of invisible business factors cumulates in, such as: name and image of a company, brands of products, loyalty of customers and contractors, knowledge and loyalty of workers, professionalism and honesty of managers, corporate culture, etc.

Model and tools of building reputation. Reputation cannot be built from day to day, nevertheless it may be lost in almost a moment. Therefore, to enable the company to use the reputation as a valuable, immaterial resource, it should be managed properly. The management of reputation is a process including conscious and planned creation, establishment and monitoring its condition and undertaking correcting or fixing activities in case there is unfavourable occurrence or crisis. Building reputation involves coordinated activities in all the activity areas of business, not only strictly economic ones. The way out is answering the following questions:

- 1) What type of a business does the company want to be?
- 2) How does it want to be perceived by the environment?
- 3) What values will the company be described by and in what way will its activities be expressed?

In other words: business must make self-identification, that is, set its *Corporate Identity (CI)*.

Corporate identity is created by all the elements that identify and differ it from all the others. This includes, above all, elements of visual identification, e.g. company name, logo, symbols, colours, architecture of buildings and so on, but also other factors connected with attitude and behaviour of other company members.

It is expressed by the following formula [39, p. 35]:

$$CI = CB + CC + CD; \quad (2.30)$$

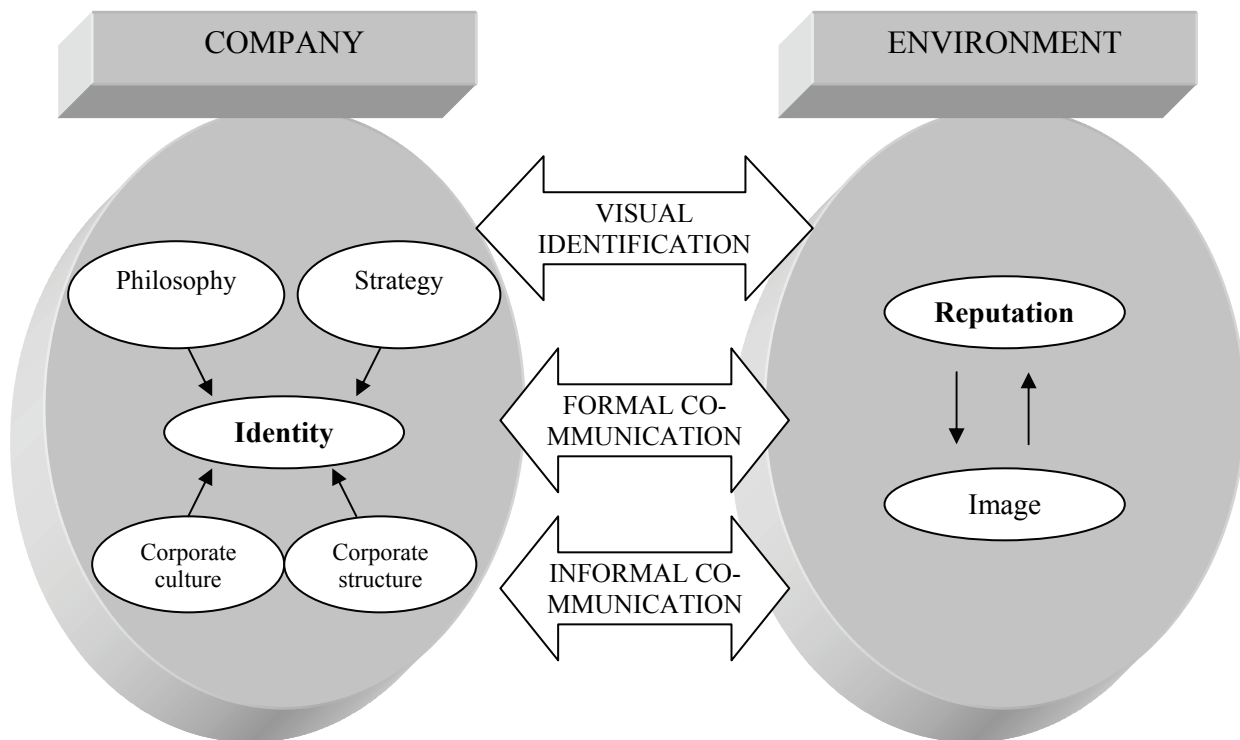
glossary: *CB* (*Corporate Behaviour*) — existing norms of behaviour in a company; *CC* (*Corporate Communications*) — the way in which the company communicates with its environment; *CD* (*Corporate Design*) — visual identity.

Corporate identity is the answer to the question of who we are and one of its functions is to deliver the feeling of existence and belonging for individuals. It creates a symbolic but in the same time real relationship that allows company members to be recognized. Identity is the part of a concept of being unique and its equivalent in psychology is personality. Personality of a human is observed in three aspects: attitude and behaviour which stem from accepted system of values and believes, the way and forms of communication with other people and visual elements, that is the way of dressing up, haircut, make-up, etc.

E. Gray i J. Balmer, in their model of creating reputation and corporate image suggest to start all the activities from building strong identity using four tools: philosophy (mission), strategy, corporate culture and model (structure) of organization [40, nr 5]. Philosophy, also a mission proves the need of business existence and indicates values that it desires to create and represent. Strategy defines the main directions of business performance, its perspective aims and ways of competing in certain market sectors. The kind of strategy and the tools used decide about the level of customers expectance accomplishment and their satisfaction. Corporate culture is described by attitudes, believes and behaviours of workers, their approach to work, organization and each other. On the other hand, the business model indicates relations between individual divisions, the number of management levels, the progress of centralization, inner procedures and rules of acting. These tools, created properly, should differ the company from competitors.

The key factor in creating reputation is the proper communication with environment. This includes not only conscious and planned business activities in the means of visual identity system and formal communication (advertisement, PR activities, promotion, etc.) but also informal communication such as oral, unofficial message, information generated by media or competition.

Corporate reputation originates in the minds of units being in the area of business, that have anything to do with it — thus it originates in the environment. It is the market value supported by the created corporate image. It must be stressed that reputation (image also) is the result of impact created by the factors dependable from the business but also from some objective conditions that it has no influence on. This includes the reputation of the whole industry that the company operates in (e.g. steel industry may be perceived as environment unfriendly), fame of the country or region of origin (so called effect *made in...*), stereotypes regarding national features, etc. The essence of presented model is described in picture 2.19.



Pic. 2.19. The model of building company reputation (own study)

Building identity, and company reputation on its grounds, is a long-lasting and complex process demanding taking consistent activities in various dimensions. Complexity stems from the fact that reputation is the resultant of business performance assessment carried out by various “jury” groups that have different criteria in mind. Therefore, we come to certain types or parts of reputation, that is:

company reputation as the contractor (supplier) of goods and services — customers’ assessment, quality control institutions, consumer organizations,

company reputation as the subject of market performance — assessment by investors, shareholders and competitors,

company reputation as a partner in business — assessment by suppliers, intermediaries, contractors and venture partners,

company reputation as an employer — assessment by workers, trade unions,

company reputation as a social and legal entity — assessment by local communities, social units, media and public administration.

While choosing the strategy and tools of building reputation we must define which groups are the most important in the business point of view, who and what could help and who could harm reputation the most. It turns out that the most dangerous factors for company reputation are: critical assessment of products/services in media, questioning safety of products by customers and/or supervision organizations, unethical corporate behaviour revealed, progressing and lost court cases, financial crisis or lack of financial visibility [41].

The tools of creating company reputation could be almost all the elements of marketing, financial, investment and personnel policy. They may be divided into three groups [42, p. 1–12]: tools connected with traditional marketing and sales; tools connected with PR; tools beyond the marketing area.

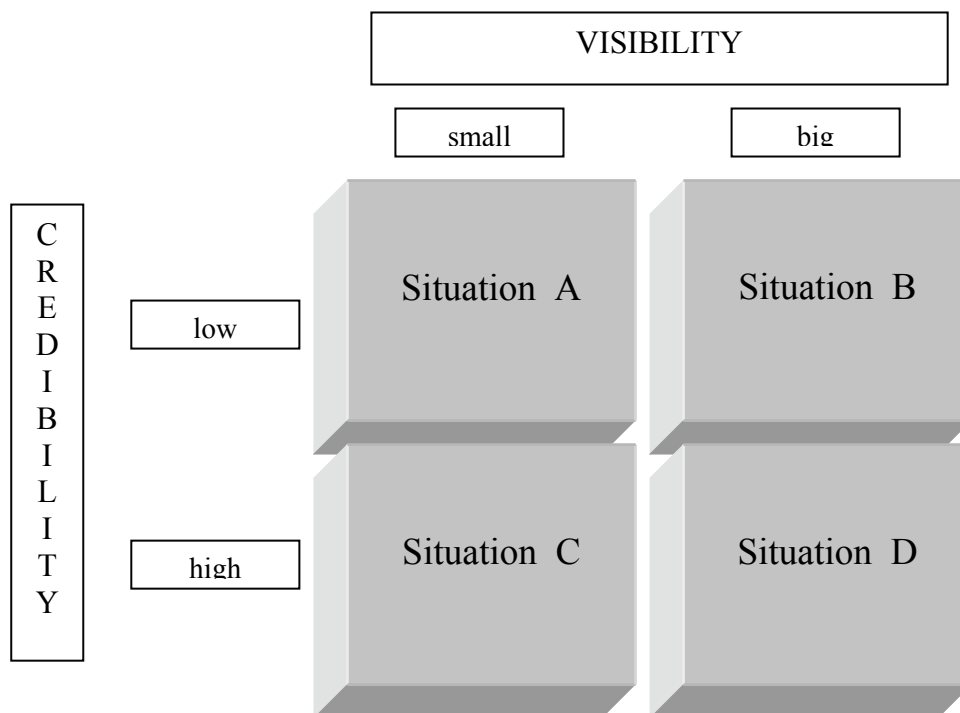
There are kinds of tools of building reputation presented in table 2.3, with their indication on effectiveness in creating credibility of a company. As shown, the most effective tools of building company reputation in the area of traditional marketing and sales are: broadly defined customer service, level of services, technical support, and the least effective is a classic advertisement or direct mailing. The efficacy of instrument connected with PR depends on the character and performance of organizing events, press conferences, brevity and clearness of speeches, importance and prestige of press titles, which articles are published in, etc. However, the most effective tools of building business credibility are the ones coming from the outer area of traditional marketing and classic PR activities, that is: relations with investors, workers training and development, joint ventures with reliable and renowned partners, all the charity activities and competently carried out lobbying.

Table 2.3

The tools of building reputation and their effectiveness [43]

Group of tools	Types of tool	Effectiveness in building credibility
<i>Connected with marketing and sales</i>	Customer service, area of services, technical support	perfect
	Shows and fairs, direct sales, leaflets, telemarketing	satisfying
	Advertisement, direct mailing	weak
<i>Connected with PR</i>	Articles in professional press	depends on articles and magazines
	Membership in clubs and organizations	depends on organization
	Commercial associational performance	depends on association
	Speeches	depends on their quality
	Specific events	depends on event
<i>Beyond marketing area</i>	Charity activities (help for disabled, academic research, scholarships, art, health protection, natural environment, social help)	depends on customers' attitude towards such activities
	Workers training/ educational programs	perfect in a long time
	Relations with investors	critical factor for reputation
	Lobbying/government activities	very high risk if these activities are carried out incompetently
	Joint ventures	depends on partner's reputation
	Contacts with customers via e-mail	increases availability
	Contacts with customers via fax	shortens time but decreases the quality of contact
	Contacts with customers via Call center	shortens time but irritates some customers
	Contacts with customers via web pages	Makes problems demanding directs solutions face-to-face

The starting point in choosing tools of building and sustaining reputation should be estimating current visibility and credibility of a company in environment. Research agencies deal with it most often. Visibility indicates how big the market extent of a company is (it may be big or small), credibility however, regards to reputation and it is assessed by the subjects that had various contacts with a business (it may be assessed as low or high). Taking these two criteria into account, the assessed business may be put in one of four situations shown in picture 2.20. In situation „A”, when a company is hardly visible, unknown and not very credible, it should create a complex strategy of entering and building positive reputation.



Pic. 2.20. Situations of a company depending on the visibility and credibility level (own study)

The worst one is situation „B”, when a company is broadly known, fairly visible but it has no credibility. It faces then a very hard job — fixing bad reputation. The solution program should include not only promotion actions but above all activities lowering real sources of a bad reputation in environment.

In the case when a business is very credible but hardly visible (situation „C”), there are needed activities of promoting its performance, such as advertisement, PR activities *Publicity*. The best one is situation „D”, when a company is widely known and has high credibility. In this case it should concentrate on sustaining/reinforcing such position.

Concepts of measuring company reputation. Successful and effective reputation management requires measuring its level according to the assumption

that one can only manage what is possible to be measured. Although the measurement and assessment of company reputation because of its immaterial and elusive character is very difficult, many concepts in this area were created. The most known ones, complex methods of measuring the company reputation are suggested by popular business magazines and market research agencies.

The Fortune magazine has the longest traditions in researching reputation. Beginning from 1983, it conducts regular surveys (using mail or phone) among management staff and management specialists from different areas. Respondents are asked to evaluate companies in 8 following areas: Innovation; Quality Management; Long-term Investment; Social Responsibility; People Management; Quality of Products/Services; Financial Soundness; Use of Corporate Assets.

Each area is evaluated according to 11-point scale. After calculating the marks average, ORS (Overall Reputation Score) is achieved for a given firm. Fortune annually publishes a ranking of 500 best companies, evaluated in this way. Up to 1997 research applied only to American firms (*AMAC — America's Most Admired Companies*). From that year, research of international (global) firms was started, because of this ranking was renamed *GMAC (Global Most Admired Companies)*. Currently, the research includes 50 industries and 28 countries from the whole world. Surveys are conducted by a specialist consulting firm *Hay Group* on the sample of 5000 respondents. To the evaluated attributes, a ninth was added: Global Competitiveness.

The methods of reputation measurement are also designed by the management specialists. In 1998 Reputation Institute, together with research company Harris Interactive have worked out the instrument of reputation measurement which was called RQ — Reputation Quotient. This instrument includes 20 attributes in six following dimensions [44]:

Emotional Appeal — how much the company is liked, admired and respected;

Products and Services — perceptions of the quality, innovation, value, and Reliability of the company's products and services;

Financial Performance — perceptions of firm's profitability, prospects and risk;

Vision and Leadership — how much the company demonstrates a clear vision and strong leadership;

Workplace Environment — perceptions of how well the company is managed, how it is to work for, and the quality of its employees;

Social Responsibility — perceptions of the company as a good citizen in its dealings with communities, employees, and the environment.

Starting from 1999, *Reputation Institute* and *Harris Interactive*, have been using this instrument for reputation assessment for over 200 companies from USA, Australia and other countries, carrying out phone interview or *on line* on the specimen of over million people.

Level of reputation and the company's results. Although it is very difficult to present the value of reputation in monetary units*, it is possible to point out a strong correlation between the variation in the reputation indicator and company's financial results. It is confirmed by results of many independent researches.

A group of professors from the University of New South Wales in Australia conducted the analysis of the reputation's influence on the profitability of 435 most admired firms, included in the Fortune magazine rating in years 1984 and 1995. The authors reached the conclusion that: (1) firms with stronger reputation are more able to maintain a high level of results of operational activity and (2) firms with better reputation are in a larger degree able to improve over time [37].

Similar survey was conducted by Black, Carnes and Richardson, who assessed the correlation between the ratings of all of the most respected firms in terms of Fortune magazine in years 1983-1997, including their market and book value, as well as profitability. Results received showed that a 1-point difference is worth 500 millions in the market value difference [46, p. 31–41].

Other authors [47] made a comparison analysis of 10 most respected firms, who had the same level of risk and the same level of return on effort, but different evaluations of their reputation according to the Fortune magazine. The achieved results allowed to conclude, that 60% difference in the reputation evaluation was an expression of 7% difference in market value. Because the value of an average company covered by the survey was 3 billion dollars, it meant that a 1-point difference in the reputation evaluation from 6 to 7 in a 10-point scale, would be worth additional 51,5 million dollars in market value difference.

The results of the quoted research, as well as many other similar surveys, suggest that there is a logically consistent relation between fame and fortune. Taking the numbers into consideration one might come to a conclusion that 10% improvement of reputation is worth between 1% and 5% of firm's market value [45, p. 51].

Measurable aspects of reputation are revealed not only when it is good, but especially when it is damaged. It is confirmed by the examples of many known businesses, who made grievous mistakes or well affected by serious crisis.

The most spectacular is an example of the American company in the energy industry — Enron, who has paid the highest price for losing reputation, because it went bankrupt. The company was founded in 1985 and shortly after became one of the leaders in the energy industry. In December 2000, Enron's shares were reaching the price of 90 dollars. At the end of 2001, after reports of financial scams, the share value decreased to few cents and the company was forced to declare bankruptcy. The scandal also affected the reputation of the

* F. Krawiec is suggesting that the value of the firm's reputation can be defined on the basis of how many potential people of interest would be willing to pay for the lease of the company's name. Estimating the value can be based on concession or license payments, which amounts from 8 to 14% of predicted sales. Another way is the estimation of the reputation value as an existing value of expected concession payments in a life period e.g. 20 years [45, p. 53].

auditor agency Arthur Anderson which was accused of participation in hiding debts and forging financial statements for Enron. The agency had to suspend some of its licenses for performing audits. Despite the later restoration of full permission, the Anderson firm didn't manage to rebuild its trust among clients to this very day, even though before the Enron scandal it was one of the biggest and most respected auditor agencies in the world [48, p.57].

Another commonly known and described case, that happened to the well-respected firm Johnson&Johnson, which has been for a few years in the top ten on the Fortune magazine rating (in 2010 on 4th position, 'Fortune', March 22, 2010). The case was about the most profitable products of the company — a painkiller named Tylenol Extra-Strength. In 1982, a part of pills in Chicago was poisoned with a lethal dose of cyanide, which resulted in several deaths of people taking this medicine. Although the firm was claimed innocent and performed series of steps aimed at lessening the crisis (detailed analysis, withdrawing all products from sales, explanations and compensations), it has felt the results strongly. Immediately after the event its share of the painkiller market fell from 35,3% to 7% and the firm's market value by 14% [49].

In 1994 a defect was discovered in the design of a Pentium processor — a leading product of the Intel Corporation (the chip had problems with performing simple mathematical calculations). Because of this the firm experienced not only loss in sales, but also the loss of market value by 15%. Motorola Corporation suffered a similar fate after a hypothesis was brought up by scientists concerning a possible influence of mobile phones on the development of brain cancer. In 1996 market value of Motorola decreased by 16%.

2.1.7. Global Brand Perceptions of Bulgarian Consumers: Some Contemporary Insights*

The fall of the Berlin Wall in 1989 produced significant changes in the geo-political as well as the marketing landscape of Central and Eastern Europe (CEE). As is often noted, longstanding pent-up demand for Western goods characterized most CEE countries post-1989: "The economic opening of the region was followed by an influx of Western multinational corporations (MNCs), which flooded the markets with their international brands and products and introduced Western marketing methods" [50, p. 176]. As the most recent entrant into the European Union, Bulgaria is an interesting country to chart consumer interest in global brands.

This research presented 12 global brands to consumers in Bulgaria and asked them to evaluate each brand in terms of their familiarity with, their liking of, their trust in and possibility of purchase. Regression models were built for all 12 brands, which tested for significant differences in consumer global brand perception.

* © Al Rosenbloom, Anastasiya Marcheva, James E. Haefner, 2010

Global Brands. Global brands can be defined from both a consumer as well as a supplier perspective [51, p. 350]. They assert that a brand's globalness is defined in terms of number of markets served, size of markets served and the extent to which the brand shares consistent technical specifications across these markets. This parallels the traditional definition of a global brand as "the worldwide use of name, term, sign, symbol (visual and/or auditory), design or combination therefore intended to identify goods or services of one seller and to differentiate them from those of competitors" [52, p. 360]. As Roberts and Cayla (2009) also note, a consumer-centric view of global brands (that is, the process by which consumers categorize brands as "global") is still underdeveloped in the literature. Steenkamp, Batra and Alden are very clear that "a brand benefits from consumer perceptions that it is 'global'...only if consumers believe the brand is marketed in multiple countries and is generally recognized as global in these countries" [53, p. 54].

Rosenbloom and Haefner [54] have also analyzed global brand definitions from both producer and consumer perspectives. Rosenbloom and Haefner's analysis highlights only one global brand definition that integrates both consumer and producer orientations: A global brand is defined as "the multi-market reach of products that are perceived as the same by both consumers and internal constituents" (Johansson and Ronkainen, 2005, p. 340). The approach used in this research follows Steenkamp, Batra and Alden's [53] perceived brand globalness. If a survey respondent in Hungary or Bulgaria thought a brand was global, then it was.

Hierarchical Model. Marketing is replete with a number of hierarchical models. AIDA and Lavidge-Steiner Model [55] acknowledge that consumer decision making is almost never a simplistic, autonomic stimulus-response. Consumer information processing is often sequential, in which one, internal psychological process is a necessary precursor for the next higher order psychological process. The model proposed here and as outlined in Figure 2.21 follows a similar conceptualization.

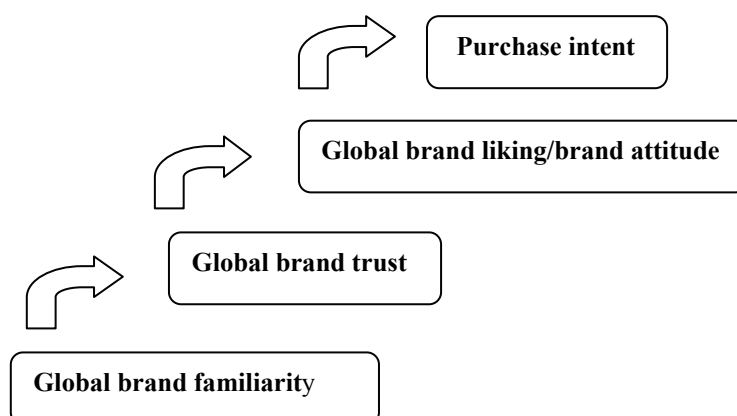


Figure 2.21. Hierarchical Model of Familiarity-Liking-Trust-Purchase Intent

Brand familiarity. This model hypothesizes that global brand familiarity is the foundational activity. Consumers must have some understanding, recognition or knowledge of the brand a necessary but not sufficient antecedent to liking, trust and ultimate purchase. This hypothesis conforms to existing research. Heckler & Childers [56], Kent & Allen [57] and Low & Lamb [58] have all found that consumers who are familiar with a brand have more elaborate, sophisticated brand schemas stored in memory than consumers who are unfamiliar with the brand. Research also has demonstrated that brand familiarity yields more favorable brand evaluation [59, 60]. Increased brand familiarity means that consumers will process advertising messages quicker and with less effort because they already “know things” about the brand [61]. “Brands with higher levels of familiarity generally enjoy higher levels of preference among customers” [62, p. 2]. Familiarity leads to liking.

Brand Liking. de Houwer has recently said, “A core assumption in marketing research is that consumers tend to buy brands and products that they like” [63, p. 151]. While intuitively attractive, brand liking is an underdeveloped area of market research. Few rigorous studies of the construct exist. Hence, definitional clarity is also limited. Boutie does, however, point the way with the following: Brand liking “seeks to build consumers’ positive attitude toward a brand based on the belief that it cares about them (or addresses them) as individuals” [64, p. 4]. In part, this research attempts to validate the role of brand liking and hence to confirm or disconfirm its importance in leading to global brand purchase intent.

Brand Trust. Brand trust is a well-research marketing construct. Delgado-Ballester, Munuera-Aleman and Yague-Guillen (2003) define brand trust as “the confident expectations of the brand’s reliability and intentions in situations entailing risk to the consumer” [65, p. 37]. As such, brand trust is one, logical outcome of brand familiarity and brand liking. Both brand familiarity and brand liking seem necessary preconditions for trust. It seems unlikely that brand trust could be built if consumers were unfamiliar with or disliked the brand. Delgado-Ballester and Munuera-Aleman [66] underline the central role of brand trust as a variable that generates customer commitment and purchase. Researchers have also linked brand trust with brand loyalty [67], increased market share and advertising efficiency [68] as well as brand equity [69].

Recently, Romaniuk and Bogomolova have studied whether brands varied in terms of trust. Their research sampled consumers living in the United Kingdom and Australia and controlled for brand size effects in the trust scores of 110 local brands in 13 markets. They found little variation in brand trust scores when controlling for market share. Romaniuk and Bogomolova conclude that “trust is more like a ‘hygiene’ factor in that all brands have to have a certain level of trust to be competitive in the market” [70, p. 371]. This finding makes sense given the market similarities of the United Kingdom and Australia. It is worth wondering, though, whether a similar convergence of brand trust exists in consumers from countries in substantially different stages of economic development, such in Bulgaria. This research is, in part, an attempt to answer that question.

Purchase intent. Brand purchase intent is the highest construct in this model and supports the common marketing focus on sales. Extensive consumer research exists that confirms that asking consumers about their behavioral intentions is a stronger predictor of actual behavior than directly asking consumers whether they will or will not buy a product or service. Rossiter and Percy define brand purchase intent as the “buyer's ‘self-instruction’ to purchase the brand, or take purchase-related action” [71, p. 126]. This research hypothesizes that purchase intent for global brands is developed after consumers have accumulated information about the brand (i.e., they are familiar with the global brand), and after they have liking towards and trust in the global brand. Purchase intent, being the highest level construct, is one outcome predicated on the preceding processes.

Research Objectives and Methodology. This research had two objectives: 1) To test the predictive power of the hierarchical model in terms of purchase intent (see Figure 2.21); 2) To determine whether consumers in Bulgaria, when presented with the same set of 12 global brands, would differ in their familiarity with, liking of and trust in these global brands. The global brands chosen were: Adidas, Gucci, H & M, LG, Nivea, Nokia, Panasonic, Philips, Puma, Samsung, Sony and Vodafone. Brands were selected based on known availability in Bulgaria. The research was conducted from the middle of 2008 through the beginning of 2009.

The questionnaire was straightforward. All 12 brands were presented to each respondent. Respondents were asked to rate each brand in terms of their familiarity with, liking of, trust in and likelihood of purchase if the respondent was able to do so. Seven point Likert scales were presented for all constructs. Thus, the scale for global brand familiarity ranged from “not at all familiar” to “very familiar” on a 7-point scale. Liking the global brand ranged from “like nothing about the brand” to “like everything about the brand” on a 7-point scale. Global brand trust was scaled “no trust at all” to “total trust.” Finally, likelihood to purchase was a 7-point scale that ranged from “never purchase” to “always purchase” — “if you were able.” Basic demographic information (age, gender, highest level of education) was also collected. The questionnaire was pre-tested and was found to be reliable. The questionnaire was electronically posted on an online survey website. This was done to facilitate both data collection and data analysis. Respondents, however, were recruited using local universities and personal relationships in both countries. Budapest and Sofia served as the locations for recruiting respondents.

Table 2.4 presents the sample characteristics.

The Bulgarian sample was almost 60% female and was predominantly composed of young adults (individuals under the age of 25). Education was more evenly spread across high school, university and graduate study. One can infer that the sample was composed of young, technically-adept individuals, who might be aware of global brands through various media outlets (TV and internet).

Table 2.4

Sample Characteristics (n=130)

Demographic	Bulgarian (%)	Frequency
Gender:		
• Male	40.8	53
• Female	59.2	77
Age:		
• 16-20	28.5	37
• 21-25	30.0	39
• 26-30	16.9	22
• 31-35	12.3	16
• 36-45	9.2	12
• Over 46	3.1	4
Education:		
• High school/some college	41.9	49
• Completed University	31.6	37
• Graduate work	26.5	31

Global Brand Differences. The paper turns next to presenting mean scores on each construct in the hierarchical model: brand familiarity, brand trust, brand liking, and brand purchase intent (See Table 2.5). The table was developed by rank ordering the 12 brands from highest to lowest mean score for global brand familiarity. Two broad patterns are noted in the table. First is that the 12 brands almost always retain the same rank order for each concept tested. For example, Nokia has the highest mean score across all four categories (brand familiarity, brand trust, brand liking and brand purchase intent). Sony, likewise, maintains its number two position across all four categories, and H & M maintains its rank as having the lowest mean score across the four categories as well. Of course this is not a perfect correlation. Some brands change their rank order in certain parts of the model. Adidas, has the fourth highest mean score for brand familiarity, but has the second highest mean score for the remaining elements (brand trust, brand liking and brand purchase intent).

The second noticeable pattern in Table 2.5 is the gradual decrease in mean scores as one moves from brand familiarity to brand trust to brand liking to purchase intent. This is not surprising, since factors such as a product price, personal expenditure budgets, competing products, sales promotion and shifts in consumer interest all would account for the purchase intent being lower than brand familiarity. H & M is the one outlier here, with purchase intent (mean = 4.58) being greater than brand familiarity. It is hard to explain this outlier. Finally, as Table 2.5 also indicates, there is a consistent pattern in Bulgarian consumers in terms of the top three global brands that were most liked, most trusted and had the highest probability of purchase. These brands were Nokia, Adidas and Sony, respectively. Given the relatively young age the sample and the fact that all three brands are lifestyle brands, this ranking makes sense. What is unknown, though, is to what degree, if any, the constructs of global brand familiarity, global brand liking and global brand trust influence purchase intent of these global brands. The paper turns to this broader issue next.

Table 2.5

Mean Scores for Individual Elements in the Model*

Brand	Global Brand Familiarity	Global Brand Trust	Global Brand Liking	Global Brand Purchase Intent
Nokia	6.74	6.39	6.23	6.32
Sony	6.16	5.89	5.79	5.84
Nivea	6.13	5.64	5.50	5.46
Adidas	6.05	6.10	5.83	5.96
Samsung	6.04	5.43	5.31	5.33
Panasonic	5.85	5.56	5.52	5.26
Phillips	5.76	5.39	5.28	5.27
Puma	5.76	5.60	5.63	5.55
LG	5.54	5.09	4.91	4.80
Gucci	5.15	5.45	5.23	5.47
Vodafone	4.99	4.70	4.47	4.47
H & M	3.68	4.45	4.31	4.58

Predictive Ability of the Hierarchical Model. Separate stepwise multiple regressions were run for all Bulgarian respondents for the twelve brands that were used in the study (See Tables 2.6). The dependent variable was likelihood of purchase of the brand while the independent variables included: (1) age (constructed as dummy variable), (2) education (constructed as a dummy variable), (3) gender (constructed as a dummy variable), (4) familiarity with the brand, (5) degree of trust of the brand, and (6) degree of liking the brand. The dummy variable for gender was assigned two variables, male and female. The dummy variable for education was divided into three variables, high school/some college, completed University, and graduate work. For age there were six variables, 16- 20 years, 21 to 25 years, 26 to 30 years, 31 to 35 years, 36 to 45 years, and over 46 years.

For Bulgarian consumers in this study, ‘liking’ was the most important variable for seven of the 12 brands (Gucci, H & M, Panasonic, Phillips, Samsung, and Vodafone) analyzed (See Table 2.6). Trust was the most important predictor for five brands (Adidas, Nivea, Nokia, Puma, and Sony). Familiarity was a significant predictor for only two brands, H & M and Panasonic.

For the demographics, age was the only significant predictor of likelihood of purchase.

1. Those 36–45 years were less likely to purchase Adidas than those over 46 years;
2. Those 36–45 years were more likely to purchase Phillips than those over 46 years;
3. Those 36–45 years were more likely to purchase Puma than those over 46 years;

* All items were on a seven point scale with 1 being “like nothing about the brand” and 7 being “like everything about the brand”.

4. Those 36–45 years were more likely to purchase Samsung than those over 46 years;

5. Those 16–20 years were more likely to purchase Vodafone than those 46 years and older.

Table 2.6

Bulgarian Respondent Regressions (Familiarity, Trust, Liking, Importance, Age, Education, and Gender Regressed Against Likelihood to Buy)

Model/ Brand	Model Summary				Coefficients (Standardized Betas)			
	F	Significance	R	Adjusted R ²	Variable (s)	t	Significance	Weight
Adidas	49.8	.00	.769	.592	Trust	5.25	.00	.415
					Liking	3.9	.00	.341
					36-45 years	2.0	.02	.127
Gucci	46.7	.00	.697	.475	Liking	5.0	.00	.422
					Trust	4.5	.00	.382
H & M	54.6	.00	.772	.585	Liking	6.3	.00	.587
					Familiarity	2.8	.00	.261
LG	73.6	.00	.764	.576	Liking	6.1	.00	.497
					Trust	4.2	.00	.346
Nivea	38.4	.00	.661	.426	Trust	3.0	.00	.386
					Liking	3.5	.00	.329
Nokia	40.7	.00	.674	.443	Trust	4.0	.00	.420
					Liking	2.9	.00	.310
Panasonic	24.4	.00	.647	.401	Liking	3.4	.00	.358
					Trust	2.1	.05	.225
					Familiarity	2.0	.03	.181
Phillips	33.0	.00	.702	.478	Liking	3.8	.00	.368
					Trust	3.9	.03	.318
					36-45 years	2.1	.03	.154
Puma	64.3	.00	.760	.569	Trust	11.2	.00	.762
					36-45 years	2.7	.00	.186
Samsung	68.9	.00	.818	.660	Liking	5.1	.00	.415
					Trust	5.7	.00	.457
					36-45 years	2.5	.01	.147
Sony	40.8	.00	.665	.432	Trust	4.0	.00	.455
					Liking	2.1	.03	.249
Vodafone	32.3	.00	.709	.487	Liking	4.0	.00	.415
					Trust	3.2	.00	.337
					16-20 years	2.7	.00	.200

An examination of the adjusted coefficient of determinations also indicated that there was no overfitting of the models [72]. Using the rule of thumb that R²s should be greater than .25 to be considered having reasonable predictive power. All the models are reasonably robust.

Conclusions. Overall, this new hierarchical model does a relatively good job of predicting purchase intent for some global brands. Adjusted R squareds for this sample of Bulgarian consumers ranged from .660 (Samsung) to .401 (Panasonic). Perhaps of more interest to marketing managers is the reoccurrence of liking and trust as the most important predictors for respondents. In this study, liking was the most important predictor for seven of the 12 brands.

Familiarity with the brand was, somewhat surprisingly, unimportant for most brands. To borrow from Romaniuk and Bogomolova [70] quoted above, perhaps global brand familiarity operates as a hygiene factor. All global brands must attain a certain level of familiarity for active consideration; otherwise they fall out of consumers' evoked sets. Familiarity may function more simply. Rather than be a truly continuous variable, familiarity may operate dichotomously. Either a consumer is or is not familiar with the global brand.

One may hypothesize that trust may be a more important precursor of purchase because limited consumer incomes create a greater perceived risk that mistakes could cause major damage to the family budget. Recent trade figures indicate substantial increases in Chinese imports in Bulgaria [73]. It is reasonable to hypothesize that counterfeit and shoddily-made Chinese products make Bulgarians careful, cautious consumers. Thus trusting the global brand name provides a degree of security for the Bulgarian consumer.

The recent global recession has called the motivation behind all consumer purchases into question — everywhere in the world. Follow-up research is needed to determine whether Bulgarian consumers have changed in their purchase intentions toward these 12 global brands. This research would begin a longitudinal study of consumer behavior in Bulgaria. Such work is needed.

2.1.8. Возможные пути преодоления разногласий, препятствующих заключению посткиотского соглашения*

В 1997 г. в Киото было подписано важнейшее международное соглашение о сокращении выбросов парниковых газов в атмосферу. Согласно ему страны-участницы должны уменьшить выбросы парниковых газов в среднем на 5% от уровня 1990 г. на период до 2012 г. Каждой стране выделяется квота на эмиссию углекислого газа. Страна, которая выбрасывает меньшее количество углекислого газа, может продать излишки другой стране, которая получает право выбрасывать большее количество углекислого газа в атмосферу [74]. Подписанное соглашение не смогло стать реальным инструментом снижения выбросов парниковых газов. Сторонники киотского протокола винят во всём страны, не ратифицировавшие данное соглашение, прежде всего США и Китай, на долю которых приходится значительная доля мировой эмиссии этих газов. Проблема в том, что в основе соглашения лежит представление об общей (и в принципе одинаковой) ответственности за будущее планеты более чем 170 стран. На самом деле более 80% эмиссии парниковых газов приходится на хозяйственную деятельность менее чем 20 стран. Торговля квотами на выброс может несколько помочь экономике развивающихся стран за счет богатых, но она не приводит к сколько-нибудь значимому сокращению самой эмиссии. Несмотря на это, киотский протокол,

* © И.И. Гомаль, Е.Е. Воронцова, 2010

действие которого истекает в 2012 г., бесспорно, имел важное символическое значение как свидетельство обеспокоенности всего человечества теми изменениями климата, которые происходят на его глазах. Кроме того, наработаны механизмы международного сотрудничества по преодолению последствий глобального изменения климата. В настоящее время необходимо заключение нового соглашения, которое придет на смену киотскому протоколу, которое обяжет все страны, включая развивающиеся, ограничить выбросы. В проекте посткиотского соглашения предусматривается к 2050 г. глобальное снижение выбросов парниковых газов в два раза по сравнению с уровнем 1990 г., при этом к 2020 г. это снижение должно составлять 25–40%.

Однако при подготовке нового соглашения возникают проблемы и разногласия между развитыми и развивающимися странами, между странами, которые подписали киотский протокол и которые еще этого не сделали.

Поэтому целью данной статьи является поиск путей преодоления разногласий, препятствующих заключению посткиотского соглашения.

Для достижения поставленных в посткиотском соглашении целей развитым странам придется принять на себя более серьезные обязательства по сокращению выбросов, чем это предусмотрено киотским протоколом. Они должны поделиться своими технологиями с развивающимися странами, то есть передать им или внедрить часть своих «климатически благоприятных» технологий. Среди механизмов сокращения выбросов особый интерес представляет «Схема зеленых инвестиций», суть которой состоит в том, что средства, вырученные от продажи квот, целевым образом направляются на финансирование проектов по сокращению выбросов в стране продавца, а покупатель, приобретая квоты, предоставляет средства для реализации таких проектов и имеет возможность проконтролировать в той или иной форме их целевое использование. Таким образом, вся сделка приобретает характер участия покупателя квот в финансировании проектов по сокращению выбросов на территории страны продавца. Это объединяет схему зеленых инвестиций с механизмом совместного осуществления проектов (ПСО), в соответствии с 6 статьей киотского протокола. Однако имеются и существенные отличия. В рамках ПСО средства получает непосредственно то предприятие, которое реализует проект, а иностранный инвестор получает определенное количество единиц сокращения выбросов, образовавшихся в результате реализации проекта. В рамках «зеленой схемы» средства первоначально получает правительство, которое затем направляет их на финансирование проектов по сокращению выбросов, а покупатель получает оговоренную часть квоты на выбросы независимо от результатов реализации этих проектов. Ценным преимуществом «зеленой схемы» является то, что для ее внедрения не требуется специального законодательства — она может быть реализована практически сейчас. Средства от продажи квот поступают в бюджет и на основании законодательства могут быть переданы предприятиям как целевое финансирование или как целевые инвестиции.

Согласно посткиотскому соглашению развивающиеся страны, в свою очередь, также должны взять серьезные обязательства по снижению выбросов парниковых газов. В этом деле им будет оказана не только технологическая, но и финансовая помощь. Однако развитые и развивающиеся страны пока не пришли к согласию. Если первые боятся потери технологического преимущества и конкурентоспособности, то вторые опасаются, что им придется лишь импортировать дорогостоящие «чистые» технологии, патенты на которые им не захотят передавать развитые страны [75].

На конференции, которая проходила в декабре 2009 г. в Копенгагене, продолжалось довольно жесткое противостояние между теми, кто хотел бы просто продлить киотский протокол, и теми, кто выступал за новое соглашение. Богатые развивающиеся страны, прежде всего Саудовская Аравия и Кувейт, Объединенные Арабские Эмираты, Ирак, Нигерия, хотят сохранить свой статус, выступают за продолжение киотского протокола, в соответствии с которым они не несли никаких обязательств по снижению выбросов. В свою очередь малые островные государства — их около 40, которые наиболее уязвимы для последствий глобального изменения климата, хотят, чтобы было принято новое соглашение. Страны третьего мира не хотят брать на себя юридические обязательства по сокращению выбросов.

Президент США Барак Обама на саммите объявил о намерении сократить выбросы на 17% к 2020 г. Президент РФ Дмитрий Медведев также заявил, что Россия будет стремиться к сокращению к 2020 г. выбросов парниковых газов в атмосферу на 20–25% к уровню 1990 г., а не на 15%, как планировалось ранее. Правительство Индии заявило о намерении добиться сокращения выбросов углеродного газа в атмосферу на 20–25% в ближайшее десятилетие. Вместе с тем власти Китая заявляют, что не намерены сокращать выбросы в ущерб своей экономике. Евросоюз обязался снизить на 20% к 2020 г. уровень парниковой эмиссии по отношению к 1990 г., а ЮАР — на 40–45%.

Развитые страны выступают за то, чтобы новое соглашение вводило дифференцированные обязательства для всех стран. Они не требовали одинакового формата (сокращений выбросов) от развитых стран и развивающихся, но обязательным считали заключение единого правового документа. Позиции развивающихся стран были демонстративно жесткими. Они хотят увидеть гарантированные финансово-технологические инвестиции с тем, чтобы потом что-то сказать по поводу своих возможных усилий по противодействию глобальному изменению климата. Но это не устраивает развитые страны, которые должны будут идти на финансовые обязательства, не зная, каким будет объем возможных действий развивающихся стран. Таким образом, переговоры в Копенгагене не привели к выработке всеобъемлющего правового соглашения, которое должно стать преемником киотского протокола.

В процессе заключения посткиотского соглашения предлагаются различные способы преодоления разногласий, стоящих перед мировым сообществом. Так, развитые страны рассматривают несколько финансовых механизмов реализации посткиотского соглашения. На первый план все ставят государственные средства — так называемую официальную помощь развитию через каналы ООН, которая составляет большую долю финансирования. На втором месте — отчисления в адаптационный фонд киотского протокола, полученные с проектов механизма чистого развития (сейчас составляет 2%), а также с проектов совместного осуществления и торговли квотами (размер отчислений обсуждается). Также возможно введение платы за авиа- и морские перевозки (порядка 5% стоимости билета). Некоторые страны ЕС (в частности, Норвегия) уже объявили, что в одностороннем порядке начнут их взимать в ближайшее время. И наконец, средства, полученные от торговли разрешениями на выбросы. Кроме того, на встрече "большой двадцатки" в Санкт-Петербурге в сентябре поднимался вопрос о том, что источником пополнения официальной помощи развитию может стать отмена субсидий на использование ископаемого топлива в развитых странах и в России. Впрочем, члены "большой двадцатки" отметили, что подобные меры должны также коснуться Китая и Индии.

Группа развивающихся стран (так называемая группа 77) и Китай, а также малые островные государства считают, что развитые страны должны отчислять не менее 200 млрд. долл. в виде финансовой помощи, на снижение выбросов парниковых газов, а группа наименее развитых стран предлагает увеличить этот объем до 400 млрд. долл.

Второй блок проблем, по которому идут переговоры, носит институциональный характер. Страны-участницы должны ответить на три ключевых вопроса: какая организация возьмет на себя роль оператора финансового механизма? Кто станет его исполнительным органом? Каким образом будет осуществляться администрирование этой организации странами-участницами Рамочной конвенции? На сегодняшний день роль оператора для финансовых механизмов конвенции и киотского протокола выполняет Глобальный экологический фонд (ГЭФ), а исполнительными органами являются ряд учреждений ООН (UNEP, UNIDO и др.), Всемирный банк и региональные банки развития. Решения стран-участниц в конвенции носят для фонда лишь рекомендательный характер. Однако для нового соглашения по климату существующее положение придется пересмотреть. В этом вопросе также сложились полярные точки зрения, что значительно замедляет процесс переговоров.

Первая точка зрения, которой придерживается группа 77 и Китай, сводится к тому, что оператором финансового механизма должен выступить исполнительный комитет (или другой орган) конференции сторон РКИК ООН. Это означает, что всю финансовую структуру придется создавать с нуля. Кроме того, предполагается, что единственными

странами, осуществляющими финансовую помощь, будут развитые страны. При этом освобождаются от финансовых обязательств такие страны, как, например, крупные нефтяные экспортеры — Кувейт и Саудовская Аравия, формально относящиеся к типу развивающихся.

Вторая позиция, выдвинутая развитыми странами, предполагает, что оператором должен быть орган, аналогичный ГЭФ (рабочее название — Всемирный климатический фонд), но работающий независимо от конференции сторон РКИК. Такой подход не требует создания новой финансовой структуры, достаточно усовершенствовать существующую, что значительно минимизирует издержки. Развитые страны также придерживаются позиции, что платить должны все участники в соответствии с реальным уровнем их экономического развития.

Нарекания в предложении развитых стран у развивающихся стран вызывает формула расчета средств, направляемых в единый фонд помощи. В частности, они предлагают учесть в ней такие критерии, как расчет выбросов парниковых газов на душу населения (Китай) или исторически сложившийся так называемый климатический долг развитых стран, а именно совокупные выбросы CO_2 начиная с 1850 г.

Среди других спорных моментов фигурирует, например, тезис группы 77 и Китая о том, что именно развивающиеся страны должны определять приоритеты в финансировании проектов, а сама страна-получатель — участвовать в формировании распределительной системы этих средств. Еще один камень преткновения — форма выделения средств. Так, Индия выступает за то, что это могут быть только гранты на полное финансирование мер по снижению выбросов. Развитые страны настаивают на более разнообразном спектре финансовых инструментов, включая, например, льготные кредиты, а также на стимулировании частных инвестиций в развивающихся странах.

Одну из главных ролей в переговорах о новом климатическом соглашении могут сыграть США. Президент страны Барак Обама, в отличие от своего предшественника, провозгласил курс на развитие "зеленой" энергетики (план "Новая энергия для Америки"). Намерение Барака Обамы вернуть США в переговорный процесс приветствуется всеми участниками процесса переговоров, несмотря на то, что озвученный им план по снижению выбросов CO_2 (17% к 2020 г. и еще 13% к 2030 г.) берет за базовый расчетный год 2005 г., в то время как базовый год для киотского протокола — 1990 г. Таким образом, по отношению к 1990 г. США снизят выбросы в 2020 г. только на 4%. Но для такого крупного потребителя энергии, как США, это весьма существенные показатели.

В посткиотском переговорном процессе США выдвинули дополнительное предложение о создании Глобального климатического фонда. Многие эксперты оценивают его как весьма конструктивное, учитывающее не только сложившуюся в мире финансовую архитектуру,

которую развитые страны не хотели бы ломать, но и отражающее желание развивающихся стран придать больший вес конференции сторон РКИК как контролеру финансовых потоков.

После неудачи на декабрьском саммите в Копенгагене делаются разнообразные попытки преодолеть возникшие проблемы в переговорном процессе. Довольно успешно прошла Международная неформальная конференция под Бонном. В "Петерсбергском диалоге по климату", который проводился совместно Германией и Мексикой, принимали участие министры экологии и эксперты из 45 стран, в том числе из РФ, США и КНР, которым удалось согласовать определенные позиции. Однако никакие обязывающие стороны решения принимать на форуме не предполагалось [76].

Украина выступает против пересмотра механизма расчета квот на выбросы парниковых газов, предусмотренного в киотском протоколе. Потому как, ратифицировав киотский протокол, Украина получила возможность реализовать неиспользуемые ею квоты по выбросам парниковых газов в атмосферу на общую сумму до 2,5 млрд. долл. В рамках соглашения украинская квота была установлена на уровне объемов выбросов в атмосферу в 1990 г. Однако вследствие экономического спада 90-х на сегодня украинские выбросы существенно меньше выделенных квот. Таким образом, на практике получилось, что Украина ничего в принципе уменьшать не должна, а разницу между квотой и фактическими выбросами может с выгодой для себя продавать другим странам. В 2009 г. Украина на практике воспользовалась финансовыми механизмами, установленными в рамках реализации принципов киотского протокола. За счет продажи Японии квот на выбросы парниковых газов удалось привлечь на проекты модернизации экономики около 3 млрд. грн. [76]. Но при заключении нового соглашения мы будем вынуждены снизить количество выбросов предположительно на 20%. Для этого нужно разработать механизмы сокращения выбросов на уровне предприятий с учетом форм собственности и финансового состояния.

Среди украинских предприятий наиболее «парниково-грязными» являются ТЭЦ, на втором месте — предприятия металлургии и только на третьем — предприятия химической промышленности. С ТЭЦ есть одна большая проблема. Это очень крупные объекты, и, как многие подобные предприятия, украинские ТЭЦ большей частью находятся уже не в собственности государства. Поэтому трудно административными методами заставить собственников ТЭЦ осуществлять эти проекты. Кроме того, вопросы реконструкции ТЭЦ — долгосрочные проекты. Также крупнейшим источником выбросов шахтного метана (сильнейшего парникового газа) является угольная промышленность. Вместе с тем именно на угольных шахтах (АП шахта имени Засядько, АО шахта «Комсомолец Донбасса» и др.) внедрены наиболее масштабные проекты по сокращению выбросов парниковых газов.

Таким образом, мировое экологическое сообщество однозначно пришло к выводу, что именно антропогенное воздействие на биосферу привело к образованию системы глобальных экологических проблем, угрожающих существованию жизни на Земле. Поэтому необходимо принять незамедлительные меры как для адаптации к изменению климата, так и для уменьшения выбросов парниковых газов. Мировое сообщество стремится к сокращению выбросов и улучшению климатической ситуации, но каждая страна заинтересована в экономическом росте и техническом прогрессе и борется за свои темпы развития, поэтому возникает много противоречий при заключении договора.

Необходимо создание правовой и финансовой базы механизмов осуществления посткиотского соглашения на международном и государственном уровнях. Должен быть заключен новый юридический документ, ратифицированный всеми странами — крупными источниками выбросов.

Логичным является требование, что платить должны все участники в соответствии с реальным уровнем их экономического развития.

Целесообразным является сохранение действующей финансовой структуры, но работающей независимо от конференции сторон РКИК. Для этого достаточно усовершенствовать существующую, что значительно минимизирует издержки.

2.2. Управление трудовым потенциалом предприятий

2.2.1. Управління інтелектуальним капіталом підприємства*

На сучасному етапі розвитку економічна міць окремих господарюючих суб'єктів і економіки держави у цілому значною мірою визначається їх здатністю до створення, використання і збільшення інтелектуального капіталу, основу якого становлять інформація і знання, що поступово стають основними засобами і предметом суспільного виробництва.

З цих причин в останні десятиріччя істотно активізуються дослідження з питань ефективного управління інтелектуальним капіталом господарюючих суб'єктів різних рівнів. Цій проблематиці присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, серед яких, зокрема, слід згадати: Д. Белла [77], Е. Брукінга [78], Д. Гілбрейта [79], М. Кастельса [80], Э. Тофлера [81, 82], В.М. Гейця [83], В.Л. Іноземцева [84], А.Н. Козирєва [85], Б.Б. Леонтьєва [86], А.І. Захарченка [87], Л.Г. Мельника [88–90] і багатьох інших [91–94]. Ними розроблено категорійну базу інтелектуального капіталу, розкрито його сутність і зміст, визначено структуру, розкрито прикладні аспекти активізації процесів економічного розвитку на базі інтелектуального капіталу.

* © С.М. Ілляшенко, 2010

Однак практика господарювання свідчить, що управління інтелектуальним капіталом, особливо на рівні підприємств, носить безсистемний характер. У більшості випадків увага приділяється лише його окремим елементам, причому їх вибір здійснюється без належного обґрунтування, що не дозволяє реалізувати його потенціал, призводить до неефективного використання часу і коштів, дискредитує саму ідею використання інформації і знань як джерела економічного зростання. Формування ефективної системи управління інтелектуальним капіталом дозволить вивести вітчизняну економіку на якісно новий рівень, реалізувати наявний все ще досить високий його потенціал, забезпечити входження на рівних у світове співтовариство економічно розвинених країн.

Виходячи з цього метою даної статті є розробка і наукове обґрунтування механізму управління інтелектуальним капіталом підприємств як основних елементів національної економіки у контексті концепції її інноваційного розвитку.

Системний аналіз і узагальнення літературних джерел дозволили автору роботи [95] уточнити структуру і склад елементів інтелектуального капіталу підприємств (рис. 2.22).

У структурі інтелектуального капіталу автор виділяє 2 частини: потенціальну, яка характеризує потенціал інтелектуального капіталу; здатнісну, яка характеризує можливість і здатність до реалізації наявного інтелектуального потенціалу.

Відповідно у кожній з підсистем інтелектуального капіталу виділено потенціальну і здатнісну частини. Такий поділ дозволяє більш точно і повніше аналізувати й оцінювати рівень капіталу, цілеспрямовано формувати систему управлінських дій, спрямованих на його реалізацію і розвиток.

Управління інтелектуальним капіталом підприємства, до речі, як і управління взагалі, повинно бути спрямоване на приведення у відповідність внутрішніх можливостей його реалізації і розвитку до зовнішніх, які генеруються ринком. Загальна схема такого управління подана на рис. 2.23.

Згідно схеми на рис. 2.23 процедури управління інтелектуальним капіталом підприємства виконуються у такій послідовності.

1. Шляхом співставлення характеристик зовнішнього середовища (ринкових можливостей і загроз) і внутрішнього середовища (характеристик складових підсистем інтелектуального капіталу) визначають можливі напрямки розвитку підприємства.

Загалом методична база такого аналізу (SWOT-аналіз, матричні методи стратегічного аналізу та ін. є достатньо відомими і перевіреними практикою). Вибір характеристик зовнішнього середовища, що характеризують ринкові можливості і загрози, та їх оцінка не викликає ускладнення.

Основні характеристики інтелектуального капіталу підприємства, що характеризують його сильні і слабкі сторони (потенціальну і здатнісну складові), подано на рис. 2.22.

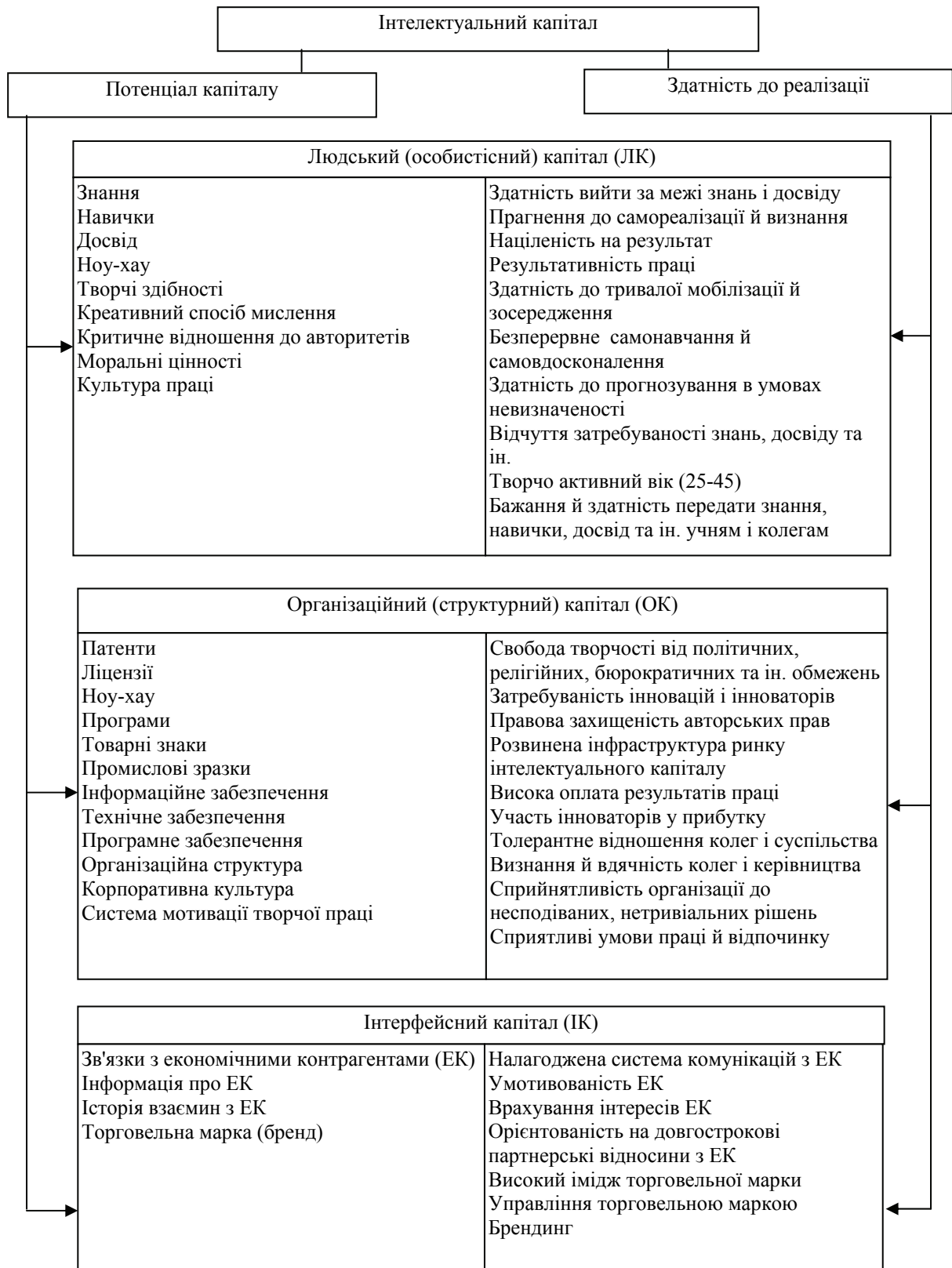


Рис. 2.22. Структура інтелектуального капіталу підприємства



Рис. 2.23 Схема механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства

Доцільним уявляється визначення напрямків розвитку на основі аналізу потенціальної і здатнісної складових (співставляючи їх по одній з ринковими можливостями і загрозами), а також на основі їх узагальненої (комплексної) оцінки.

Такий підхід дозволяє точніше окреслити найбільш реальні напрямки розвитку, для реалізації яких є (поряд із зовнішніми умовами) достатній обсяг інтелектуальних ресурсів та здатність (спроможність) їх реалізувати.

2. При недостатності однієї зі складових перевіряється технічна і економічна можливість, а також економічна доцільність доведення їх до належного рівня — окремо за елементами підсистем інтелектуального капіталу (з погляду потенціальної і здатнісної їх частин).

3. Розробляються конкретні заходи щодо доведення елементів підсистем інтелектуального капіталу до належного рівня.

4. Перевіряється результативність реалізації розроблених заходів (управлінських дій) та вносяться необхідні корективи.

Визначена послідовність заходів може циклічно повторюватися.

Аналізуючи схему на рис. 2.23 та визначені вище етапи, можна зробити висновок про необхідність удосконалення теоретичних засад та методичного інструментарію управління, зокрема:

удосконалення методики SWOT-аналізу в частині більш точного окреслення факторів, що характеризують сильні і слабкі сторони інтелектуального капіталу підприємства взагалі, а також окремо за ресурсною (потенціальною) та здатнісною складовими;

розробки теоретико-методичного підходу до оцінки достатності інтелектуального капіталу: узагальненої, окремо за його підсистемами і елементами цих підсистем (з погляду потенційної і здатнісної складових);

розробки рекомендацій з визначення конкретних управлінських дій щодо забезпечення належного рівня інтелектуального капіталу (за його підсистемами і елементами);

удосконалення теоретико-методичних засад оцінки результативності реалізації інтелектуального капіталу підприємства.

В основу механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства (див. рис. 2.23) покладено оцінку достатності (недостатності) інтелектуального капіталу і вибору за її результатами конкретних управлінських дій. Підходи до оцінки та оціночні показники окремих підсистем (ЛК, ОК, ІК), елементів цих підсистем та узагальненої оцінки інтелектуального капіталу розроблено в роботі автором [95]. Автором запропоновано показники та підходи до їх визначення як для потенційної, так і для здатнісної складових. Однак існує проблема визначення критерію достатності інтелектуального капіталу.

У першому наближенні як еталон можна взяти показники кращих на ринку чи в галузі підприємств. Можна також порівнювати показники в динаміці (одного підприємства чи кількох), визначаючи тим самим позитивні чи негативні тенденції.

Доцільним уявляється накопичення та узагальнення статистичних даних щодо показників, які характеризують окремі елементи підсистем, підсистеми інтелектуального капіталу (ЛК, ОК, ІК) та його загальний стан. Причому окремо слід виділяти показники за потенційною та здатнісною складовими. Перераховані показники слід розглядати не узагальнено, а в сукупності з економічними (фінансовими) та маркетинговими показниками аналізованих підприємств, щоб встановити ступінь залежності економічних результатів діяльності від стану (рівня) інтелектуального капіталу, а також наявність та тісноту стохастичних зв'язків. При цьому необхідно структурувати дані за видами діяльності, масштабами підприємств та ін.

Наявність такої бази є основою адекватної оцінки достатності рівня інтелектуального капіталу та обґрунтованого вибору управлінських дій, спрямованих на його посилення за окремими підсистемами та їх елементами.

Узагальнення літературних джерел і практики господарювання дозволило авторові виділити найбільш прийнятні з відомих підходів до визначення та оцінки показників, а також запропонувати авторські підходи до оцінки інтелектуального капіталу підприємства: окремо за елементами потенційної й здатнісної складових (див. роботу [95]). Систематизація показників подана у табл. 2.7–2.9.

Таблиця 2.7

Показники оцінки елементів ЛК як складової
інтелектуального капіталу підприємства

Елементи ЛК	Оціночні показники
Потенціальна (ресурсна) складова	
Інтелект працівників	Показник IQ (індивідуально для кожного працівника і середній по підрозділу або організації)
Знання Навички Досвід	Кількісні показники: рівень освіти, кваліфікації, виробничого стажу (загального й відповідно до профілю діяльності підприємства) і т.п. Якісні показники: досвід роботи в заружній фірмі, виготовлення продукції на експорт, проходження персоналом курсів підвищення кваліфікації тощо
Ноу-хау	Частка працівників, що мають знання, які можна передати тільки безпосередньо від людини до людини шляхом демонстрації певних прийомів роботи, особливостей технології тощо
Творчі здатності Креативний спосіб мислення Критичне відношення до авторитетів	Показники раціоналізаторської й винахідницької активності, які характеризують схильність до генерування нових знань, рівень оригінальності розробок тощо
Моральні цінності Культура праці	Кількісні показники: частка браку в роботі, наявності претензій і позовів з боку споживачів, оптимальність трудових дій і т.п. Якісні показники: поведінка на роботі й у побуті, обов'язковість у відносинах з колегами й діловими партнерами, організація робочого місця й т.д.
Здатнісна складова	
Здатність вийти за межі наявних знань і досвіду Прагнення до самореалізації й визнання Націленість на результат Результативність праці Здатність до тривалої мобілізації й зосередження Безперервне самонавчання й самовдосконалення Здатність до прогнозування в умовах невизначеності Відчуття затребуваності знань, досвіду та ін. Творчо активний вік більшості персоналу (у середньому 25-45 років) Бажання й здатність передати знання, навички, досвід та ін. учням і колегам	Показники індивідуальної (щоб не враховувати організаційний капітал) результативності і якості праці працівників відповідних категорій, ступеня відповідності їхніх знань і вмінь вимогам ринку (напрямок і величина вектора, освіти й самоосвіти), вікової структури, результативності діяльності з підготовки учнів, ступеня визнання колегами й т.п.

Таблиця 2.8

Показники оцінки елементів ОК як складової інтелектуального капіталу підприємства

Елементи ОК	Оціночні показники
Потенціальна (ресурсна) складова	
Патенти Ліцензії Ноу-хау Товарні знаки Промислові зразки	Якісна оцінка: наявність права власності на патенти, промислові зразки, ноу-хау, товарні знаки, що свідчить про високий рівень організаційного капіталу й ступінь його правової захищеності. Кількісна оцінка (вартісна): витратний метод, метод доходів (звільнення від роялті), метод аналогій, визначення ринкової вартості тощо
Інформаційне забезпечення (технічна частина) Технічне забезпечення Програмне забезпечення	Показники оснащення сучасними засобами комунікації й зв'язку (у порівнянні з кращими підприємствами та організаціями на ринку або в галузі). Рівень інформаційного, програмного, технічного забезпечення систем підтримки прийняття рішень доцільно визначати за допомогою коефіцієнтів їхньої прогресивності, оновлюваності й т.п. Доцільним є порівняння техніко-економічних параметрів програм, комп'ютерної техніки, інформаційних баз даних і знань із кращими зразками або тими, які використовують лідери ринку або галузі
Інформаційне забезпечення (власне інформаційна частина)	Коефіцієнт повноти інформації, що розраховується як відношення обсягу інформації, наявної в особі, що приймає рішення (ОПР), до загального обсягу інформації, необхідної для ухвалення обґрунтованого рішення. Коефіцієнт точності інформації, що розраховується як відношення обсягу релевантної інформації до загального обсягу наявної інформації. Коефіцієнт суперечливості інформації, що розраховується як відношення кількості наявних незалежних свідочств на користь ухвалення рішення, до загальної кількості незалежних свідочств [95]
Конструкторська і технологічна документація	Кількісні показники: визначаються, у більшості, непрямим методом, наприклад, рівень прогресивності конструкцій і технологій, рівень ремонтпридатності, технологічності виготовлення й економічності експлуатації і т.п. Якісні, що характеризують рівень якості документації (визначаються методом експертної оцінки)
Організаційна структура	Рівень організаційної структури управління підприємством можна оцінити шляхом побудови матриці аналізу й розподілу функцій, прав і обов'язків між підрозділами підприємства [96]
Сертифікати якості, екологічності тощо	Оцінка може виконуватися як за якісними (наявність сертифікатів відповідності стандартам якості й системи управління якістю — ISO 9000, вимогам екологічної безпеки — ISO 14000), так і за кількісними показниками, наприклад, частка сертифікованої продукції, технологій, виробництв тощо
Корпоративна культура	Стан соціально-психологічного клімату у колективі працівників підприємства і його структурних підрозділів, корпоративної культури оцінюють за допомогою методів і показників соціології й психології
Система мотивації творчої праці	Стан системи мотивації можна оцінити показниками результативності творчої праці (наприклад, частка технічних, технологічних, організаційних інновацій у загальній кількості розробок тощо)
Здатнісна складова	
Свобода творчості від політичних, релігійних, бюрократичних та інших обмежень Затребуваність інновацій і інноваторів Правова захищеність авторських прав	Оцінку здатнісної складової організаційної структури можна оцінювати показниками швидкості реагування на збурювання в зовнішнім і внутрішнім середовищі, оперативності і якості прийнятих управлінських рішень, спрямованих на використання й розвиток ринкових можливостей і протидію ринковим загрозам
Участь інноваторів у прибутку Толерантне відношення колег і суспільства Визнання й вдячність колег і керівництва Сприйнятливість організації до несподіваних, нетривіальних рішень Сприятливі умови праці й відпочинку	Рівень використання інформаційних систем і технологій доцільно оцінювати відомими показниками рівня автоматизації й механізації робіт (проектних, виробничих, управлінських, допоміжних) на всіх стадіях процесу розробки, виробництва й просування нової продукції на ринку (шляхом порівняння з показниками підприємств-лідерів). Непрямим чином його також можна визначити за допомогою показників продуктивності праці (окремих підрозділів або підприємства в цілому), інформатизації процесів проектування, виробництва, збуту та управління. У цілому можливість реалізації організаційного капіталу підприємства (інформації про запити споживачів, прав на патенти й технічну документацію і т.п.) прямо характеризує частка наукомістких виробів, послуг і технологій у їх загальній кількості, вона також свідчить про високий рівень інтелектуального капіталу взагалі. Їхні характеристики необхідно порівнювати з характеристиками кращих на ринку виробів, послуг і технологій

Таблиця 2.9

Показники оцінки елементів ІК як складової інтелектуального капіталу підприємства

Елементи ОК	Оціночні показники
Потенціальна (ресурсна) складова	
Зв'язки з економічними контрагентами (ЕК) Інформація про ЕК Історія взаємин з ЕК	Якісні: тривалість контактів, ступінь зацікавленості економічних контрагентів у співробітництві, умови співробітництва та ін. Кількісні: частка продукції, що реалізується постійним споживачам, частка одержуваного від цього прибутку й т.п.
Торговельна марка (бренд)	Правова захищеність, володіння часовим пріоритетом на ринку, унікальність [97]
Здатнісна складова	
Налагоджена система комунікацій з ЕК Умотивованість ЕК Врахування інтересів ЕК Орієнтованість на довгострокові партнерські відносини з ЕК	Наявність добре налагодженої і перевіреної часом збутової мережі й системи товароруку, сталі контакти з постачальниками, посередниками, контактними аудиторіями та ін.
Високий імідж підприємства і торговельної марки	Імідж підприємства в середовищі споживачів і ділових партнерів, його ділова репутація мають самостійну ринкову цінність (гудвіл) і значною мірою впливають на ефективність його ринкової діяльності, однак і самі залежать від неї. Оцінити імідж і ділову репутацію можна досить об'єктивно, наприклад, шляхом опитувань споживачів, ділових партнерів, або ж витратами часу й коштів на укладання договорів з економічними контрагентами, на просування продукції на ринок, зокрема, стимулювання попиту, у порівнянні з основними конкурентами. Аналогічним чином можна оцінити торговельну марку (бренд)
Управління торговельною маркою Брендинг	Адекватність торговельної марки (міра відповідності продукції, що випускається під даною торговельною маркою запитам споживачів), сила домінування ("глибина" марочного проникнення, частка ринку), масштабність (темпи марочної експансії), споживацька лояльність (середня кількість товарних марок-конкурентів, які розглядає для себе як можливі альтернативи усереднений споживач, але від яких відмовляється, демонструючи прихильність до даної торговельної марки) [97]

Звичайно, подані у табл. 2.7–2.9 показники є орієнтовними, однак їх можна визначити як базові, які слід конкретизувати і доповнювати.

Підбиваючи підсумки, слід зазначити, що автором розроблена узагальнена схема механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства та запропонована послідовність процедур управління.

Визначено основні напрямки удосконалення теоретико-методичних засад управління інтелектуальним капіталом підприємства та існуючі на

цьому шляху проблеми, головними серед яких є: необхідність удосконалення методики і показників адекватної оцінки достатності (недостатності) інтелектуального капіталу з метою вибору за її результатами конкретних управлінських дій; визначення критерію достатності інтелектуального капіталу в комплексі і за його окремими системами та елементами.

На основі узагальнення літературних джерел і практики господарювання автором виділено найбільш прийнятні з відомих підходів до визначення та оцінки показників, а також запропоновано власні підходи до оцінки інтелектуального капіталу підприємства. Виконана систематизація показників за елементами його складових — відповідно людського, організаційного й інтерфейсного капіталів (окремо для потенціальної і здатнісної їх частин).

Отримані результати істотно поглиблюють теоретико-методологічні та методичні основи управління інтелектуальним капіталом підприємства в частині його детальної оцінки з метою обґрунтування вибору комплексу управлінських заходів.

Подальші дослідження повинні бути спрямовані на накопичення масиву статистичних даних, які характеризують ступінь залежності економічних результатів діяльності підприємства-інноватора від стану (рівня) інтелектуального капіталу, а також наявність та тісноту стохастичних зв'язків.

2.2.2. Конкурентоспроможність трудового потенціалу підприємств в Україні: напрями підвищення в умовах глобалізації*

В умовах посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світогосподарського простору розвиток національних економік усе більшою мірою залежить від впливу екзогенних чинників, що безпосередньо впливають не тільки на макроекономічне середовище, але й фінансово-економічний стан підприємств. Поширення кризових явищ на переважну більшість розвинених економік наочно свідчить про їх вразливість до коливань зовнішньоекономічної кон'юнктури, що обумовлює посилення фінансово-економічних та соціальних ризиків на макро-, мезо- та мікрорівнях. Однак враховуючи, що конкурентоспроможність національної економіки в умовах глобалізованого економічного простору залежить, передусім, від стану інноваційної активності підприємств, то зниження якості існуючого трудового потенціалу, здатного обслуговувати новітні технології, є суттєвою загрозою підвищення рівня її конкурентоспроможності. Відповідно, необхідною передумовою мінімізації негативних наслідків впливу кризових явищ у глобалізованому світі на розвиток соціально-трудової сфери є реалізація можливостей підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств, що підтверджує актуальність дослідження означеної тематики.

* © Л.С. Лісогоп, 2010

Дослідженню проблем конкурентоспроможності трудового потенціалу приділялося достатньо уваги у наукових працях вітчизняних вчених-економістів, зокрема С.І. Бандура, Д.П. Богині, А.М. Колота, І.С. Кравченко, Е.М. Лібанової, І.Л. Петрової, В.М. Петюха, Д.Г. Ратнікова, М.В. Семикіної. Водночас окремі аспекти дослідження проблем конкурентоспроможності трудового потенціалу, в умовах рецесії дотепер залишаються недостатньо дослідженими. Зокрема, це стосується обмежень та можливостей підвищення конкурентоспроможності в Україні. Саме тому *метою даної статті* є визначення проблем та специфіки процесу підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств в Україні в умовах економічної кризи.

В умовах сучасного глобалізованого світу підвищення конкурентоспроможності підприємств залежить, насамперед, від можливостей реалізації інноваційних важелів розвитку, поширення знань на усі сфери виробничого циклу. При цьому найбільш суттєві конкурентні переваги отримують саме ті підприємства, які намагаються не тільки ефективно використовувати отримані знання, але й розробити дієвий механізм управління цими знаннями. Насамперед, це стосується не тільки реалізації можливостей застосування отриманих знань задля удосконалення організації виробництва та праці, але й забезпечення творчого, креативного підходу до вирішення поставлених завдань. У цьому контексті управління знаннями передбачає не тільки механічне накопичення знань, необхідних для підвищення конкурентоспроможності виробництва. Необхідно формувати дієвий механізм мобілізації фінансово-кредитних, матеріальних ресурсів, спрямований на забезпечення раціональної організації виробництва на базі залучення кваліфікованих працівників до обслуговування високотехнологічних та інформаційних технологій.

Ступінь адаптованості працівників до професійно-кваліфікаційних змін залежить від рівня відповідності потребам виробництва отриманої підготовки, наближеності змісту та характеру накоплених знань до практики обслуговування конкретних технологічних процесів. Водночас необхідно враховувати достатньо швидке моральне старіння технічних та професійних знань, які є основою кваліфікації. Саме тому чим інтенсивніше відбувається процес заміщення застарілих знань більш прогресивними, тим складніше працівникам, які не мають належного рівня знань і відповідних особистісних характеристик, підвищувати рівень своєї професійної мобільності та забезпечувати зростання конкурентоспроможності власного трудового потенціалу.

Переважною більшістю вчених науковців-економістів конкурентоспроможність трудового потенціалу трактується як сукупність якісних та кількісних переваг працівників (в освіті, кваліфікації, рівнях компетенції, накопиченому професійному досвіді та навичках, схильності до інновацій, мобільності, вмотивованості до ефективної зайнятості тощо),

завдячуючи яким в умовах конкурентного середовища стануть можливими інноваційні зрушення в економіці країни (регіону, підприємства), забезпечення конкурентних позицій держави (регіону, підприємства) на внутрішньому та зовнішньому ринках [98]. Водночас за умов перебування економіки на індустріальній стадії розвитку значною залишається частка працівників, зайнятих важкою фізичною, монотонною працею. При цьому система промислового виробництва потребує стандартизованої робочої сили, оскільки у традиційних секторах економіки робітники виконують, передусім, одноманітну, стандартизовану роботу.

Однак з переходом до постіндустріального суспільства застарілі форми праці, які приходять у суперечність з потребами нової техніки і технології, стають непродуктивними. Поступово набуває поширення праця третьої хвилі, для якої характерна творчий підхід до вирішення поставлених завдань, ініціативність, оволодіння спеціальністю та професійним знанням. Водночас відбувається скорочення сфери застосування праці другої хвилі, якій притаманна праця жорстко регламентована, уніфікована. Сучасні високотехнологічні галузі економіки потребують ініціативних та освічених працівників, які, відповідно, потребують індивідуального ставлення до себе на роботі.

Активізація інноваційних процесів в економічних системах обумовлює необхідність кореляційного зв'язку між змінами організаційно-технологічної структури підприємств виробничої сфери та динамікою професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих на них працівників. Обумовлене ходом структурно-технологічних змін збільшення обсягів попиту на кваліфіковану робочу силу у формальному секторі економіки супроводжується відтоком низько кваліфікованої робочої сили у неформальний сектор (торгівля, побутове обслуговування). Економічно розвинені країни, у структурі зайнятості яких превалюють представники професій, що обслуговують п'ятий технологічний уклад, характеризуються збільшенням кількості нововведених робочих місць у сфері обслуговування (оптовій та роздрібній торгівлі, сфері послуг, фінансів, страхування).

Водночас у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили України дотепер зберігається значна частка низько ефективної праці. Це обумовлене, насамперед, непрогресивними структурними зрушеннями; жорсткістю та слабкою сприйнятливістю професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень в економіці; утриманням низького рівня професійної мобільності. Збереження значних обсягів малокваліфікованої праці у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили України обумовлено існуванням деформованої структури зайнятості на ринку праці (рис. 2.24).

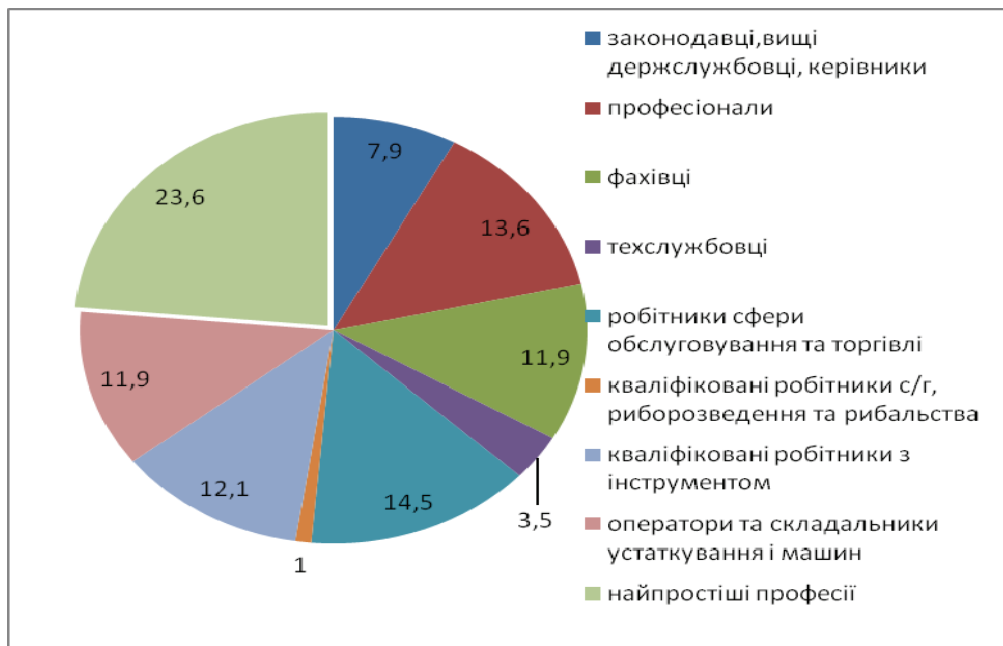


Рис. 2.24 Структура зайнятих в економіці України у 2009 році, % [99]

Виходячи з представлених вище даних, можна зробити висновок, що у структурі зайнятого населення України дотепер традиційно високою залишається частка представників найпростіших професій: при цьому останніми роками спостерігається тенденція до збільшення цієї частки (з 16,9% у 1999 р. до 23,6% у 2009 р.). Натомість, частка професіоналів та фахівців у структурі зайнятих поступово знижується (відповідно, з 28,7% у 1999 р. до 25,5% у 2009 р.). Значним залишається скорочення частки кваліфікованих робітників з інструментом (з 13,4% у 1999 р. до 12,1% у 2009 р.). Разом з тим, незначне зростання частки робітників сфери обслуговування та торгівлі (з 10,9% у 1999 р. до 14,5% у 2009 р.) свідчить не стільки про розширення сегменту сфери послуг, скільки про зростання частки зайнятих у дрібно роздрібній торгівлі [99].

Водночас рівень конкурентоспроможності трудового потенціалу країни не може досягати високого рівня за умов превалювання індустріальної структури зайнятості на противагу інноваційній, характерній для економічно розвинених економік. Зарубіжний досвід свідчить про необхідність підготовки та перепідготовки трудового потенціалу як основи підвищення рівня його конкурентоспроможності. Зокрема, досвід американських корпорацій характеризується різноманітністю підходів до змісту, форм та методів роботи, необхідністю систематичного підвищення професійного рівня HR-менеджерів, відповідного фінансування впровадження новітніх інформаційних технологій. Експерти вважають, що знань, здобутих у вищих навчальних закладах, достатньо тільки на перші 3–5 років роботи, після чого потрібна перепідготовка або підвищення кваліфікації: без цього неможливо забезпечити зростання конкурентоспроможності працівника [100].

Пріоритетного значення на інноваційній стадії розвитку економіки набуває наявність у трудового потенціалу креативного елементу — не просто здобуття нових знань та набуття навичок у процесі трудової діяльності, а вміння їх творчо застосовувати. При цьому економічно розвинені країни використовують можливості стажування працівників з творчими здібностями у дослідних центрах або залучення до творчої діяльності у складі творчих колективів. Поширення тенденцій інтелектуалізації трудової діяльності обумовлює поступове звільнення ринку праці від некваліфікованої робочої сили з низьким рівнем доходів, соціально інертної. При цьому одночасно створюються умови для активізації трудової поведінки, прояву більшої мобільності, зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу працюючих.

Зарубіжний досвід свідчить про можливість здійснення реструктуризації зайнятості у напрямку зменшення частки некваліфікованої робочої сили декількома шляхами. З розвитком механізації, автоматизації виробництва у розвинених країнах скорочується частка трудомістких і небезпечних для здоров'я робіт. Це відбувається шляхом забезпечення дострокового виходу на пенсію працівників передпенсійного віку — представників найпростіших професій, переводу працівників на робочі місця, що потребують здійснення більш кваліфікованих операцій. Це обумовлює поступове підвищення мінімальних вимог до робочої сили до рівня близького до середньої кваліфікації. Також відбувається залучення до виконання фізично легких, частково механізованих робіт на умовах часткової зайнятості представників економічно неактивного населення (студентів технікумів, коледжів, вузів, а також домогосподарок та пенсіонерів).

Активізація інноваційних процесів у світовому розвитку зумовила підвищення ролі освіти та професійної підготовки у розвитку людських ресурсів. Зростання рівня вимог до якості робочої сили по мірі розвитку сучасних технологій потребує постійного вдосконалення знань та умінь індивіда протягом трудового життя з метою забезпечення його продуктивної зайнятості, професійної мобільності та конкурентоспроможності. Підвищення якості освітніх послуг на основі формування системи безперервної освіти „life-long education” з метою оптимізації професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, виступає одним з дієвих напрямів зростання рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу як окремих підприємств, так і економіки у цілому.

Водночас адаптованість системи освіти та професійної підготовки до динамічних змін кон'юнктури попиту та пропозиції на світових ринках праці, забезпечення підготовки робочої сили, професійно-кваліфікаційні параметри якої відповідають потребам соціально-економічного розвитку суспільства, виступають визначальними факторами зростання конкурентоспроможності людських ресурсів. В умовах формування інноваційного суспільства функціональними

особливостями освіти виступає не тільки „...здатність надавати тим, хто навчається, нагромаджений в попередні роки обсяг знань та навичок, але й підвищувати здатність до сприйняття та використання на практиці нових наукових ідей, технічних інструментів та методів виробництва, формувати в працівниках новаторські здібності, ініціативу та підприємливість...”[101, с. 34].

Посилення кризових явищ у світовій економіці призвело, у першу чергу, до ускладнення функціонування національних економік, орієнтованих на отримання конкурентних переваг ресурсного типу. Насамперед, це проявилось через скорочення попиту на продукцію незавершеного виробництва (металургійну продукцію), погіршення можливостей нарощування експортного потенціалу країн, зниження інвестиційної активності в результаті впливу спекулятивного фінансового капіталу, акумуляції кредитних зобов'язань при одночасному розширенні внутрішнього споживчого попиту. За оцінками Світової організації торгівлі, обсяги зовнішньої торгівлі у рамках світової економіки скоротилися у 2009 р. на 2,8%, порівняно з щорічним зростанням на 7,8%, зареєстрованим протягом останніх трьох років [102]. Відповідно, це суттєво звужує можливості реалізації інноваційних чинників розвитку національних економік.

Однак хід розвитку світової економіки свідчить про більш сприятливі перспективи виходу зі стану рецесії країн із значним акумульованим виробничим, науково-технічним та людським потенціалом, здатним до генерування інновацій. Згідно даним Звіту Європейської комісії „Employment situation and Social Outlook. Monthly Monitor. May 2009” очікується, що у після кризовий період (2011–2015 р.) робочі місця, що потребують високого рівня кваліфікації, становитимуть майже третину загального обсягу зайнятості [103, с. 16]. Процес поступової уніфікації стандартів, систем сертифікації знань дозволить економічно розвиненим країнам за рахунок спеціалізації праці концентрувати ресурси (матеріальні, фінансові, людські) на тих напрямках науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, у яких вони мають перевагу.

В умовах інтенсивної інформатизації економіки вміння професійно використовувати можливості новітніх технологій забезпечуватиме отримання нецінових конкурентних переваг у ході конкурентної боротьби за вакантні робочі місця. Нині посилюється значення „знаннєвої” складової розвитку країн, що передбачає забезпечення безперервної освіти протягом усього життя. Поширення знань за допомогою інформаційно-комунікаційних мереж у вигляді систематизованої інформації [104] сприяє значному прискоренню науково-технічного прогресу, що, відповідно, зумовлює необхідність зростання інвестицій у розвиток освіти та науки. Підвищення якості робочої сили, нерозривно пов'язане з удосконаленням системи підготовки кадрів, займає належне місце в економічній політиці

розвинених країн, оскільки утримання у великих обсягах робочої сили низької якості слугує потенційним ресурсом виникнення соціальних загроз у сфері праці та гальмує розвиток країни в цілому.

Існуючий стан професійної підготовки в Україні свідчить про скорочення кількості як навчених новим професіям, так і кількості працівників, що підвищили кваліфікацію. Зокрема, кількість охоплених навчанням новим професіям зменшилася загалом по економіці з 302,6 тис. осіб у 2007 р. до 209,3 тис. осіб у 2009 р. (на 4,1%). Причому найбільш суттєвим було скорочення їх кількості у промисловості (на 32,2%) внаслідок неможливості забезпечення професійного зростання працівників за рахунок фінансових ресурсів підприємств. Можливості підвищення кваліфікації кадрів залежать від фінансового стану підприємств. Кількість працівників, що підвищили кваліфікацію, зменшилася з 1071,2 тис. осіб у 2007 р. до 890,4 тис. осіб у 2009 р., особливо це стосується підприємств переробної промисловості (на 29,7%) [105].

За якісними показниками системи перепідготовки персоналу Україна значно відстає від рівня країн-лідерів конкурентоспроможності, що свідчить про існування загрози відставання за якістю підготовки відповідно до запитів і вимог сучасних технологій. В умовах погіршення макроекономічної ситуації підприємства намагаються економити на витратах на підготовку працівників. Прийняття Закону України „Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення” (№799-17 від 25.12.2008 р.), спрямоване на мінімізацію негативних наслідків впливу економічної кризи на ринок праці, не забезпечило суттєвого поліпшення ситуації. Обмежені можливості фінансування витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва (за умови збереження за працівниками місця роботи) [106, с. 2], ускладнюють виконання положень закону.

Таким чином, можна зробити висновок, що місце країни у рейтингу геополітичної конкуренції за умов посилення інтеграційних процесів світової економіки залежить, насамперед, від освітнього рівня нації, стану розвитку ключових виробничих систем новітнього постіндустріального технологічного устрою та інформаційного середовища, здатності економіки до генерації високої інноваційної активності. Державна політика підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу працівників має бути спрямована на реформування оплати праці та доходів, освіти та професійного навчання, організацію безперервного навчання на засадах соціального діалогу, стимулювання інноваційної активності працюючих. Це дозволить забезпечити якісний розвиток трудового потенціалу працівників та підвищення його конкурентоспроможності.

2.2.3. Аксіологія показників оцінки потенціалу людських ресурсів*

Розвиток технологічних революцій, інформатизація виробничо-господарських процесів зумовили істотну зміну ролі людського фактора як джерела підвищення ефективності виробництва. Характеристики виробничих сил людини, введення в дію яких гарантує в сучасних умовах успішні результати в бізнесі, більшою мірою належать не до його фізичних або інтелектуальних здібностей, а до сфери його емоційно-психологічного стану.

Оптимальне поєднання положень психології та теорії менеджменту сприяє ефективному здійсненню мотиваційної діяльності колективу і самомотивації праці кожного його члена за рахунок максимального використання індивідуально-особистісних особливостей останнього.

Сьогодні виникає необхідність у використанні соціально-психологічних якостей персоналу в системі менеджменту підприємства. Розуміння та вдале використання сучасними менеджерами таких категорій, як характер підлеглого, його мотиви, цінності, соціальні установки тощо, дозволить більш ефективно використовувати людський потенціал як інструмент підвищення результативності роботи торговельного підприємства.

Актуальність проблеми соціально орієнтованої діяльності підприємства є однією з найбільш превентивних у системі регулювання трудових відносин. Різні аспекти даної проблеми досліджено в роботах А. Аверіна, М. Дороніної, С. Бандура, О. Бандурки, Д. Богині, О. Єгоршина, С. Кожушка, О. Крушельницької, Т. Левищенко, Е. Лібанової, В. Василенка, А. Колота, Л. Лутай, Н. Лук'янченко, І. Слепєнкова, В. Шкатулли, Г. Щюкіна та інших.

Метою статті є дослідження можливостей підвищення потенціалу людських ресурсів через управління соціально-психологічними якостями робітників, врахування дій особистісного фактора в діяльності підприємств торгівлі та його активного впливу на результати цієї діяльності.

Торговельна діяльність набуває вагомого значення в розвитку економіки країни, стає важливим фактором соціально-економічної стабільності в суспільстві. Вона залучає основну частину працездатного населення, яке вивільняється з інших секторів, знижуючи гострі соціальні проблеми [107, с. 8–16]. В умовах, коли економіка стає соціально орієнтованою, необхідні кардинальні зміни управління торговельними підприємствами.

Складність урахування особистісного фактора у виробничо-господарській діяльності торговельного підприємства визначається змістом самого поняття «людські ресурси», яке досі не знайшло всебічного узагальнення, систематизації та формулювання. Частіше в публікаціях воно розглядається на рівні макроекономіки, однак більш ефективного використання людського потенціалу можливе тільки в контексті мікроекономічних процесів.

* © Л.А. Лутай, О.О. Савельєва, 2010

М. Дороніна [108] пропонує визначення людських ресурсів на рівні підприємства як систему індивідуально-особистісних характеристик робітників (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення та мова, уявлення, темперамент, характер, здібності, соціонічні особливості тощо), повна реалізація яких у трудовому процесі за певних умов (соціально-психологічний клімат колективу, культура виробництва та управління тощо) сприяє підвищенню результативності праці. Останню можна визначити як доцільну свідому діяльність людини, спрямовану на створення необхідних благ, організацію ефективного функціонування підприємства й управління ним.

Важливими складовими результативної праці, основою потенціалу людських ресурсів, які впливають на виробничу та службову діяльність персоналу торговельного підприємства, є співучасть, соціальні установки, мотивація, трудова адаптація, схильність до своєї організації (див. рис. 2.25).

Співучасть робітників у вирішенні господарських питань можна трактувати і як присутність найманих працівників при обговоренні проблем організації, і як контроль за діяльністю підприємців (без участі у прийнятті рішень), так і прийняття рішень з питань управління на паритетній основі. Співучасть є одним з основних засобів демократизації економіки. Поняття «економічна демократія» виникло в 30-х роках XX ст. у Західній Європі, визначальну роль у його формуванні відіграло розповсюдження соціалістичних ідей під впливом революції 1917 р. у Росії (одним із лозунгів було встановлення робочого контролю за виробництвом та розподілом).

Сьогодні демократизація економіки здійснюється через розгорнуту багатоступеневу систему співучасті на робочому місці, на підприємстві, на регіональному, державному та міжнародному рівнях. Співучасть може бути прямою (особистісною) або непрямою (через представників) та передбачає реалізацію відповідних прав персоналу.

Розвиток особистості значною мірою залежить від того мікросоціального середовища, що її оточує повсюди: на підприємстві, де вона працює, й поза ним. Під мікросоціальним середовищем розуміється певний спосіб життя людини, її найближче оточення, що безпосередньо впливає на розвиток. На підприємстві таким найближчим оточенням є колектив, який формує особистість уже самим фактом функціонування індивіда в ньому. За посередництвом вироблених норм, традицій, зразків поведінки колектив санкціонує певний спосіб мислення, поведінки і відкидає інший. У процесі взаємодії у членів колективу виробляються соціальні установки на цілу сукупність ситуацій (у тому числі й на трудову дисципліну), які є значущими для функціонування групи. У формуванні соціальної установки беруть участь, з одного боку, соціальні потреби, пов'язані з включенням індивіда у первинні та вторинні контактні групи, а з іншого — відповідні соціальні ситуації. Соціальна установка на трудову дисципліну в роботі служить показником рівня дисциплінованості робітника. Не будь-який колектив виховує людину, і далеко не завжди той вплив, який він чинить, може вважатися плідним [109, с. 234-247].

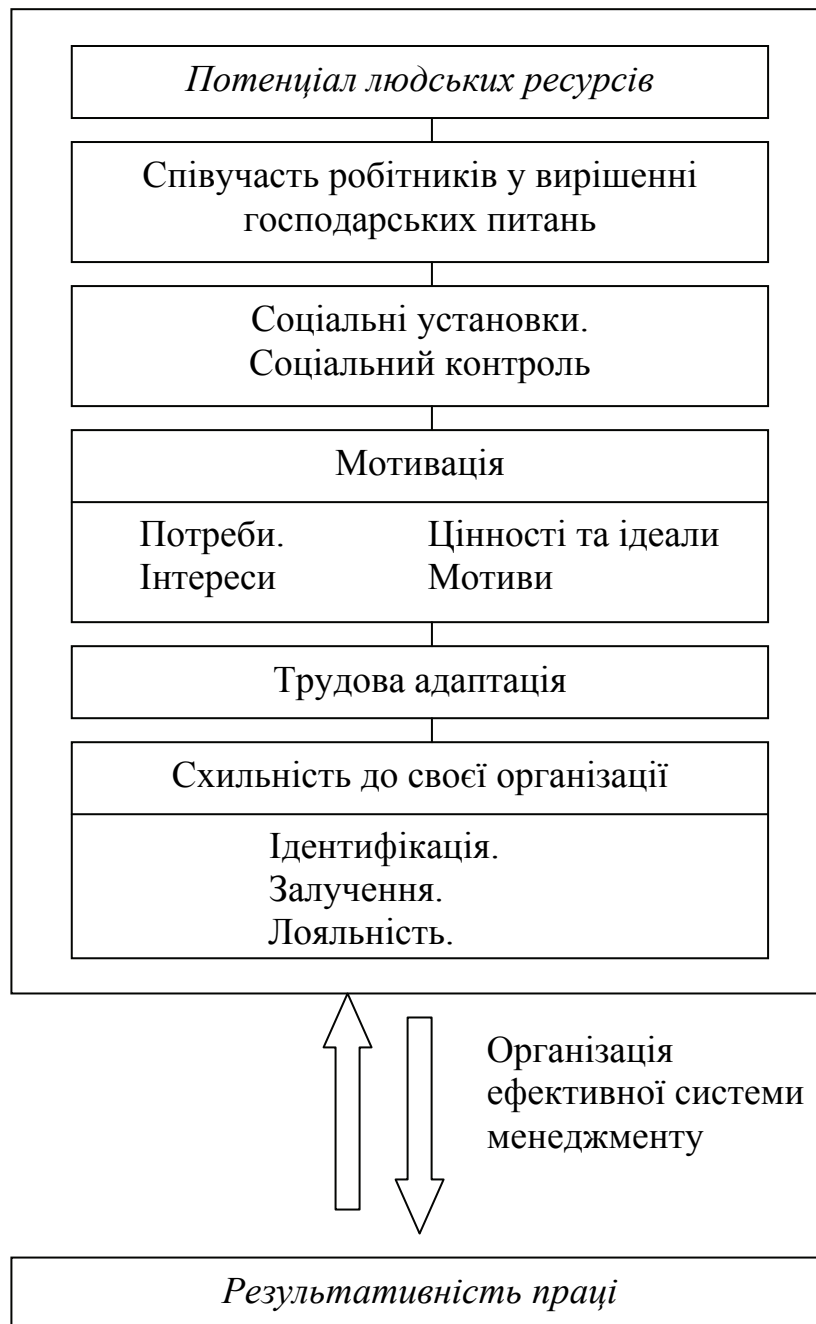


Рис. 2.25. Соціально-психологічні складові, які впливають на результативність праці персоналу торговельного підприємства

Необхідною умовою формування дисциплінованості є ефективне функціонування соціального контролю. Соціальний контроль покликаний забезпечити відповідність реальної поведінки членів колективу трудовому порядку, спрямованому на нормальне функціонування виробничого процесу. До характерних рис соціального контролю належать: упорядкованість, формалізованість, категоричність вимог, що висуваються до індивіда, їх нормативність, забезпеченість санкціями як

формального, так і неформального характеру. Гнучкість, здатність відрізняти різні за соціальним змістом відхилення від соціальних норм діяльності є необхідними характеристиками соціального контролю.

Мотивація — це внутрішня сила, яка спонукає індивіда до дій. Мотивація — це процес спонукання себе та інших для досягнення особистісних цілей та цілей організації. До структурних елементів процесу мотивації відносять: потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності, ціннісні орієнтації, ідеали і мотиви. Серед структурних елементів процесу мотивації основними є: потреби, інтереси, цінності та ідеали, а також мотиви.

Потреби виступають глибинним джерелом мотивації трудової поведінки. Це об'єктивно зумовлена потреба людини в чомусь необхідному для свого існування, а отже, і в діяльності для реалізації цих потреб. Існує безліч соціальних і моральних потреб, певна їх частка має безпосереднє відношення до проблеми мотивації праці то набуває конкретного мотиваційно-трудового значення. Серед них можна виділити потреби в самоповазі, самоствердженні, визнанні, соціальній ролі, самозбереженні тощо.

Інтерес — це конкретне вираження усвідомлених потреб. На відміну від потреби інтерес спрямований на ті соціальні відносини, від яких залежить задоволення потреб працівника. Специфічною рисою інтересу виступає діяльне ставлення до використання умов існування об'єкта, у той час як потреба виражає стан необхідності опанувати ці умов. Носіями потреб та інтересів виступають як окремі працівники, так і колективи, соціальні групи, суспільство в цілому.

Разом із потребами та інтересами важливими елементами процесу трудової мотивації є цінності — уявлення про головні цілі життя й роботи, а також про основні засоби досягнення цих цілей. Цінності відображають у свідомості потреби та інтереси, але не копіюють їх. Адже це суб'єктивний, ідеальний зліпок, що не завжди може відповідати реальним потребам та інтересам. Для окремого працівника є своя група головних цінностей, за якими можна орієнтуватись у його поведінці. Така група цінностей називається ціннісними орієнтаціями.

Поняття «адаптація» походить від лат. *adapto* — пристосовую. Воно запозичене з біології та означає приладжування, пристосування до навколишнього середовища. Трудова адаптація — це соціальний процес освоєння особистістю нової трудової ситуації, у якому особистість і трудове середовище активно впливають один на одного і є адаптивно-адаптуючими системами. Влаштуваючись на роботу, людина активно включається в систему професійних і соціально-психологічних відносин конкретної трудової організації, засвоює соціальні ролі, цінності, норми, узгоджує свою індивідуальну позицію із цілями й завданнями організації (трудового колективу), тим самим

підпорядковуючи свою поведінку службовим приписанням даного підприємства або установи [109, с. 209].

Схильність робітників до своєї організації є психологічним станом, який визначає очікування, установки робітників, особливості їх робочої поведінки й те, як вони сприймають організацію. Схильність — це той інтегральний показник, у якому відображаються трудові цінності, трудова етика робітників, їх мотивація та задоволення працею. Схильність передбачає: ідентифікацію, залучення, лояльність.

Ідентифікація — це гордість за організацію, привласнення робітниками організаційних цілей. Вона залежить від того, якою мірою люди інформовані про стан справ в організації та про перспективи вирішення значущих для них проблем, бачать єдність власних цілей та цілей організації, пишаються самим фактом своєї роботи в даній організації, вважають справедливою оцінку своєї праці з боку організації.

Залучення розглядається як бажання докладати особистих зусиль, робити свій внесок як члена організації для досягнення її цілей. Залученість в організацію може бути досягнута лише в тому випадку, якщо робота в організаціях викликає у людей готовність до додаткових зусиль, почуття самоповаги, зацікавленість у досягненні значущих для організації робочих результатів, відповідальність за результати своєї роботи.

Лояльність — це емоційна приналежність до своєї організації, бажання залишатись її членом. Лояльність по відношенню до організації передбачає, що дана робота викликає у робітника задоволеність змістом роботи, яку він виконує, своєю кар'єрою в організації, впевненість в доцільності роботи у даній організації.

Таким чином, необхідно зазначити, що формування трудового потенціалу торговельних підприємств, забезпечення високої якості кадрового людського потенціалу є вирішальними чинниками ефективності роботи підприємства, конкурентоспроможності його товарів та послуг. Гнучке управління в таких умовах покликане враховувати цілий спектр соціально-психологічних факторів [110, с. 147–153].

Головну роль у формуванні нової кадрової політики через управління соціально-психологічними якостями робітників доцільно надати топ-менеджерам торговельних підприємств. Людські ресурси мають цінність саме як ресурс отримання прибутку. Урахування практиками управління персоналом особистісного фактора дозволить орієнтуватись на підтримку, створення та (або) підвищення якості людських ресурсів [111, с. 46–53]. Усе це потребує подальших досліджень у даній сфері з метою побудови системи показників оцінки потенціалу людських ресурсів саме в торговельній галузі.

2.2.4. Мотиваційний пакет у системі управління персоналом*

Інтеграційні процеси у світовій економіці, поширення інформаційних технологій якісно змінюють відносну цінність ресурсів, які в умовах лібералізованої економіки переміщуються до більш ефективних споживачів, унаслідок чого зростає значення таких ресурсів, як відносно мобільні завдяки домінуванню демократичних стандартів фінанси та інтелект [112]. Відбувається динамічний розвиток ринку знань, постійно зростає роль наукомістких технологій, система пріоритетів науки і техніки спрямована на капіталізацію витрат, що вкладаються в людину. Людський капітал стає найважливішим ресурсом постіндустріального суспільства [113].

У сучасній системі економічних відносин працівник має розглядатися як об'єкт інвестування людського капіталу. Результатом інноваційної діяльності у даному випадку є впровадження організаційно-управлінських інновацій в управлінні персоналом, спрямованих на оптимізацію та підвищення ефективності соціальних витрат, поліпшення умов праці тощо.

Значний внесок у розвиток теорії управління персоналом і його мотивації зробили відомі зарубіжні та вітчизняні вчені Л. Абалкін, Ф. Беккер, Б. Генкін, Ф. Герцберг, П. Друкер, В. Дятлов, Т. Заславська, А. Кібанов, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, Д. Макгрегор, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон, В. Ракоті, Г. Саймон, Г. Слезінгер, А. Сміт, Ф. Тейлор, А. Файоль та інші.

Аналіз наукових праць з обраної проблематики свідчить, що питання мотивації персоналу є найбільш актуальними саме для пострадянських держав, зокрема й України, де національна економіка має ознаки редистрибутивної моделі, до якої активно запроваджуються інститути ринкового типу. Інвестування людського капіталу тут здійснюється не лише шляхом використання грошової винагороди за працю, але і за рахунок коштів, отриманих у процесі реалізації об'єктивних соціальних відносин, що включають процеси акумуляції-узгодження-розподілу, здійснювані центром, виникнення та існування якого зумовлено законом економії трансформаційних і трансакційних витрат [114]. Проте механізми використання інновацій у системі управління персоналом, заснованих на реалізації стратегії мотиваційного стимулювання праці, залишаються недостатньо дослідженим напрямом. Тому метою даної статті є аналіз ролі мотиваційного пакета як однієї з інноваційних складових у системі управління персоналом та визначення напрямів удосконалення механізмів його використання для забезпечення підвищення конкурентоспроможності виробництва, справедливої оцінки праці та стабільності трудових відносин.

Персонал є невід'ємною частиною будь-якої організації, що являє собою взаємодію людей, поєднаних спільними цілями. Саме тому підсистемі управління персоналом, що виступає як необхідний елемент

* © І.М. Новак, 2010

цієї взаємодії, належить одне з найбільш важливих місць в системі управління організацією. Зміни в підсистемі управління персоналом дають мультиплікативний ефект, тобто викликають у відповідь зміни в інших підсистемах організації завдяки тому, що вони стосуються працівників як головної її складової [115].

У свою чергу, однією з основних складових управління персоналом є управління трудовою мотивацією. Важливим інноваційним механізмом трудової мотивації та інвестування людського капіталу виступає використання соціального пакета як форми винагороди за працю, що впродовж останніх років все більш активно знаходить місце в регулюванні трудових відносин на національному ринку праці. Під соціальним пакетом у широкому сенсі розуміється надання роботодавцем працівнику матеріальних благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв та соціальних гарантій понад розмір належної йому основної заробітної плати.

Соціальний пакет у структурі загальної винагороди з'явився у 1970-х роках у великих американських та європейських корпораціях у зв'язку з необхідністю залучення й утримання кваліфікованого персоналу, а також виникненням нових вимог до соціальної відповідальності бізнесу. Дотепер чотири парадигми формування соціального пакета в структурі загальної винагороди послідовно змінювали одна одну. Зокрема, у 1970-х роках виникла та набула популярності „система кафетерію”, заснована на ідеї гнучкого механізму стимулювання, коли працівник самостійно визначає набір найбільш необхідних для нього матеріальних благ у складі свого соціального пакета. В 1980-х роках були запроваджені „орієнтовані на сім'ю” програми соціальної підтримки, у 1990-х з'явилися програми „зручного місця роботи”, спрямовані на забезпечення працівників максимальною кількістю послуг на робочому місці. Двотисячні роки характеризуються появою програм „довічного супроводу”, в межах яких роботодавець виділяє на забезпечення соціальних пільг і гарантій працівникам фіксовану суму коштів, що використовується залежно від потреб, які переважають у конкретний період життя.

Аналіз російської практики управління соціальним пакетом свідчить про наявність чотирьох етапів його трансформації як форми винагороди працівників. Етап відомчих установ — практика, поширена на більшості підприємств до початку 1990-х років, що передбачала забезпечення працівників медичним обслуговуванням, санаторно-курортним лікуванням, послугами дошкільних закладів та спеціалізованих установ, які фінансувалися за рахунок підприємства. Етап приватизації підприємств (у 1990-х роках) супроводжувався різким зменшенням витрат організацій на забезпечення соціальних пільг і гарантій працівникам. Етап базового соціального пакета — формування зацікавленості приватних підприємців у залученні та утриманні працівників як основного ресурсу, за який розгорнулася конкурентна боротьба в середині 1990-х років, запровадження

таких елементів соціального пакета, як компенсація витрат на харчування та програми медичного страхування. Етап диференціації соціального пакета — підвищення рівня витрат підприємств на забезпечення соціальних пільг та гарантій для працівників, включення соціального пакета до загальної системи винагороди в умовах конкуренції за персонал у 2000-і роки. [116].

У складі соціального пакета можна виокремити базовий соціальний пакет (соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення), а також мотиваційний, що поєднує конкурентний та компенсаційний пакети і може бути визначений як матеріальні блага, які надаються роботодавцем працівнику понад гарантії, передбачені законодавством. Зміст конкурентного пакета можна представити як сукупність чотирьох блоків — мотивація праці; забезпечення здоров'я; розвиток корпоративної культури, навчання, підвищення кваліфікації; відпочинок та розваги — у той час як компенсаційний пакет охоплює відшкодування особистих витрат, пов'язаних із роботою. Наведену класифікацію здійснено за ознаками добровільності/обов'язковості надання матеріальних благ працівнику та доповнення до основної заробітної плати або відшкодування особистих витрат.

Виходячи з визначеної структури соціального пакета, він виконує гарантійну, мотиваційну та компенсаторну функції, реалізація яких має забезпечувати досягнення основної мети — збалансування індивідуальних потреб працівника зі стратегічними потребами компанії, стандартами її корпоративної культури та політикою щодо управління персоналом, що дозволяє утримувати кваліфікований персонал, контролювати й управляти витратами на робочу силу.

Базовими очікуваннями працівника від соціального пакета є: гідна винагорода та реалізація амбіцій; професійне зростання й особистий розвиток; нормальні умови праці та безпека; здоровий спосіб життя і профілактика; вирішення особистих проблем; соціальний статус, елементи престижу. З боку роботодавця основні вимоги до соціального пакета передбачають: максимальну реалізацію стратегічних цілей компанії; залучення персоналу до організації та запобігання відпливу кваліфікованих працівників; ефективне управління персоналом, мінімізацію втрат, пов'язаних із хворобами, відсутністю працівників на роботі з інших причин; стимулювання виробничої поведінки; контроль витрат на персонал; адміністративну ефективність та простоту [117, с. 8–9; 118, с. 48]. Виходячи з цього соціальний пакет (його компоненти та величина) є потужним інструментом впливу на ступінь психологічного й фізичного залучення працівника, індивідуальну й організаційну ефективність, а отже, тривалість і успішність трудових відносин між працівником та роботодавцем.

У сучасній практиці управління персоналом сформувались два підходи до використання соціального пакета, що успішно застосовуються на великих промислових підприємствах, вертикально інтегрованих

компаніях, які ведуть активну діяльність щодо формування корпоративної соціальної відповідальності.

При першому підході формування та використання соціального пакета здійснюється роботодавцем у ситуації високої конкуренції на ринку праці. При цьому основного значення набувають соціальні пільги, що надає роботодавець понад передбачені законодавством, а соціальний пакет виступає альтернативним механізмом підвищення рівня загальної винагороди працівника замість підвищення розміру прямої грошової винагороди. Базовою умовою ефективності соціального пакета в даному випадку є конкурентоспроможність винагороди за працю, а мотиваційний пакет має вигідно відрізнитись від середньостатистичної аналогічної пропозиції на секторальному (регіональному, місцевому) ринку праці, бути важливим і значущим для працівників.

У межах другого підходу соціальний пакет розглядається як один із напрямів загальної соціальної діяльності компаній, спрямованої на формування позитивної ділової репутації та соціальної відповідальності бізнесу. Працівники компанії розглядаються як один із посередників (разом з іншими значущими для діяльності компанії групами — акціонерами, місцевими спільнотами, споживачами, постачальниками та ін.), що передбачає побудову партнерських відносин, спрямованих на підвищення їх задоволення діяльністю компанії. У даній ситуації акцент робиться на соціальний діалог, управління соціальним пакетом здійснюється в межах цільових соціальних програм, відбувається формування публічної звітності. З огляду на це другий підхід є стратегічно орієнтованим і спрямованим на формування стійкого іміджу соціально відповідального роботодавця [116].

Матеріальні блага, що входять до складу соціального пакета, з точки зору національного трудового законодавства розглядаються як елементи заробітної плати, що належать до додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Додаткові матеріальні блага працівник отримує за рахунок коштів роботодавця або у вигляді товарів, робіт і послуг, виконаних чи наданих ним працівнику, або у вигляді компенсації роботодавцем витрат працівника на відповідні товари, роботи й послуги. Слід зазначити, що, наприклад, згідно з трудовим законодавством Росії соціальний пакет не може розглядатися як елемент заробітної плати (ст. 129 Трудового кодексу), а отже, його надання працівнику не належить до суттєвих умов трудового договору (ч. 2 ст. 57) та не враховується при обчисленні середнього заробітку (ст. 139). У структурі загальної винагороди окремі складові соціального пакета являють собою інструмент немонетарної або непрямой матеріальної винагороди у тих випадках, коли грошові виплати здійснюються не самому працівнику, а третій стороні, яка надає послуги [116] (наприклад, страхування, компенсаційні виплати, оплата харчування тощо).

Відповідно до ст. 9-1 Кодексу законів про працю України (від 10.12.1971р. № 322-VIII) (КЗпП України) підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові та соціально-побутові пільги для працівників. Отже, у трудовому договорі між працівником і роботодавцем можуть передбачатися будь-які умови, крім тих, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю (ст. 9 КЗпП України). Однією з таких умов може бути надання працівнику соціального пакета. Згідно із ст. 5 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» (від 28.12.1994р. №334/94-ВР) окремі компоненти соціального пакета можуть бути віднесені до складу валових витрат виробництва.

Запровадження соціального пакета може здійснюватись за допомогою таких механізмів, як договірне регулювання колективних трудових відносин, нормативне регулювання праці у локальних правових актах суб'єктів господарської діяльності, письмова форма укладання трудового договору.

Виходячи з наявної статистики в США мотиваційний пакет становить 40–50% базової заробітної плати. Основний вартісний обсяг соціального пакета у країнах Заходу (до 50%) припадає на різні види страхування, головним серед яких є медичне страхування працівників. Обов'язковими для більшості американських і європейських компаній є два типи соціальних програм — медичного страхування й пенсійних, у зв'язку з чим витрати компаній на соціальні виплати становлять до 15% витрат на персонал. Експерти відзначають, що в Росії частка страхування навіть вище (до 75%), оскільки саме з нього більшість підприємств починають запроваджувати соціальні пакети. У ряді випадків забезпечення соціального пакета становить понад 15% усіх витрат компанії на персонал. Окремі російські фахівці з управління персоналом вважають, що обсяг пільг соціального пакета не повинен перевищувати 10-15% від заробітної плати (сукупного доходу) працівника, тоді як на думку інших мінімальний бюджет соціальних видатків на рік має дорівнювати місячному фонду оплати праці, а якщо в роботодавця є можливості, то він може збільшувати цю суму до річного фонду оплати праці. Сьогодні є компанії, що витрачають на соціальний пакет майже стільки, скільки платять працівникам у вигляді заробітної плати [116, 119, 120].

Порівняльний аналіз практики надання мотиваційного пакета на окремих металургійних підприємствах Росії та України, які входять до складу ТОВ «ЄвразГруп», свідчить, що у 2009 р. витрати на нього становили від 5,3 до 13,8% річного фонду оплати праці, а обсяг річного мотиваційного пакета в розрахунку на одного працівника — від 63,1 до 165,2% середньомісячної заробітної плати (див. табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Мотиваційний пакет на окремих металургійних підприємствах ТОВ «ЄвразГруп», 2009 р.*

Назва підприємства	Витрати на мотиваційний пакет, % від річного фонду оплати праці	Річний мотиваційний пакет, % від середньомісячної заробітної плати
Україна		
ВАТ «Баглейкокс»	5,3	63,1
ВАТ «Суша Балка»	6,1	66,6
ВАТ «Дніпродзержинський коксохімзавод»	6,9	81,7
Росія		
ВАТ «Новокузнецкий металлургический комбинат»	6,6	78,0
ВАТ «Ванадий»	8,8	105,7
ВАТ «Нижнетагильский металлургический комбинат»	13,8	165,2

Витрати на мотиваційний пакет та його співвідношення із середньомісячною заробітною платою на металургійних підприємствах України є приблизно однаковим лише з показниками ВАТ «Новокузнецкий металлургический комбинат», тоді як на інших російських підприємствах вони є значно вищими. Зокрема, у ВАТ «Ванадий» і «Нижнетагильский м витрати на мотиваційний пакет й обсяги річного мотиваційного пакета в розрахунку на одного працівника перевищують відповідні показники для українських підприємств у 1,7–2,6 та в 1,7–2,0 раза відповідно.

Мотиваційний пакет є елементом заробітної плати, що інтегрує методи матеріального і нематеріального стимулювання праці. Він має бути максимально універсальним та водночас враховувати індивідуальні потреби працівника. У сучасній українській практиці управління соціальним пакетом підходи до його формування поки що залишаються досить стандартними. Натомість для західних компаній зміст соціального пакета є більш варіативним, використовується активне управління системою пільг і гарантій, відмінними рисами якого є гнучкість та орієнтація на мінливі потреби різних поколінь працівників. Тому першочерговим завданням сьогодні є запровадження єдиного стандартного

* Джерело: інформаційні матеріали до семінару-наради голів профспілкових комітетів українських і російських підприємств ТОВ «ЄвразГруп».

підходу роботодавців до формування мотиваційного пакета з одночасною його адаптацією до конкретних потреб працівника, що дозволить створити умови для скорочення витрат компаній на соціальні цілі.

Світовий досвід свідчить про формування двох основних тенденцій в управлінні соціальним пакетом. Перша пов'язана зі зміною частки й структури соціального пакету у загальному обсязі соціальних витрат великих компаній. Частка витрат на забезпечення соціальних пільг і гарантій збільшується, при цьому акценти мотиваційних програм для персоналу зміщуються в бік підвищення цінності немонетарного регулювання. У свою чергу, мотиваційний пакет стратифікується, стає більш гнучким, ураховує потреби різних категорій працівників. При цьому він може одночасно забезпечувати базові потреби та виступати як засіб підвищення статусу працівника. Друга тенденція полягає у зростанні ступеня залучення працівника до формування власного соціального пакету. У багатьох компаніях поширюється практика часткової участі персоналу в придбанні послуг добровільного медичного страхування, оплаті послуг мобільного зв'язку, оренди житла тощо. При цьому працівник може ступенем своєї участі визначати обсяг та якість послуг, що йому надаються. Часто ступінь участі компанії у формуванні соціального пакета залежить від рівня посади та доходу працівника [116]. Запровадження визначених підходів до формування соціального пакету до сучасної української практики управління персоналом має стати одним з основних чинників підвищення індивідуальної та організаційної ефективності, тривалості й успішності трудових відносин між працівником та роботодавцем.

Трансформація системи соціальних пільг і гарантій в інструмент залучення, управління мотивацією та інвестування людського капіталу має позитивне значення для внутрішньої стабільності та зовнішньої привабливості компанії як роботодавця. На макроекономічному рівні використання роботодавцями соціального пакету сприяє формуванню в Україні сучасного, конкурентного ринку праці, створенню та розвитку засад корпоративної культури в суспільстві, підвищенню конкурентоспроможності національної робочої сили. Поширення практики використання мотиваційного пакета як інструменту підвищення заробітної плати створює передумови для розвитку ринку послуг, що формують його зміст, зокрема у сфері добровільного страхування (медичного, пенсійного тощо). З іншого боку, гнучке застосування страхових програм з урахуванням індивідуальних потреб працівників є чинником підвищення ефективності виробництва, зокрема, шляхом мінімізації втрат, пов'язаних із захворюваністю працівників, оптимізації показників руху робочої сили тощо. Виходячи з цього перспективи подальших наукових розвідок щодо проблем використання мотиваційного пакета в системі управління персоналом охоплюватимуть дослідження його структури та механізмів формування, зокрема, з використанням засобів соціального діалогу і договірного регулювання колективних трудових відносин.

2.2.5. Забезпечення конкурентоздатності трудового потенціалу на основі вдосконалення організаційно-економічного механізму стимулювання праці*

Необхідність забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання викликана тим, що інноваційний розвиток країни потребує нових знань, більш підготовленого і готового до сприйняття нових знань персоналу. Це можливо забезпечити лише за умов створення відповідного організаційно-економічного механізму управління потенціалом держави в умовах розвитку економіки знань, де однією зі складових є управління трудовим потенціалом.

Трансформація розуміння місця людини в системі економічного розвитку пройшла шлях від погляду на неї з позиції робочої сили до розуміння її як трудового потенціалу. Категорія «трудова потенція» являє собою нове наукове і суспільне явище, яке базується на вихідному методологічному положенні щодо того, що вкладено в людину. Формування її знань, спроможностей та практичних навичок є джерелом економічного зростання, не менш важливим, ніж інші, навіть у їх сукупності. Політики та вчені почали розглядати інвестиції в розвиток людини як вкладення, що мають довгострокову дію та післядію і гарантують не лише соціально-економічний, але і суспільно-політичний результат, за умови що буде створений певний організаційно-економічний механізм.

У наукову розробку теоретичних та прикладних проблем використання трудового потенціалу значний внесок зробили зарубіжні вчені: Г. Беккер, Махаб уль Хак, А. Печчеї, А. Сен, Л. Туроу, В. Автономов, С. Валентей, О. Генисаретський, О. Добринін, С. Дятлов, В. Єльмеев, С. Кадомцева, К. Колін, В. Марцинкевич, Л. Нестеров, Ю. Нетесин, Н. Носов, Н. Римшевська, Н. Цирелов, Б. Юдін та інші. Дослідженням цієї важливої наукової проблематики в умовах соціальної та економічної трансформації суспільства займаються провідні науковці України: С.І. Бандур, Д.П. Богиня, П.П. Борщевський, М.П. Бутко, О.А. Грішнова, Б.М. Данилишин, М.І. Долішній, С.І. Дорогунцов, Т.А. Заяць, С.М. Злупко, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, А.С. Лисецький, О.В. Макарова, С. Мочерний, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, С.І. Пирожков, Ю.І. Сасенко, Л.К. Семів, В.С. Стешенко, Л.Г. Чернюк, М.І. Фацевський та інші.

Проте залишаються недостатньо розробленими окремі теоретико-методологічні методичні проблеми щодо ефективного використання трудового потенціалу в умовах трансформації вітчизняної економіки. Це стосується розробки таких теоретико-методологічних і прикладних проблем, як обґрунтування принципів і методів оцінки конкурентоспроможності трудового потенціалу, формування концептуальних засад механізмів його

* © А.В. Калина, 2010

мотивації, розподілу та використання і визначення шляхів досягнення певного рівня конкурентності в умовах нестабільного економічного розвитку країни.

Саме в умовах розвитку інтеграції України у світове співтовариство та розвитку глобалізації важливо створити передумови для конкурентоспроможності персоналу не тільки окремих підприємств, а і окремих галузей, оскільки для забезпечити певного експортного потенціалу необхідно, щоб високопрофесійний персонал підприємств тієї чи іншої галузі був конкурентоспроможним.

Саме тому важливо розглянути питання забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу на основі вдосконалення організаційно-економічного механізму стимулювання праці, оскільки саме вдосконалюючи цей механізм, можна забезпечити певний рівень конкурентоспроможності трудового потенціалу. Ця теза покладена в основу мети статті, суть якої полягає в розробці підходів до поліпшення організаційно-економічного механізму стимулювання праці.

В умовах ринкових перетворень поступово підвищується роль і значення ринку праці, де основу всіх процесів становить тріада: попит, пропозиція і ціна робочої сили, а точніше, ціна за певні здібності робочої сили до конкретного виду праці. Із розвитком і формуванням ринкових відносин значно зростає конкуренція як серед тих, хто пропонує робочу силу, свій трудовий потенціал, так і тих, хто претендує на неї. Ці процеси взаємопов'язаними між собою і є дуже динамічними.

Трудовий потенціал визначається певним чином інтеграцією вроджених, набутих та розвинутих кількісних та якісних характеристик фізіологічних, духовних, творчих, трудових, соціальних та економічних властивостей індивідів, певних соціальних груп або всього населення країни. Ці властивості за певних організаційно-економічних умов сприяють розвитку трудового потенціалу, що, в свою чергу, створює передумови для розширення та задоволення сукупності економічних, соціальних, духовних та інших потреб у процесі соціально-трудових відносин, які виникають у результаті соціально-економічної діяльності.

Саме процес соціально-економічної діяльності організаційно-економічний механізм стимулювання праці, оскільки стимулювання праці є тим елементом, який спонукає людину до конкуренції з подібними собі. Конкурентна боротьба примушує людину підвищувати свій потенціал, свій коефіцієнт корисної дії, а стимулювання праці, як складова мотивації, саме сприяє цьому. Слід зазначити, що планування, організація, мотивація та контроль є класичними складовими управління, в реалізації яких усе більшого значення набуває трудовий потенціал. Працівники відіграють роль виконавців, а управляють процесом праці виконавців керівники.

Якщо прийняти тезу, що конкурентність — це система дій із використанням потенціалу підприємства, метою якої є досягнення результатів вищих, ніж у інших суб'єктів ринкових відносин у сфері здійснення

господарської діяльності, то одним з її ключових складових елементів є трудовий потенціал цього підприємства, а також організаційна структура, з якої і виникають організаційні функції окремих виконавців та керівників.

Однією з головних, а також найбільш важких управлінських здібностей є мотивація працівників, що полягає в передачі імпульсів, які мобілізують їх до дії, відповідного обраного напрямку і цілей організації. Люди є головним ресурсом кожної організації, надають їй свою працю, здібності, творчість і енергію.

Застосування керівниками різних способів мотивації має на меті не тільки збільшення продуктивності праці, терміновості її виконання і якості, але також і задоволення самих працівників досягнутими ефектами.

Щоб ефективно мотивувати працівників до праці, керівники можуть застосовувати стратегії, побудовані на базі різних теорій мотивації. Цілі, поставлені перед системою мотивації працівників, а також способи їх реалізації стали основою для розробки різних стратегій мотивації, які застосовують підприємства. До найбільш популярних стратегій мотивації можна віднести: стратегію модифікації положень; стратегію модифікації робочого періоду.

У мотиваційній системі існує безліч мотиваторів, які знаходяться в розпорядженні керівників. Дуже важливо, щоб вони знали своїх підлеглих і будували стратегію мотивації відповідно до місії і ринкової стратегії підприємства. Усвідомлення обґрунтованості та ролі мотивування в управлінні допомагає відбирати і правильно застосовувати відповідні мотиватори, щоб задовольнити потреби підлеглих і досягти поставлені організаційні цілі, тим самим посилюючи конкурентність підприємства.

Але при цьому слід зазначити, що в літературі часто наводять приклади стосовно стимулювання праці керівного складу різного рівня управління, а про простих виконавців, вважається, все відомо. Тобто в них є заробітна плата, премії за поточний результат роботи, виконання особливо важливих завдань, вислугу років. Так у більшості випадків воно і було, а в деяких організаціях продовжується донині. Однак за цими звичними складовими заробітку простого працівника втрачається його особистість, не враховуються його інтереси і потреби, його розглядають як частку цілого, але з точки зору того, що вона (ця частка) такою, як і всі інші. Даний підхід певним чином відбивається на людині, бо вона не відчуває уваги до себе як до особистості. І цей психологічний аспект майже випадає з поля зору наших фахівців і менеджерів. Ми часто говоримо, що заробітна плата має бути заробленою, але як оцінити який механізм підключити для того, щоб кожний міг дійсно вважати отриману заробітну плату заробленою, заслужено отриманою за свою працю і при цьому відкрито, а не в конвертах. Це — теж наш біль та особливість нашого сьогодення, бо пройдуть роки і більшість почне стикатися з проблемами формування пенсії, а вона не буде відповідати очікуванням працівника.

У сучасних непростих умовах господарювання конкурентоспроможність можна вважати тим важливим важелем, за допомогою якого можна вирішити ряд завдань, про які мова йшла вище. Для цього необхідно визначити фактори,

які впливають на конкурентоспроможність трудового потенціалу на різних рівнях управління. З нашої точки зору, до таких факторів на рівні підприємства можна віднести: рівень кваліфікації та готовність його підвищувати; стаж роботи; якість роботи; умови роботи; раціональне використання робочого часу; дбайливе ставлення до основних виробничих фондів; відповідальність у роботі; комунікабельність та підтримка партнерських відносин у колективі; вміння йти на компроміс; тактовність; бажання запроваджувати сучасні підходи у своїй практичній діяльності; ініціативність та творчий підхід до дорученої справи; вміння аналізувати і робити розумні висновки; уміння працювати на загальний результат і працювати у команді, зовнішній вигляд працівника. При цьому необхідно, щоб з боку керівництва підприємства, яке дбає про певний рівень конкурентоспроможності свого персоналу, були створені всі умови для максимального використання творчого і людського потенціалу кожного працівника. Щоб людина розкрилась і працювала з повною віддачею, необхідно створити певні умови: кожний працівник повинен знати і розуміти стратегію розвитку підприємства, його філософію, методи і стиль управління мають відповідати філософії підприємства, внутрішня політика підприємства має бути прозорою і відкритою для кожного працюючого, умови праці соціально-побутове обслуговування повинно відповідати сучасним вимогам сьогодення. Крім того, необхідно, щоб з боку керівництва постійно відстежувався соціально-психологічний клімат у колективі, і обов'язковим моментом має стати можливість кожного працюючого брати участь в управлінні справами підприємства [121].

У той же час новий проект трудового кодексу не тільки майже не залишає шансів працівникам брати участь в управлінні підприємством, а й робить їх майже безправними і всебічно залежними від роботодавця. У таких умовах забезпечити конкурентоспроможність трудового потенціалу можливо певним чином на основі організаційно-економічного механізму стимулювання праці, в основу якого може бути покладений як одноетапний, так і багатоетапний мотиваційний процес (див. рис. 2.26).

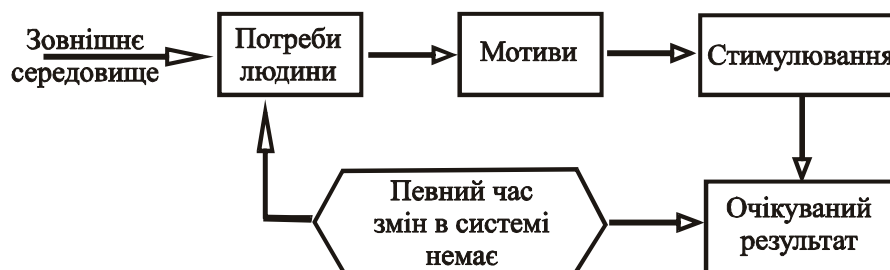


Рис. 2.26. Схема одно етапного мотиваційного процесу

Ураховуючи, що стимул розглядається як спонукання до дії [122], стимулювання праці можна трактувати як спонукання до більш ефективної праці, одним із показників якої є висока продуктивність.

Найбільш поширеними видами стимулювання є матеріальне і моральне стимулювання праці.

На етапі становлення ринку проблема стимулювання праці для більшості населення є найбільш актуальною. В Україні, де в умовах фінансово-економічної нестабільності збільшується кількість безробітних і зростає кількість родин, що живуть за межею бідності ($\approx 30\%$), праця стає не потребою людини, а лише способом заробити на життя. Причинами такого стану справ є складна ситуація в економіці України і низький рівень заробітної плати, коли праця втратила свій матеріальний стимул.

Стимули, як зазначено вище, є основою мотивації праці. Стимули проходять через систему потреб та ціннісної орієнтації, в результаті чого вони стають внутрішніми мотивами.

Існує безліч визначень поняття потреба. На думку О.В. Ромашова, потреби — це турбота індивіда про необхідні засоби й умови власного існування і самозбереження, прагнення до стійкого збереження рівноваги із середовищем проживання [122].

Однак ми вважаємо, що найбільш простим і прийнятним є таке визначення: потреба — відчуття фізичної чи психологічної нестачі чого-небудь.

Щоб матеріальне і моральне стимулювання не втратили свого впливу на персонал, а перетворилися на дієвий механізм підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу, необхідно чітко встановити характер і спрямованість дії всіх впливаючих факторів.

А оскільки вони визначаються специфічними умовами виробництва і праці та не діють ізольовано один від одного, то і враховувати їх слід у певній комбінації, залежно від їх значення і впливу на зростання ефективності виробництва. Цього можна досягти шляхом аналізу економічної діяльності підприємства, використовуючи метод індексно-матричного моделювання з побудовою полів ефективності.

Поле ефективності — це взаємозв'язок усіх показників (узагальнюючих, кількісних), які входять до даної системи аналізу або відібрані для цільового аналізу. Показники не мають бути відносними, тобто розрахованими шляхом ділення одного кількісного показника на інший (тобто не можна використовувати такі показники, як продуктивність праці, рентабельність, віддача, місткість, коефіцієнти тощо).

На основі поля ефективності будується індексно-матрична модель квадратної форми з кількісними показниками за основною діагоналлю, якісними показниками прямого розрахунку — під діагоналлю і зворотного розрахунку — над діагоналлю.

Незважаючи на різноманіття прогресивних моделей стимулювання праці [123] як основних методів стимулювання потреб на підприємствах України, жодну з них у чистому вигляді застосувати на заводі неможливо через мале завантаження виробничих потужностей. У зв'язку з цим необхідно продовжувати наукові дослідження в даному напрямі.

2.2.6. Управління мотивацією персоналу підприємства на логістичних принципах*

Розгляд теоретичних аспектів управління персоналом на підприємствах будь-якої галузі економіки, у тому числі й торговельного, дозволяє стверджувати, що досягнення цілей, які стоять перед підприємством залежить від ступеня вмотивованості до продуктивної праці та задоволення потреб кожного працівника. Для вирішення цього практичного завдання потребується пошук шляхів управління мотивацією працівників торговельного підприємства, виходячи з основних операцій, які вони здійснюють на стадіях технологічного процесу закупівлі, зберігання, продажу товарів тощо. Удосконалення цього процесу є ґрунтуватися на використанні сучасної форми логістичного утворення — принципової схеми управління товарними, інформаційними і матеріальними потоками (матеріали, сировина, напівфабрикати, готові товари тощо), яка об'єднує виробника та споживача, – логістичному ланцюзі [124, с.16, 19; 125, с.10, 11; 126, с.19, 92, 285].

Розгляд процесу управління персоналом на торговельному підприємстві дозволяє у макроекономічному аспекті забезпечити рівновагу попиту та пропозиції товарів на ринку. При цьому, як відзначає російський учений-економіст В.В. Плотніков, незалежно від способу переміщення товару від виробника до кінцевого споживача через посередника ефективність цього процесу залежить від мотивації його учасників [125, с.10].

Вагомий внесок у вирішення проблем управління логістичними потоками на підприємствах із виокремленням ролі персоналу в цьому процесі зробили такі українські та російські вчені, як А.Г. Кальченко, В.В. Плотніков, Б.А. Анікін, В.І. Сергєєв, Л.В. Фролова тощо [124–128].

Отже, у дослідженнях окремих учених-економістів встановлюється безпосередня залежність між процесами управління мотивацією працівників і логістичною системою на окремих стадіях управління логістичними потоками на підприємстві.

У той же час із наукової точки зору потребують поглибленого вивчення комплексні підходи до процесу управління мотивацією працівників на всіх стадіях здійснення торговельних операцій, що дозволить забезпечити системність управління логістичною системою та логістичними потоками з урахуванням рівня вмотивованості працівників до ефективної діяльності та управління їх мотивацією. Вирішення цієї наукової проблеми дозволить уникнути помилкові точки зору окремих учених-економістів, які розглядають функції управління потоками в логістиці (планування, оперативне регулювання, облік, контроль та аналіз) у відриві від управління персоналом і визначення функціональних

* © Д.В. Зяблицев, 2010

обов'язків працівників у вище визначених функціях [124, с. 50-51]; вважають, що «...управління потоками трудових ресурсів (персоналу) мають принципово інші, ніж у логістиці, концептуальні та методичні підходи...» [127, с. 37].

Для вирішення окресленої наукової проблеми необхідне вдосконалення теоретичних основ управління мотивацією персоналу за принципами логістики, що передбачає докладний аналіз сутності, мети, завдань і функцій цієї категорії, у поєднанні з правилами, принципами та процесом управління логістичними потоками.

При відбудові системи логістики на торговельному підприємстві, яка являє собою «...організаційно-господарський механізм управління матеріальними та інформаційними потоками...» [124, с. 25], особливу увагу необхідно приділяти ефективності роботи персоналу, що доведено такими прикладами: при відбудові системи «Канбан» на початку 70-х років XX ст. у різних країнах на підприємствах із метою уникнення простоїв та організації безперервного потоку руху ресурсів менеджери свідомо надавали працівникам відчуття на собі негативні наслідки простою, що спонукало останніх до пошуку шляхів підвищення ритмічності роботи підприємства, мінімізації страхових запасів [124, с. 34]; при використанні іншої логістичної системи на підприємствах США (ОВТ — оптимізована виробнича технологія) особливу увагу було приділено заохоченню використання працівниками резерву робочого часу, підвищення кваліфікації, заняттям у гуртках якості, що мало на меті підвищити ефективність використання ресурсів [124, с. 38–39]; упровадження логістичної системи «Ритм» на підприємствах Російської Федерації, в якій разом із виробничими розглядалася й участь посередницьких підприємств, безпосередньо пов'язане зі спонуканням працівників до мінімізації наднормованих запасів та уникнення повторних вантажних операцій на стадії збуту продукції. Як свідчить досвід, вирішення даної проблеми дозволило скоротити невиробничі втрати та підвищити ступінь задоволеності між постачальником і споживачем [124, с. 41]. У цілому впровадження системи логістики на підприємствах безпосередньо пов'язане з удосконаленням технологічних операцій на стадіях складування, транспортування та збуту (зокрема, вантажно-розвантажувальні роботи), що супроводжується впровадженням нормативів продуктивності праці й удосконаленням процесу нормування, вдосконаленням економічних методів управління персоналом і, зокрема, систем оплати праці; завдяки цим заходам тільки на стадії транспортування та розвантаження продуктивності праці зростає на 9,9% [124, с. 84–85].

Позитивний практичний досвід підтверджує теоретико-методологічні принципи та вимоги логістики, серед яких ефективно управління трудовими персоналом відіграє вирішальну роль у відбудові механізму управління матеріальними потоками [128, с. 59]. Отже виходячи з цілей упровадження

логістичної системи, зокрема логістики можна вважати, що їх ефективність безпосередньо пов'язана з наявністю на підприємстві працівників, умотивованих до підвищення кваліфікації та професійного навчання, що в перспективі забезпечує зростання продуктивності праці.

Визначені цілі логістики дозволяють конкретизувати об'єкт спонукання працівників та уникнути абстрактного поняття «досягнення цілей підприємства». Таким чином, роль персоналу в управлінні логістичною системою та потоками на будь-якій стадії технологічного процесу стає очевидною, що підтверджено загальними визнаними гіпотезами, а саме: управління персоналом є однією з базових дисциплін для становлення та розвитку логістики як науки; одним із головних методологічних принципів, на основі якого має проводитися аналіз та проектування логістичних систем, методів і прийомів логістичного менеджменту, є принцип гуманізації всіх функцій і технологічних рішень у логістичних системах, що означає відповідність етичним вимогам роботи персоналу (зокрема, щодо задоволення власних потреб з оплати праці); трудові ресурси та персонал є одним із важливіших чинників мікросередовища підприємства, який безпосередньо впливає на логістику та його логістичну діяльність; на думку М. Портера, управління персоналом (або «менеджмент персоналу») є однією з чотирьох базових функцій забезпечення конкурентних переваг підприємства в так званому ланцюгу повної вартості [129], у якому ключову роль відіграє логістика [127, с.30, 31, 74, 76, 80, 105–106, 348].

Аналіз літературних джерел дозволяє зробити висновок про те, що разом із різними визначеннями самого поняття «логістика», є загально прийняті методологічні характеристики її сутності, що полягають у такому: логістика забезпечує управління потоками ресурсів на підприємстві для їх раціонального використання [130, с. 335]; забезпечує оптимізацію та вдосконалення операцій з управління матеріальними потоками та скорочення витрат ресурсів при технологічних операціях (постачання, збут, зберігання, споживання, транспортування тощо) [124, с. 6–7]; має високий потенціал економічної ефективності та дозволяє за умови високого рівня організації виробництва та праці заощадити матеріали та кошти підприємства [124, с. 76]; здатна найбільшою мірою сприяти оптимізації функціонування процесів у сфері торгівельно-посередницької діяльності [125, с. 20–21].

Отже, виходячи із сутності та ролі мотивації на торговельному підприємстві, надано характеристику першого принципу управління мотивацією працівників торговельного підприємства з використанням логістичних інструментів, а саме: це процес спонукання працівників торговельного підприємства до оптимізації матеріальних та інших потоків у логістичній системі, раціонального використання ресурсів і часу на основі досконалої системи планування, організації та контролю за підсистемами в системі управління персоналом, що забезпечує

задоволення потреб працівників пропорційно задоволенню потреб виробників (постачальників) і споживачів кінцевої продукції (послуг). Тобто цей принцип можна характеризувати як принцип збалансування сутності мотивації персоналу та логістики.

Другий принцип ґрунтується на поєднанні спільних цілей мотивації персоналу торговельного підприємства та логістики. Другий принцип управління мотивацією працівників торговельного підприємства з використанням логістичних інструментів матиме таку характеристику: розвиток мотивації має чітко визначити об'єкт спонукання працівників, який характеризується необхідністю досягнення цілей логістики, серед яких першочерговими є виконання «7 правил логістики»; місце виконання замовлень на стадіях закупівлі та збуту у мінімальні строки; скорочення втрат ресурсів, підвищення ритмічності, рентабельності та прибутковості підприємства; мінімізація витрат часу та ресурсів при управлінні логістичними потоками на кожній стадії технологічного циклу; зниження трудомісткості управління запасами тощо.

Досягнення визначених цілей можна забезпечити лише за умови вирішення відповідних завдань працівниками торговельного підприємства. Характеристика третього принципу управління мотивацією працівників торговельного підприємства з використанням логістичних інструментів полягає у спонуканні працівників до вирішення завдань, виконання яких забезпечує досягнення цілей логістики та є підставою для оцінки та встановлення винагороди за працю.

Очевидно, що характеристика більшості цілей логістики визначає зміст завдань, які має виконувати працівники торговельного підприємства та які пов'язані з використанням трьох вищезазначених принципів управління мотивацією працівників. Працівники мають бути вмотивованими до виконання основного функціонального циклу логістики — «...виконання замовлення, яке являє собою просування ресурсів, що потребуються, від джерела їх виникнення (виробника, продавця) до споживача (покупця)...» [131, с. 84]. При цьому спонукання працівників має бути зорієнтовано на вирішення завдань за функціональними галузями логістики: транспортування, управління запасами, закупівлями та замовленнями, складування, вантажопереробка та упаковка [128, с. 3]; сервісне обслуговування, обслуговування клієнтів, управління фінансами, збереження та комплектація товарів [127, с. 14–17, 205].

Наступним (четвертим) принципом управління мотивацією працівників торговельного підприємства з використанням логістичних інструментів є: спонукання працівників до якісного виконання своїх функціональних обов'язків відповідно до обійманих посад на технологічних стадіях логістичного ланцюга за функціональними галузями логістики.

Вирішення вище визначених завдань на практиці має супроводжуватися дотриманням специфічних правил і принципів логістики, які необхідно виконувати працівникам та на яких має ґрунтуватися сам процес управління їх мотивацією. Серед основних принципів логістики визначено: розгляд руху ресурсів від первинного джерела до кінцевого споживача єдиного матеріального потоку (поєднання всіх технологічних операцій – *авт.*); упровадження організаційно-управлінських механізмів координації дій усіх працівників, які управляють матеріальними потоками [124, с. 9]. З іншої точки зору, на думку В.І. Сергєєва, логістичний менеджмент ґрунтується на дев'яти основних принципах [127, с. 30–31].

Виходячи з розглянутих правил і принципів логістики можна надати характеристику п'ятому принципу управління мотивацією працівників торговельного підприємства з використанням логістичних інструментів. Цей принцип характеризується необхідністю виконання правил логістики та її принципів при вирішенні працівниками завдань за функціональними галузями логістики та їх спонукання до дотримання цих правил.

Очевидно, що вдосконалення процесу управління мотивацією працівників торговельного підприємства потребує врахування методології логістичного менеджменту. Виходячи із сучасної методології логістичний менеджмент поєднує основні управлінські функції (організація, планування, регулювання, координація, контроль, облік та аналіз), а також ґрунтується на компетенції управлінського персоналу [127, с. 76], від діяльності якого залежить вирішення стратегічних і оперативних цілей підприємства. Отже логістичний менеджмент стосовно процесу управління мотивацією працівників передбачає спонукання керівників усіх рівнів до вживання заходів, що забезпечують якісне виконання кожним працівником торговельного підприємства своїх функціональних обов'язків і на кожній стадії технологічного процесу — від закупівлі до продажу товарів і післяпродажного обслуговування споживачів.

Таким чином, шостий принцип управління мотивацією працівників торговельного підприємства з використанням логістичних інструментів полягає в такому: виконання основних управлінських функцій керівниками всіх рівнів за функціональними галузями логістики та на кожній стадії технологічного процесу для якісного виконання працівниками підприємства своїх функціональних обов'язків.

Очевидно, що дотримання принципів управління мотивацією працівників торговельного підприємства з використанням логістичних інструментів дозволяє оцінити сам процес управління логістикою залежно від ефективності управління мотивацією. Виконання характеризованих принципів у той же час дозволяє забезпечити подальший розвиток та його прибутковість (див. рис. 2.27).



Рис. 2.27. Процес управління мотивацією працівників торгівельного підприємства з використанням логістичних інструментів

Висновки. Таким чином, дотримання характеризованих принципів (див. рис. 2.27) дозволяє на практиці збалансувати два процеси (управління мотивацією та управління логістикою) і на основі оцінки вжити заходів щодо вдосконалення цих процесів з метою досягнення цілей підприємства.

таким чином, розвиток процесу мотивації має охоплювати працівників на кожному етапі (від закупівлі до продажу товару) з використанням логістичних інструментів для підвищення ефективності та продуктивності їх праці.

Перспективним напрямі дослідження є вирішення цього науково-практичного завдання із застосуванням системного підходу до управління логістичними потоками з урахуванням логістичного середовища, яке постійно змінюється під впливом різних чинників.

2.2.7. Система управління ефективністю діяльності персоналу кризового підприємства (методологічний підхід)*

З точки зору здійснення антикризового управління існуючі класифікації кризових ситуацій дозволяють стверджувати, що на кожному етапі розвитку підприємства є загроза виникнення кризи, на яку впливають як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники, які можна розділити на зовнішні (вплив цих чинників має здебільшого стратегічний характер) та внутрішні (характеризують внутрішнє середовище підприємства і можливість ефективної адаптації до умов зовнішнього середовища). А.О. Яковлев, здійснивши дослідження щодо впливу кризи на поведінку підприємств вказує, що на момент проведення обстеження (2009 р.) не відчували наслідків кризи лише 6% підприємств; лише 20% респондентів розглядають загрозу банкрутства як надзвичайну проблему для своїх фірм; серед дій, які підприємства приймають як реакцію на кризу, також зазначені: переведення робітників на неповний робочий тиждень або неоплачувана відпустка (46,4%), звільнення робітників (40,8%), зменшення заробітної плати, премії тощо (40,3%). Серед пріоритетів економічної політики для інвесторів 10 місце посідає підтримка фінансування соціальних програм та соціальної інфраструктури, 12 — сприяння працевлаштуванню звільненим робітникам, 13 — мораторій на заробітну плату. Одночасно третина респондентів заявила про планування інвестицій протягом 12 місяців, 41% про вихід на нові ринки. Більш вагомий вплив кризи відчували великі фірми; за допомогою готові звернутися лише 13% респондентів [132]. Наведені дані свідчать, що підприємства мають резерви для виходу з кризового становища, однак це потребує змін у господарському й економічному механізмі як складових системи управління підприємством, яка в свою чергу включає мотивацію трудової діяльності.

Тому кризова ситуація, що склалася в Україні, крім вирішення економічних та соціальних проблем потребує також нового якісного наповнення змісту трудової мотивації, орієнтованої на мотивацію результатів діяльності. Перше за все це стосується підприємств, які опинилися на межі банкрутства. Відсутність ефективних схем мотивації результатів діяльності знижує ефективність системи управління та соціально-економічної діяльності трудового колективу. Передумовами щодо можливості формування таких схем є: по-перше, трудові колективи ставляться в такі економічні умови, коли вони зацікавлені в пошуку внутрішніх резервів, високопродуктивній праці, адже одержаний прибуток є головним джерелом розвитку підприємства, а також стимулюванням праці залежно від кінцевого результату; по-друге, зацікавленість

* © І.Й. Плікус, 2010

підприємств у досягненні високого економічного ефекту створює передумови для поліпшення використання робочого часу та соціально орієнтованої економіки підприємств; по-третє, перетворення робітника на господаря засобів виробництва і результатів праці спонукає до ефективного використання ресурсного потенціалу підприємства.

Досліджують теоретичні та практичні аспекти проблем управління персоналом, мотивацію робітників провели такі науковці, як В. Зігерт, М. Ланг, Дж. Шоннесі, С. Керролл, Г. Тосі, А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Левін, В. Абрамов, А. Афонін, С. Бандур, Г. Дмитренко, А. Колот, Н. Павловська, О. Турецький та інші. Разом з тим, високо оцінюючи результати досліджень, слід зазначити об'єктивну необхідність подальшого розгляду питань щодо управління ефективністю діяльності персоналу з точки зору нового якісного наповнення змісту трудової мотивації, посилення залежності заробітної плати від кінцевих результатів роботи підприємства. Це обумовлено тим, що, по-перше, кризова ситуація, яка склалася в Україні, крім загальновідомих наслідків, також призвела до зниження соціальної активності підприємств; по-друге, стандартні підходи до мотивації та системи стимулювання, засновані на вченнях науковців з питань управління міжособистісними відносинами для підвищення продуктивності праці, виявляються на практиці неефективними^{*}; по-третє, нинішня криза призвела і до мотиваційної кризи, що обумовлює практичну значимість вивчення зарубіжного досвіду ефективності управління персоналом та можливостей використання його на вітчизняних підприємствах.

Тому проблему мотивації як одну з основних функцій управління слід розглядати з позицій цільового управління ефективністю діяльності персоналу, яке припускає такі дії: постановка цілей і завдань; використання стимулів; визначення критеріїв оцінки; розробка системи оцінки результатів діяльності та персоналу.

Постановка цілей і завдань. В економічній літературі виділяють такі цільові установки підприємства: максимізація чистої приведеної вартості доходів підприємства, максимізація економічної доданої вартості [134]; максимізація обсягів реалізації або збереження частки ринку; максимізація зростання підприємства, яке здійснюється при злитті підприємств;

^{*} Стимулювання завжди хронологічно випереджає працю, а тим більше — її результат. Між стимулюванням та результатом є певний часовий лаг, тобто, стимулюючи працівника в одному періоді, ми зможемо отримати результати в іншому. І. Неміровський, І. Старожукова вказують, що пріоритети підприємства та його цілі можуть змінюватися у зв'язку з розвитком та завданнями, які встановлюються на кожному етапі розвитку. Відповідно, має змінюватися і система мотивації, бо вона пов'язана з цілями. Вони зазначають, що життєвий строк системи мотивації не повинен перевищувати двох років [133]. Тому при створенні ефективних схем мотивації треба враховувати це зауваження.

збільшення котирування акцій підприємства; досягнення стабільності економіки підприємства; укріплення позицій на ринку; досягнення політичної або іншої влади у суспільстві, формування позитивного іміджу підприємства; узгодження спільних стратегічних інтересів підприємства з інтересами його працівників [135]; забезпечення соціальної структури та життєдіяльності регіону (якщо підприємство є містоутворюючим) тощо [136]. Але серед усіх різноманітних цілей, які впливають на прийняття управлінських рішень, одержанню прибутку відводиться головне значення. Це стосується і системи управління на основі показника EVA®, яка визначається при виявленні чинників, що сприятимуть його зростанню, тобто *зростанню прибутку*, або зменшенню розміру капіталу та його вартості. Виділивши складові математичної формули показника (відкоригований прибуток, інвестований капітал і вартість капіталу) з'являється можливість побудувати дерево цілей підприємства, і розподілити відповідальність за їх досягнення (див. рис. 2.28).

Таким чином, виходячи з вищенаведеного, відзначимо, що прибуток — це один із найважливіших показників, який характеризує роботу підприємства, однак залежить він не тільки від ефективності господарської діяльності, але і багато в чому від рівня ефективності управління процесом взаємовідносин на підприємстві між працівниками, від рівня мотивації їх діяльності. Тобто *прибуток є загальним критерієм ефективності праці*. Також із підвищенням ефективності управління персоналом збільшується вартість підприємства і добробут його акціонерів (однак на практиці дана умова є проблемною, оскільки існують різні схеми оплати праці та преміювання робітників, що дозволяють нівелювати цю проблему).

Необхідно відмітити, що більшість проблем кризових ситуацій знаходиться у таких сферах управління, як необґрунтоване планування і не результативне виконання намічених цілей та стратегії. Тому формування стратегії цілей необхідно узгоджувати з фінансовими можливостями підприємства шляхом розрахунку потреби в ресурсах (це стосується і трудових ресурсів), тобто основний критерій реалізованості стратегії досягнення поставлених цілей — наявність необхідного для цього ресурсу.

Умове вивільнення (залучення) персоналу у зв'язку зі зміною обсягів виробництва продукції можна визначити за формулою

$$\Delta ЧП_y = \Delta ЧП_\phi - \Delta ЧП_n * I, \quad (2.31)$$

де $\Delta ЧП_y$ — умове вивільнення (залучення) чисельності персоналу;

$\Delta ЧП_\phi$, $\Delta ЧП_n$ — відповідно фактична та планова чисельність персоналу;

I — індекс зміни обсягу виробництва за аналізований період.

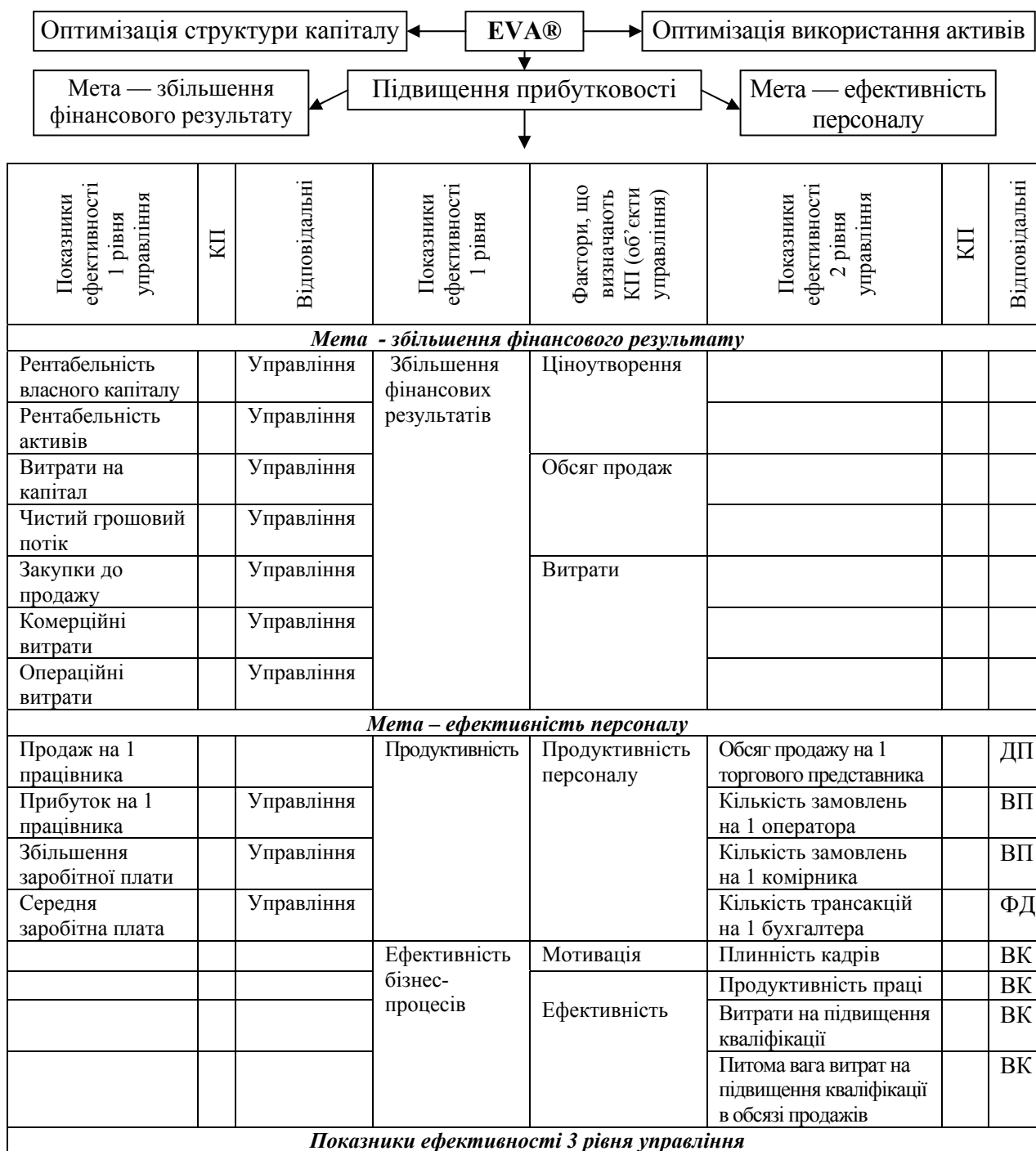


Рис. 2.28 Чинники, що сприяють зростанню показника EVA® за рівнями управління

Розмір збільшення заробітної плати на підприємстві, або здійснення інших виплат з фонду оплати праці розраховується за показником (I_3)

$$I_3 = \frac{\Delta\Pi}{\Delta 3\Pi}, \quad (2.32)$$

де $\Delta\Pi$ — темп зростання прибутку;
 $\Delta ЗП$ — темп зростання заробітної плати.

Якщо показник дорівнює 1, то така ситуація свідчить про неможливість підвищити заробітну плату, а якщо значення показника буде більше 1, то можна говорити про резерви зростання заробітної плати (підприємство має можливості надати премії робітникам, якщо цей показник є нестабільним, або збільшити оклади і тарифи, якщо динаміка має тенденції до зростання).

Оцінка досягнення стратегічних цілей підприємства здійснюється на основі системи ключових показників (індикаторів) діяльності підприємства, які є інструментом з упровадження стратегії в конкретні дії. Мова йде про управління на основі ключових показників ефективності діяльності підприємства, яка включає систему управління і контролю за результатами діяльності підприємства та систему управління ефективністю діяльності персоналу підприємства — максимізації віддачі робітників. Тобто результати діяльності підприємства пов'язані з результатами діяльності персоналу, а результати діяльності персоналу мають бути прямо пов'язані із системою мотивації. Тільки при такому взаємозв'язку, через мотиваційну систему, засновану на участі всіх працівників, підприємство досягне довгострокового успіху за рахунок забезпечення вигоди всіх зацікавлених у цьому сторін. З точки зору теорії управління мотивація розглядається як процес формування у працівників мотивів для діяльності, досягнення особистої мети, або мети підприємства. При цьому необхідно зазначити: по-перше, цілі працівників та цілі підприємства мають збігатися, по-друге, будь-яка форма мотивації може розвивати систему управління та підвищувати ефективність виробництва лише при чітко відпрацьованому механізмі реалізації стимулів та мотивів.

Використання стимулів. Стимули — це сили, які чинять зовнішню дію та включають дію певних мотивів. Мотиви — це те, що спонукає до діяльності людину, заради чого вона її здійснює. До структури мотивів праці входять: потреби, які прагне задовольнити суб'єкт; блага, що здатні задовольняти ці потреби; трудова діяльність, необхідна для одержання благ; ціна — витрати матеріального і соціального характеру, пов'язані із здійсненням трудової діяльності.

Трудова діяльність людини спонукається декількома мотивами одночасно. Це пов'язано з тим, що людина включена в систему різних відносин, але одні з них можуть бути основними, інші — допоміжними. Причому однаковий мотив у різних людей може викликати неоднакові дії, навпаки, ідентичні дії можуть породжуватись різними мотивами. Серед найбільш дієвих спонукальних мотивів виступають потреби й інтереси (вони визначають ставлення людей до праці, яке виявляється в активності, дисциплінованості, відповідальності), саме їх зміст служить основним критерієм класифікації стимулів, які необхідно враховувати при створенні схеми мотивації на підприємстві (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Види стимулів трудової діяльності

Вид стимулу	Характеристика
<i>За потребами</i>	
<i>Матеріальні:</i>	
- прямі грошові	форми і системи оплати, тарифні ставки (оклади), преміальні системи, додаткові виплати
- прямі негрошові	медичне обслуговування, транспортні витрати, придбання товарів або житла у кредит, матеріальні гарантії щодо виходу на пенсію у зв'язку із звільненням за ініціативою адміністрації; підвищення кваліфікації; безвідсотковий кредит, у тому числі і на освіту дітей; оздоровлення та відпочинок за рахунок підприємства; компенсація підприємством плати за харчування на роботі, відвідування спортивних комплексів, відвідування дітьми працівників дошкільних установ тощо
- непрямі	скорочений робочий час, подовжена відпустка, гнучкий робочий графік тощо
<i>Нематеріальні:</i>	
- соціальні	можливість брати участь в управлінні виробництвом, перспектива просування по службі
- моральні	оголошення подяки, відзначення почесною грамотою, занесенням на дошку пошани, присвоєння почесного звання і звань за професією
<i>За суб'єктами інтересів</i>	
<i>індивідуальні</i>	співпадають із різноманітністю матеріальних та нематеріальних стимулів
<i>колективні</i>	пов'язані з відокремленістю підрозділів (центрів відповідальності), прикладом може служити розподіл прибутку. Відрізняють матеріальні грошові колективні стимули (туристичні поїздки) та матеріальні негрошові колективні стимули (присудження підрозділам призових місць)
<i>За спрямованістю</i>	
<i>заохочуючі</i>	всі види заохочувань, які вказані вище
<i>блокуючі</i>	звільнення, штрафні санкції, догана, перенесення відпустки
<i>За терміном</i>	
<i>короткострокові</i>	за короткострокові цілі
<i>довгострокові</i>	за довгострокові цілі

Основну ланку в системі мотивації займає винагорода, яка належить працівнику згідно з трудовою угодою (контрактом) та коригується залежно від чинників, які впливають на її розмір. До винагороди належить і заробітна плата, яка залежить від результатів праці та виконує ряд економічних та соціальних функцій, проте слід зауважити, що на більшості підприємств під час кризи заробітна плата не виконує своєї стимулюючої функції та не орієнтована на досягнення працівниками цілей підприємства. Найкращою системою оплати праці є та, яка пов'язує заробітну плату з цілями підприємства. У зв'язку з цим заслуговують на увагу гнучкі

системи оплати праці (як тарифні, так і безтарифні), засновані на індивідуалізації заробітної плати конкретного робітника, яка визначається не тільки стажем роботи, рівнем кваліфікації, ефективністю та якістю роботи (що характерно для традиційних систем оплати праці), а також індивідуальними якостями робітника на основі оцінки його здатностей та можливостей їх реалізувати. При цьому механізм визначення індивідуальної заробітної плати необхідно поєднувати з державним та договірним регулюванням. Держава бере участь у регулюванні оплати праці через: встановлення гарантованого мінімального розміру заробітної плати; податкову політику; індексацію заробітної плати; регулюванні заробітної плати в державному секторі економіки. Договірне регулювання здійснюється на основі колективних угод і договорів.

Тарифні гнучкі системи оплати праці розробляються під конкретне підприємство на основі існуючих на цьому підприємстві робіт з різним рівнем складності та необхідної для її виконання кваліфікації, а не на основі єдиних тарифно-кваліфікаційних довідників. У безтарифних гнучких системах оплати праці важливе місце відводиться індивідуальній частині в заробітній платі, яка визначається залежно від результатів діяльності даного робітника.

Між усіма видами стимулів існує зв'язок, вони взаємодоповнюються. Винагорода не повинна зводитися лише до грошових виплат, вона має охоплювати всю систему стимулів, включаючи моральну (зокрема, у кризових ситуаціях) та соціальну складові, які відповідають цілям системи управління. Розробляючи систему мотивації, необхідно мати на увазі, що для працівників важним стимулом є не тільки заробітна плата, але і нематеріальне стимулювання — професійне зростання та кар'єра. Як зазначають І. Немировський та І. Старожукова, “ефективні технології нематеріального стимулювання дозволяють збільшити продуктивність праці до 20%, не змінюючи фонду оплати праці, а також скоротити плинність кадрів до мінімуму” [133]. Дослідження, проведені Американським центром продуктивності, показують, що багато провідних компаній використовують великий набір методів зниження плинності кадрів і забезпечення стабільності зайнятості своїх працівників, а саме: маневрування трудовими ресурсами в рамках компанії; перекваліфікація працівників і навчання їх новим спеціальностям; залучення найманих робітників у періоди циклічності підйому; скорочення робочого тижня в період погіршення кон'юнктури; пропозиція позачергових відпусток і дострокового виходу на пенсію.

Мотивація є динамічною в часі. У зв'язку з цим доцільно виділити поняття ближньої, середньої та далекої мотивації. У сучасних умовах в Україні ближньої мотивації відповідає основна оплата праці, яка задовольняє фізіологічні потреби, середній — грошові виплати з фонду матеріального заохочення, далекій — кошти, за рахунок яких

задовольняються потреби в довгострокових інтересах (кошти на навчання, перепідготовку кадрів, підвищення кваліфікації тощо). Ефективна система мотивації має збалансувати стимулювання коротко та довгострокових прагнень (прикладом таких систем можуть бути системи участі у прибутках, власності, право на участь у прирості вартості основного капіталу).

При розробці схем мотивації важне значення мають критерії оцінки ефективності стимулювання.

Визначення критеріїв оцінки ефективності стимулювання. П.В. Савченко критерії ефективності стимулювання праці визначає як “справжню зацікавленість робітника в досягненні максимальних індивідуальних та колективних результатів праці” [137]. При цьому на підприємствах державної форми власності працівники зацікавлені в максимальному використанні прибутку на поточне споживання та не бачать особисто для себе позитивних перспектив у розвитку підприємства, особливо в умовах кризи та нестабільної соціально-економічної ситуації. Головна роль у даному випадку належить тимчасовим, а не довгостроковим стимулам. При колективній формі власності діють інвестиційні споживчі стимули. Інвестиційні стимули виявляються у прагненні акціонерів використовувати частину прибутку на розвиток підприємства, споживчі — у можливості одержувати більший дохід від частки власності. Однак усе це можливо при поєднанні інтересів. Поєднання інтересів також є базовою передумовою багатьох економічних моделей, наприклад, моделі впливу структури капіталу на ринкову вартість фірми. А. Тонких, О. Іонов у своїх дослідженнях обґрунтовують, що баланс інтересів акціонерів та менеджерів підприємства є головною умовою зростання ринкової вартості підприємства [138]. О. Білик із співавторами вказує на негативний статистичний значимий зв’язок між результатами діяльності фірми (розрахованою рентабельністю продажів і активів) та ймовірності зміни генеральних директорів [139]. Л. Щукіна розглядає взаємозв’язок між діями менеджерів компанії, можливістю моніторингу результатів роботи менеджерів, ефективністю стимулюючих контрактів та добробутом акціонерів [140]. Т.І. Бортнік досліджує використання різних методів мотивації праці в залежності від відносин власності [141]. Досліджено економічні інтереси учасників виробництва різних форм власності, де зазначено, що “при всіх організаційно-правових формах підприємства (крім родинних) існують протиріччя між інтересами працівників і власників. У масштабі підприємства ці протиріччя знімаються угодою між ними. Економічні інтереси працівників залишаються загальними тільки у масштабі договору з власником підприємства, потім вони розпадаються на інтереси працівників певних колективів (підрозділів підприємства) і, як наслідок, на особисті економічні інтереси кожного працівника” [142].

Таким чином, стимулювання праці є інструментом активного впливу роботодавця на інтереси робітників. Інтереси робітника виявляються в підвищенні своїх доходів, представлених матеріальними елементами стимулювання праці. Для робітника стимулювання є винагородою за виконану працю. Для роботодавця матеріальне стимулювання праці є витратами на утримання робочої сили, при цьому кошти, направлені на матеріальне стимулювання, обмежені фінансовими можливостями підприємства. Через це, інтереси робітника мають підконтрольний характер по відношенню до інтересів роботодавця. З іншого боку, трудовий потенціал підприємства активно бере участь у формуванні результатів діяльності. Тому ефективність стимулювання — це результат узгодження інтересів підприємства (власника) та працівників.

В економічній літературі наводяться показники, що характеризують ефективність використання персоналу підприємства, аналіз яких дозволить сформулювати систему мотивації праці. Однак, вони не втілюють у собі одночасно інтереси об'єкта та суб'єкта стимулювання. У цьому напрямі зарубіжні та російські науковці проводять дослідження щодо витрат на персонал для оптимізації схеми мотивації понесення мінімуму пов'язаних із цим витрат. Оцінювати ефективність діяльності персоналу можна показниками витрат на персонал: частка витрат на персонал в обсязі продажів; частка витрат на персонал у доданій вартості підприємства; витрати на одного працівника; витрати на одну годину роботи персоналу; середньомісячна заробітна оплата праці на одного працівника; витрати на навчання; частка витрат на навчання в обсязі продажів; витрати на навчання одного працівника; частка годин навчання в загальному робочому часі підприємства; втрачена продуктивність тощо.

Із вищенаведеного випливає, що оцінка ефективності матеріального стимулювання праці має проводитися на основі вивчення впливу діючої системи матеріального стимулювання праці різних учасників господарського процесу на діяльність цих категорій працівників з урахуванням їх інтересів. Значимість показників ефективності стимулювання праці відрізняється для підприємства (власника) та працівників: для підприємства важливою є окупність коштів, направлених на стимулювання, для працівників — розмір винагороди. Систему показників ефективності матеріального стимулювання з урахуванням інтересів підприємства (власника) та працівника наведено в табл. 2.12.

У цьому аспекті дуже важливою є оцінка окремого робітника з точки зору впливу на його діяльність системи стимулювання праці на підприємстві, тобто оцінка ефективності робітника — співвідношення кількості виробленої продукції та кількості робітників, які брали участь у виготовленні цієї продукції. Однак не всі категорії персоналу можуть бути оцінені таким чином, наприклад управлінська праця.

Таблиця 2.12

Система показників ефективності матеріального стимулювання праці

Показники ефективності матеріального стимулювання праці	
для роботодавця	для робітника
Виручка на 1 грн. витрат на матеріальне стимулювання праці $\frac{B}{P_{\text{мсп}}}$, де B — виторг; $P_{\text{мсп}}$ — витрати на матеріальне стимулювання праці	Виручка на 1 грн. фонду оплати праці $\frac{B}{\text{ФОП}}$
Дохідність витрат на матеріальне стимулювання праці $\frac{ВД}{P_{\text{мсп}}}$, де $ВД$ — валовий дохід	Дохідність фонду оплати праці $\frac{ВД}{\text{ФОП}}$
Прибутковість витрат на матеріальне стимулювання праці $\frac{П_{\text{реал}}}{P_{\text{мсп}}}$, де $П_{\text{реал}}$ — прибуток від реалізації продукції	Прибутковість фонду оплати праці $\frac{П}{\text{ФОП}}$
Питома вага витрат на оплату праці в витратах на матеріальне стимулювання, % $\frac{\text{ФОП}}{P_{\text{мсп}}}$, де ФОП — фонд оплати праці	Коефіцієнт участі робітників у доходах підприємства $\frac{\text{ФОП}}{B}$
Питома вага витрат на оплату праці, що відноситься на собівартість, в собівартості продукції $\frac{\text{ФОП}_c}{C}$, де ФОП_c — фонд оплати праці, що відноситься на собівартість продукції	
Коефіцієнт, що характеризує співвідношення між продуктивністю праці середньою заробітною платою $\frac{ПП}{ЗП}$, де $ПП$ — продуктивність праці; $ЗП$ — середня заробітна плата	Коефіцієнт участі робітників у прибутку підприємства $\frac{\text{ФОП}_n}{П_{\text{реал}}}$, де ФОП_n — заробітна плата, що виплачується за рахунок прибутку
Індекс вартості заробітної плати $\frac{\Delta ЗП}{\Delta ПП}$, де $\Delta ЗП$ — темп приросту середньої заробітної плати; $\Delta ПП$ — темп приросту продуктивності праці	Ступінь конкурентоспроможності заробітної плати $\frac{ЗП}{ЗП_{\text{отр(ср)}}$, де $ЗП_{\text{отр(ср)}}$ — середня заробітна плата по галузі або країні
Норма прибутку, % $\frac{П_{\text{реал}}}{ЧП}$, де $ЧП$ — чистий прибуток	

Оцінити обрану схему мотивації в цілому по підприємству можна за індексом стабільності кадрів:

$$I = 1 - \frac{Ч_6}{Ч_3 + Ч_n}, \quad (2.33)$$

де $Ч_6$, $Ч_3$, $Ч_n$ — чисельність робітників, які вибули, зайняті та прийняті на підприємстві.

Розробка системи оцінки результатів діяльності та персоналу. Оцінка результатів діяльності характеризує, з одного боку, індивідуальні можливості конкретного робітника і його ставлення до праці, а з іншого — ставлення до підприємства. Об'єктивна оцінка результатів діяльності не тільки дає можливість працівнику одержати уявлення про результати праці, але і впливає на його мотивацію в майбутньому. Зауважимо, що для ефективного стимулювання праці необхідно ретельно обґрунтувати всі елементи системи оцінювання результатів: *показники результатів (обсяг продукції, стабільність виробництва, якість виробів, тощо), умови стимулювання, розміри винагороди.* Кожне підприємство має з урахуванням своїх особливостей та можливостей розробити таку систему оцінювання, яка повною мірою забезпечить інтереси як співробітників, так і підприємства. Об'єктивність оцінки залежить від правильного вибору *показників* (оцінювання професійно-кваліфікаційного рівня, ділові якості, результати, складність праці, якість виконаної роботи тощо) *методів* (способів збору інформації про працівника — співбесіда, вивчення документів, опитування керівників, підлеглих, спостереження під час виконання роботи, анкетування, тестування тощо) та *процедури оцінки* (бальна оцінка, коефіцієнтна оцінка).

Підсумовуючи вищесказане, можна констатувати таке:

по-перше, будь-які реформування трудових відносин мають базуватися на принципі зміцнення і розширення економічного механізму, дієвість якого є ефективною тільки тоді, коли через усю систему управління (систему господарських, організаційних, економічних взаємозв'язків) проходить мотивація результатів діяльності на рівні підприємства (власника), колективу, працівників. Мотивацію результатів діяльності можна визначити, з одного боку, як процес складної взаємодії об'єктивних та суб'єктивних чинників виробництва, в результаті якої формується комплекс внутрішніх взаємопов'язаних спонукань, що є відображенням сукупності економічних потреб, мотивів, інтересів, спрямованих на кінцеві результати діяльності підприємства, а з іншого — як увесь комплекс соціально-економічних умов, що забезпечують залучення працівника до системи виробничих відносин, і як суб'єкта праці, і як суб'єкта відносин власності;

по-друге, перехід до соціально орієнтованої економіки обумовив необхідність пошуку підходів, які потребують об'єктивної оцінки соціального статусу підприємства. Потенційною можливістю (ступінь прояву такої можливості мотивований матеріальними і моральними стимулами) для досягнення віддачі при залученні до взаємодії працівника і роботодавця є специфічні трудові ресурси, які можуть бути і якісною характеристикою трудового потенціалу підприємства, і критерієм довгострокової перспективи економічного зростання. Тобто для підприємства трудовий потенціал виявляється через специфічні трудові ресурси (рівень кваліфікації, знання й уміння, необхідні для роботи на підприємстві), їх функціонування (прагнення до підвищення кваліфікації,

просування по кар'єрних сходах, створення сприятливих умов для одержання більш високого рівня доходу), прийняття управлінських рішень, одержання результатів (комплекс освітнього рівня — співвідношення професійно-кваліфікаційного складу; стабільності кадрового складу, і як економічний результат — *додана вартість суб'єкта господарювання в середньому на одного зайнятого працівника в трудовому процесі*);

по-третє, головним завданням побудови мотиваційних схем є пошук узгодження інтересів при обґрунтованій організації управління. При цьому необхідно враховувати, що різні категорії робітників мають різні інтереси, тому ефективність робітників різних категорій оцінюється за різними показниками. На сьогодні існують проблеми оцінки управлінської праці, не визначено показники, що характеризують якість праці керівника, взаємодію менеджерів різних підрозділів, а отже, наслідки управлінських рішень.

2.2.8. Проблема де мотивації працівників у процесі управління персоналом на підприємстві*

В умовах трансформаційної економіки в Україні особливого значення набувають питання практичного застосування сучасних форм управління персоналом, що дозволяють підвищити соціально-економічну ефективність будь-якого виробництва. Зміст праці не може зводитися тільки лише до матеріальної зацікавленості. Праця перетворилася з основи способу життя на засіб виживання. Можна сказати, що в суспільстві існує криза праці, тому що вона втратила свою важливу функцію — зміст (а не понукання до праці заради грошової винагороди). Для формування сильної трудової мотивації працівників необхідно, щоб зміст праці виходив за рамки задоволення особистих матеріальних потреб людини. Тому стратегія управління персоналом підприємств має бути спрямована на підвищення рівня освіти, кваліфікації та культури працівників, надання широкому колу працівників умов для розширення професійних знань, безперервного вдосконалення своєї майстерності, підвищення самовираження й розвитку організаційної культури.

Аналіз досліджень і публікацій з даної проблеми свідчить, що вивчають її вітчизняні теоретики та практики, серед яких слід відзначити І. Булева, М. Дороніна, П. Єгорова, О. Зінов'єва та інших. Серед заручених учених — Р. Оуен, Ф. Тейлор, Г. Файоль, М. Вебер, Е. Мейо та інші.

Проте питання стосовно менеджменту персоналом є дискусійними й залишаються відкритими для подальших досліджень.

Метою статті є аналіз мотивації праці робітників вугледобувних підприємств на основі теорії мотивації А. Маслоу для виявлення дієвих мотивів, що забезпечать підвищення продуктивності праці й ефективності

* © А.О. Глухова, Ю.В. Масленко, 2010

виробництва, та визначення основних проблем демотивації працівників у процесі управління персоналом на підприємстві.

Ефективність мотивації праці багато в чому визначається галузевими особливостями підприємства і конкретними виробничими умовами. У сучасних умовах найбільш поширеним способом мотивації є оплата праці. Так, для окремих працівників даний вид винагороди за досягнуті результати є основним, а для деяких він може бути водночас і достатнім.

Багато сучасних теорій мотивації базуються на дослідженнях американського психолога А. Маслоу, який припустив, що людина мотивується задоволенням декількох потреб, вибудованих в ієрархічну піраміду — піраміду цінностей.

Як показує досвід роботи більшості вугледобувних підприємств, незадовільний рівень продуктивності праці багато в чому обумовлений низькою мотивацією працівників усіх категорій персоналу. Дане питання найчастіше розглядається дуже спрощено і зводиться в основному до необхідності вирішення проблеми оплати праці. Разом з тим практично не розглядаються потреби працівників, які не знаходять належного задоволення у процесі трудової діяльності.

Відповідно до теорії А. Маслоу конкретна потреба відчувається людиною, пробуджуючи в неї стан спрямованості. При досягненні працівником мети його потреба може мати різний ступінь задоволеності. Дослідження мотивації трудової діяльності на вугледобувних підприємствах Донецької області показує, що основним фактором впливу, що спонукає робочу силу у вугільну галузь, є та обставина, що всі діючі шахти знаходяться на території регіонів, специфікою яких протягом багатьох років був видобуток вугілля. При цьому професійні навички працівників обмежені умовами ведення підземних робіт, що обумовлює відсутність інших альтернатив у працевлаштуванні.

Першочерговими потребами людини відповідно до ієрархії потреб Маслоу є фізіологічні, що необхідні для виживання людини. У вугільній галузі дані потреби задовольняються шляхом виплати заробітної плати, надання регламентованих перерв у роботі та відпусток. Для одержання високої заробітної плати працівник повинен виконувати відповідно більш напружені виробничі завдання, з одного боку, забезпечуючи високі виробничі показники, з іншого втрачаючи при цьому великі фізичні зусилля й енергію. У даному випадку працівник має можливість одержати більшу винагороду за свою працю. Дослідження співвідношення видобутку вугілля і середньомісячної заробітної плати на вугледобувних підприємствах Донецької області свідчить, що найкращі результати видобутку вугілля і найвища середньомісячна заробітна плата мають місце в умовах шахти "Красноармійська-Західна №1". У даному випадку найбільший рівень продуктивності праці забезпечує досить високу заробітну плату працівників (див.рис. 2.29).

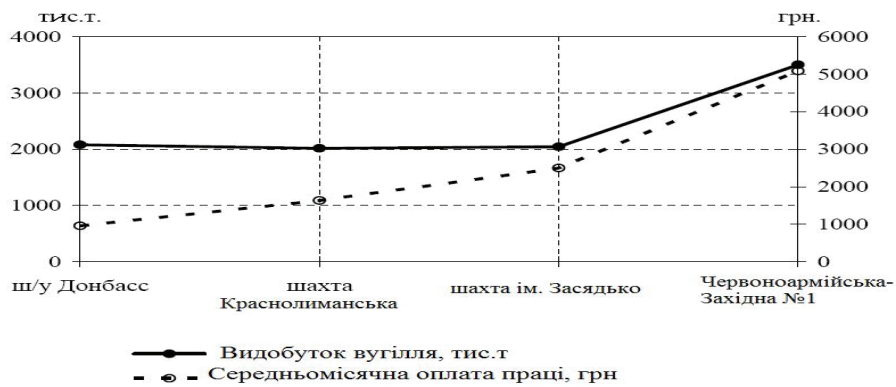


Рис. 2.29. Співвідношення обсягів видобутку вугілля і середньої заробітної плати на вугледобувних підприємствах Донецької області

У той же час високий рівень заробітної плати на даних підприємствах є основним способом закріплення високопрофесійних кадрів і залучення, робочих з інших підприємств і регіонів України. Одним з важливих елементів механізму мотивації трудової діяльності на даних підприємствах є застосування відрядної форми оплати праці за кінцевим результатом. При цьому дієвим психологічним стимулом спонукання є оплата праці, побудована на істотному її зростанні у випадку перевиконання виробничих завдань і виплат заробітної плати на мінімальному рівні в разі невиконання виробничого завдання з видобутку вугілля.

Дієвим важелем у системі оплати праці у добувних і прохідницьких бригадах є коефіцієнт трудової участі, що враховує і дозволяє регулювати особистий внесок кожного робітника. Організація оплати праці за контрактом спрямована на гарантованість заробітку працівнику і стимулює високу ефективність і віддачу праці. Оплата за контрактом заснована на врахуванні індивідуальних особливостей працівника і його праці, а також надає можливості для додаткового заробітку. Упровадження контрактної форми обумовлене прагненням адміністрації залучати до роботи найбільш кваліфікованих і творчо активних працівників. Контракт укладається з метою максимального використання індивідуальних особливостей працівника, створення додаткових стимулів до високопродуктивної праці, врахування інтересів виробництва і підвищення взаємної відповідальності сторін.

Другою в ієрархії потреб А. Маслоу є потреба в безпеці, захисті від фізичних і психологічних небезпек, що полягає в забезпеченні безпеки трудової діяльності шляхом створення і підтримки безпечних умов праці, організації медичного забезпечення. Як відзначав А. Маслоу, "у нормальному суспільстві, у здорових людей потреба в безпеці виявляється тільки у м'яких формах, наприклад, у вигляді бажання влаштуватися на роботу в компанію, що надає своїм працівникам соціальні гарантії, у спробах відкласти гроші на "чорний день". Дана потреба працівників на підприємствах вугільної галузі реалізується шляхом розробки на кожному

підприємстві комплексної програми "Охорона праці", що передбачає фінансування різних напрямів безпечної трудової діяльності. Так, витрати по даній програмі на шахті "Красноармійська-Західна №1" у 2008 році склали 29219,2 тис. грн., у тому числі: по ділянці буровибухових робіт — 1487 тис. грн.; прогнозування скупчення метану, вугільного пилу — 1127 тис. грн.; забезпечення відкачки шахтних вод — 2565 тис. грн.; здійснення відкачки метану з гірничих виробок — 9081 тис. грн.; забезпечення вентиляції шахтних виробок — 10839 тис. грн.; висвітлення гірничих виробок — 129 тис. грн.; придбання спецодягу — 1698 тис. грн.

Здійснення технічного переозброєння очисних і підготовчих вибоїв, механізація трудомістких процесів і обов'язкове забезпечення всіх працівників індивідуальними засобами захисту сприяють істотному зниженню факторів небезпеки і шкідливості виробничого середовища. З метою визначення фактичних умов праці на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, проводиться атестація робочих місць. На основі даних атестації затверджується перелік професій і посад, зайнятість на яких надає право на пенсію за віком на пільгових умовах згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 162 від 11.03.1994 р., і визначення додаткових відпусток відповідно до Закону України "Про відпустки". Атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах вугільної галузі незалежно від форм власності, де технологічний процес, устаткування, сировина і матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх дітей як у даний час, так і в майбутньому. Основна мета атестації полягає в регулюванні відносин між власником чи уповноваженим їм органом і працівниками сфері реалізації прав на здоров'я і безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги і компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Важливим аспектом реалізації потреби в безпеці трудової діяльності є проведення медичних професійних обстежень. Кожен працівник вугільної галузі зобов'язаний проходити щорічні профогляди, що контролюють стан його здоров'я і визначають його придатність до роботи на шахті. Проведення даних заходів регламентується Законом України "Про охорону праці" (ст. 15) і контролюється службою охорони праці вугільної компанії. Відповідно до ст. 15 Закону України "Про охорону праці" щорічні профогляди власник підприємства зобов'язаний проводити за свій рахунок, а працівників, які не пройшли профогляди, керівництво шахти зобов'язане відсторонити від роботи.

Задоволення потреби працівників у забезпеченні впевненості в майбутньому задовольняються шляхом надання різних соціально-трудових пільг, гарантій, компенсацій. Для мотивації закріплення робітників на вугледобувних підприємствах відповідно до Колективного договору по клопотанню колективу виплачуються одноразові премії працівникам. Так, особи, що проробили на

підприємстві не менше 5 років і звільнені у зв'язку з виходом на пенсію, мають мінімальні виплати в розмірі середньомісячної заробітної плати. Так, витрати на додаткову пенсію і виплати при виході на пенсію працівникам шахти "Красноармійська-Західна №1" у 2008 р. склали 330,8 тис. грн.

Для закріплення високопрофесійних кадрів і залучення молодих фахівців на зміну робітникам, що йдуть на пенсію, працівники шахти укладають контракти на навчання дітей у ВНЗ. Так, за 2008 р. оплата за навчання дітей шахтарів по шахті "Красноармійська-Західна №1" склала 56 тис. грн.

Соціальні потреби працівників припускають належність людей до колективу, наявність соціальної взаємодії, прихильності та підтримки. На виробництві ці потреби задовольняються шляхом створення умов для колективного спілкування, виховання у працівників духу єдиної команди, делегування повноважень підлеглим.

Кожна людина постійно потребує визнання у стійкій і, як правило, високій оцінці власних переваг. Потреби в повазі та визнанні включають потреби в самоповазі, компетентності, повазі з боку оточуючих. Способами задоволення даних потреб на підприємстві є просування службовими сходами, висока оцінка і заохочення досягнутих результатів, висвітлення у пресі заслуг працівників, забезпечення навчання і перепідготовки, що підвищують рівень компетентності.

За зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, тривалу бездоганну роботу, новаторство в праці та за інші досягнення в роботі у вугільній галузі існують такі заохочення: оголошення подяки, видача премії, нагородження коштовним подарунком, почесною грамотою, знаком "Кадровий робітник", присвоєння звання "Почесний шахтар", "Заслужений шахтар України", нагородження галузевими нагрудними знаками "Шахтарська слава", "Шахтарська доблесть" 1, 2 і 3 ступенів, урядовими нагородами, грамотами Кабінету Міністрів України. У даний час чисельність нагороджених відомчими нагородами на шахті "Красноармійська-Західна №1" складає 951 чол. При цьому чисельність працівників, які мають звання "Повний кавалер "Шахтарської слави", — 88 чол. Застосування методів заохочення забезпечується сполученням матеріального і морального стимулювання праці.

Працівнику необхідне відчуття власної могутності, адекватності, компетентності, йому потрібно почуття впевненості, незалежності та свободи. Задоволення потреби в оцінці, повазі породжує у людини почуття впевненості в собі, почуття власної вагомості, сили, адекватності, почуття, що вона є корисною і необхідною у цьому світі. Потреби в самовираженні являють собою потреби в реалізації своїх потенційних можливостей і зростанні як особистості. Дані потреби на підприємствах задовольняються шляхом видачі працівникам завдань, що дозволяють їм втілити свої здібності в життя, делегування складної та важливої роботи, що потребує повної віддачі.

Дослідження мотивації працівників показали, що розглянута ієрархія потреб не є стабільною і може змінюватися залежно від конкретних особливостей кожного працівника, а також умов задоволення його базових потреб. Один із найбільш важливих висновків розглянутої теорії полягає в тому, що висока результативність трудової діяльності є причиною повного задоволення, а не його наслідком. Тому необхідно такі категорії, як зусилля, здатності, результати, винагороди, задоволення і сприйняття поєднувати в рамках єдиної взаємопов'язаної системи. Для підвищення ефективності виробництва величезну роль відіграє діюча система оплати праці. Важливою умовою соціальної політики в даний час є своєчасна виплата заробітної плати, що відображає особистий внесок трудящого в результати фінансово-господарської діяльності підприємства. Тому для умов вугледобувного підприємства необхідне створення спеціального механізму оплати праці, що дозволяє здійснити стимулювання зростання видобутку вугілля і проходження гірничих виробок при одночасному строгому дотриманні відповідності між високим виробничим завданням і рівнем заробітної плати працівників. Для застосування нових умов оплати праці необхідний комплекс організаційно-технічних заходів, що полягає в таких напрямках:

- визначення підвищеного щодобового виробничого завдання для добувних і підготовчих ділянок;

- установлення твердого зв'язку заробітної плати з результатами праці шляхом індивідуального преміювання;

- створення системи заохочення вдосконалення трудової майстерності;

- підвищення індивідуальної відповідальності гірничих майстрів за виконання змінного завдання.

Такий механізм оплати праці має бути спрямований на посилення матеріальної зацікавленості робітників і керівників у зростанні обсягів видобутку, продуктивності праці, поліпшенні якості виконуваних робіт, зниженні собівартості продукції, прийнятті колективом ділянок підвищених планових виробничих завдань, поліпшенні стану техніки безпеки, тому що кожний із зазначених показників має грошовий еквівалент.

За основу нової системи оплати праці може бути прийнята прогресивна розцінка 1 т видобутку (1 м просування) чи 1 погонного метра виробки, яка застосовується в прямій відрядній формі для оплати праці для гірників очисного вибою, прохідників, гірників з ремонту гірничих виробок і включає всі види премії. При цьому необхідною умовою впровадження такої системи має бути дотримання кожним працівником шахти правил техніки безпеки і використання засобів індивідуального захисту.

Праця інженерно-технічних працівників добувних і підготовчих ділянок має оплачуватися відповідно до індивідуальних показників, що включають: виконання завдання; безаварійну роботу; кадрову політику (наявність резерву, виховання молодих фахівців); стан охорони праці з обов'язковим одержанням сертифіката атестації стану умов і охорони праці

виробничої ділянки; зниження витрат по собівартості; дбайливе ставлення до закріпленого устаткування, раціональне використання матеріалів.

Таким чином, існують методи матеріальної і нематеріальної мотивації праці робітників на вугледобувних підприємствах є дуже різноманітними і враховують різні особисті потреби відповідно до ієрархії базових потреб. Разом з тим мотивація праці більшою мірою спрямована на колективи людей і не враховує індивідуальні інтереси і потреби працівників, ієрархія яких, як у свій час вказував А. Маслоу, відрізняється від загальноприйнятої у більшості випадків. Тому мотивація має здійснюватися з урахуванням різноманітних потреб працівників як матеріальними, так і моральними методами стимулювання трудової діяльності з урахуванням індивідуального підходу до кожного працівника чи окремого колективу залежно від поточних цілей підприємства і його фінансових можливостей.

Разом з таким явищем, як мотивація працівників, існує демотивація працівників. Розглянемо це явище докладніше.

Демотивація працівників — відсутність ефективної системи оплати праці, у результаті чого співробітники працюють не так ретельно, як хотілося б керівникам, і головне не так, як вони здатні. Оклад, відсотки, бонуси, подарунки — це ті інструменти, на які керівники всіх рівнів покладають надії, намагаючись розворушити персонал і утримати в компанії важливих співробітників. Досвідчені керівники знають, що гроші — це не завжди головне для робітника, і намагаються використовувати і нематеріальні стимули — дошки пошани, професійні свята, загальні цінності. Але, як показує досвід, ідуть з роботи важливі співробітники, звільняються висококваліфіковані працівники, а ті робітники, які залишились, уже не виявляють тієї енергійності й ентузіазму.

Усі вище зазначені зусилля спрямовані на створення зовнішніх систем мотивування, тобто способів, якими організація намагається вплинути на ефективність виробничої поведінки своїх співробітників. Але є один найсильніший фактор, що визначає трудову поведінку і лежить у "зоні важкого доступу" для організації, — внутрішня мотивація. Про те, чому сама людина хоче виконувати доручену їй роботу на найвищому рівні, або навпаки, працює "аби як", чому якийсь рід діяльності їй по душі, а інший — ні, відповідає внутрішня мотивація.

Змусити співробітника будь і що полюбити або заохотити чимось займатися надзвичайно складно. Тому багато керівників, усвідомлюючи, що не можуть так глибоко вплинути на своїх підлеглих, залишають питання внутрішньої мотивації невирішеним. Керівники говорять досить справедливо, що це завдання має вирішуватися на рівні входу в організацію — тобто треба брати на роботу тільки тих, у кого вже є внутрішня мотивація працювати саме на даному підприємстві та саме над поставленими завданнями.

Яскравий приклад молоді фахівці. Підприємство взяло на роботу випускника ВНЗ, талановитого, але який ще мало знає про практику

застосування своїх талантів. Підприємство навчає його з надією, що в майбутньому з нього вийде гарний керівник, а через деякий час цей працівник йде до іншого роботодавця. Це відбувається через те, що фінансова винагорода молодого фахівця сильно відстає від його фактичних успіхів. Але нерідко вирішальною причиною є зміна сильної внутрішньої мотивації на найсильнішу внутрішню демотивацію. Найчастіше — з вини підприємства.

Особливістю внутрішньої мотивації є те, що підприємство практично не здатне вплинути на неї позитивно, тільки негативно. Тому необхідно докласти всіх зусиль для мінімізації цього впливу, тобто запобігти або пом'якшити можливі фактори демотивації. Їх можна розподілити за наступними ознаками:

1. Порушення «незгідного» контракту.

При найманні на роботу кандидат і компанія укладають "угоду", у якій вільний час, енергія та інтелект обмінюються на визначену матеріальну винагороду, потенційні можливості реалізувати свої особисті мотиви, а також "середовище праці". Найчастіше з боку кандидата гроші в даній угоді не є домінуючим чинником, але в процесі прийому на роботу прийнято робити акцент саме на компенсаційному пакеті. А от реальне "середовище праці", у яке кандидат має увійти, обговорюється дуже мало, тому що кандидати бояться задавати питання, а кадрова служба розписує все тільки «в рожевому кольорі». У результаті у потенційного співробітника формуються серйозно завищені очікування до підприємства, що розходяться з дійсним станом речей на підприємстві. Незабаром після початку роботи співробітник виявляє, що навчання є формальним, перспектив для зростання ніяких, колектив являє собою закриті групки співробітників, котрі не пускають аутсайдерів. Як наслідок, внутрішньої мотивації більше немає.

2. Невикористання навичок співробітника, які він цінує.

Досвідчені керівники знають, як небезпечно брати на роботу фахівця, занадто кваліфікованого для пропонованої йому позиції. Навіть якщо він раптом погодиться на цю роботу сам через будь-які особисті причини (наприклад, із фінансових розумінь), через кілька місяців він почне шукати застосування своїм нереалізованим талантам і навичкам. І поки він не знайде іншу, більш відповідну своєму профілю роботу, можливо, доведеться терпіти гордовите ставлення до колег або відкриту непокору керівництву.

Немає ідеального збігу кандидата й вакансії, найчастіше кандидат будь-чого не вміє, але при цьому володіє якимись незазначеними в описі вакансії навичками. Тому на підприємстві практично завжди навчають новобранців, відкладаючи при цьому "на далеку полицю" навички, які для даної роботи непотрібні. Необачне відкидання таких навичок згодом може обернутися великою демотивацією — якщо туди потрапляють навички, якими сам працівник цінує.

3. Ігнорування ідей та ініціативи.

Приступаючи до нової роботи, співробітники звичайно "наповнені" новими ідеями з удосконалення методів роботи. І найчастіше від цих ідей просто відвертаються — частково від недовіри новачкам, частково — від небажання розлучитись зі звичною робочою рутиною, навіть якщо вона є не ефективною.

4. Відсутність почуття причетності до виробництва.

Даний демотиватор є найбільш актуальним для співробітників, які працюють поза штатом підприємства, або для допоміжного персоналу.

5. Відсутність відчуття досягнення і професійного зростання.

У ситуації, коли сама специфіка роботи не дає можливості розвиватися й досягати результатів, рутинна одноманітна діяльність через певний час нейтралізує внутрішню мотивацію більшості співробітників, навіть тих, які не люблять розмаїтості. Аналізуючи проведені на підприємстві роки, співробітник розуміє, що крім справно одержуваної зарплати, він не одержав нічого.

6. Відсутність визнання досягнень і результатів з боку керівництва.

Можливо, у компанії не прийнято робити акцент на своїх досягненнях або виділяти окремих співробітників із загальної маси. Керівництво завищує критерії оцінки результатів роботи співробітників.

7. Відсутність змін у статусі співробітника.

Структурні обмеження є найбільш розповсюдженою причиною уповільнення й зупинки кар'єрного зростання, точніше сказати, зміни статусу співробітника на підприємстві, що дає повноваження, владу, можливість вирішувати нові завдання, а також кар'єрне зростання.

За приведеними факторами демотивації можна дати такі поради: щоб не виникли непорозуміння з "незгідним контрактом", підприємство має давати максимум реалістичної інформації у процесі добору, формувати реалістичні очікування від підприємства; одне з рішень у ситуації, коли підприємство не цінує навички, якими сам працівник цінує, полягає в тому, що різноманіття завдань, із якими зіштовхується підприємство, часто надає можливість "протирати пил" із не ключових навичок і знань співробітників, нехай це будуть тимчасові, проектні завдання, які віднімають небагато часу (а часом — і зовсім розв'язувані в позаурочний час), але вони дадуть співробітникові зрозуміти, що підприємство цінує всі його багатогранні вміння, і не дозволить йому забути те корисне, що він знав раніше. Керівництву треба прислуховуватись до ідей та пропозицій, навіть якщо вони є не настільки геніальними, щоб коштувало їх упровадження, з них часто можна щось почерпнути, і завжди варто пояснювати, чому та або інша ідея не підходить для реалізації на підприємстві; почуття причетності до загальної справи і командний дух є дуже сильним стимулом, тому слід залучати співробітників до ідеї загальних справ; для співробітників "рутинної" сфери необхідно створювати час від часу проекти — короткострокові завдання, часто в суміжних зі спеціалізацією співробітника

сферах, це розбавить рутинні роботи і дозволить будь чому навчитися. Довгострокові проекти потрібно розділяти на "відчутні" етапи; необхідно заохочувати успіхи співробітників, можливо, не завжди фінансово, але завжди словесним схваленням і підтримкою; за відсутності змін у статусі працівника доцільно використовувати різні прийоми зміни статусу без зміни посади, наприклад, керівництво тимчасовим проектом.

Як видно, проблеми демотивації робітників можна вирішити якщо не цілком, то частково. Організації необхідно розуміти, що кваліфікований персонал — не безкоштовний капітал, за пошук і збереження персоналу потрібно платити. Проблеми, що накопичилися, мають вирішуватися комплексно в рамках цілеспрямованої системи. Необхідно розробити якісну програму мотивації праці, що стане задовольняти вимоги управління персоналом підприємства, і буде добре продумана з боку вимог самого персоналу. З переходом на якісно нові етапи ринкових відносин для більш ефективного управління стає необхідно так само враховувати інтереси працюючих співробітників, інакше підприємства можуть позбавитися найважливішого виробничого ресурсу — працюючого персоналу.

2.2.9. Динаміка продуктивності та оплати праці в Україні та інших країнах*

У сучасних умовах вихід із кризи в Україні з точки зору реалізації пріоритету на розвиток внутрішнього ринку має базуватися на зростаючій продуктивності праці порівняно з оплатою праці зайнятих, схильності домашніх господарств до споживання і заощадження, залученні у систему управління виробництвом товарів і послуг інноваційної складової як фактора постійного технологічного прогресу. На оновлення, розробку і впровадження у практику макроекономічного аналізу та прогнозування показника суспільної продуктивності праці орієнтує Постанова Кабінету Міністрів України № 281 від 24.03.2010 р. «Про внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України № 973 від 12.09.2009 р.» «Про схвалення основних прогнозних макропоказників економічного і соціального розвитку України на 2010 рік», якою передбачено включення показника продуктивності праці в сукупність основних прогнозних макропоказників розвитку економіки України на 2010 рік на рівні 102,9% порівняно з темпом ВВП — 103,7% до 2009 р. Однак в Україні такий темп продуктивності праці є недостатнім для стійкого економічного зростання.

Мета дослідження — визначити тенденції, що склалися в реальних темпах ВВП, продуктивності та оплати праці в Україні, високорозвинених країнах та нових країнах-членах ЄС за 2000–2008 рр.; показати, що порушення усталених пропорцій між ними призвело до кризи; обґрунтувати заходи щодо створення необхідних і достатніх умов для розвитку.

* © М.П. Соколик, 2010

Сьогодні підвищення продуктивності праці в Україні до рівня високорозвинених країн розглядається науковцями й управлінцями як основний фактор та актуальне завдання розвитку економіки. Про це свідчать праці вчених: А. Ревенка, В. Дієсперова, А. Пасеки, Н. Ушенка, так і зарубіжних: Є. Балацького, О. Бузгаліна, С. Губанова, Р. Дзарасова, А. Колганова, Р. Капелюшнікова, В. Корнякова, В. Кушліна, О. Сухарева, Т. Ускової, у яких актуалізуються питання теоретичного і методичного характеру щодо пропорцій між продуктивністю та оплатою праці в процесі виходу економіки різних країн із кризи й економічного зростання. Орієнтуючись на результати їх досліджень, поглянуто тенденції у продуктивності та оплаті праці в Україні та інших країнах, виконано порівняльний аналіз співвідношення в темпах між ними, структури ВВП за категоріями доходу, обґрунтовано пропозиції щодо факторів економічного зростання в Україні [143–159].

Застосування в макроекономічному аналізі показника продуктивності праці потребує вирішення питань *методичного характеру* щодо виміру продуктивності праці на основі ВВП (за вилученням витрат на нагромадження основного капіталу, субсидій) і затрат праці (в людино-днях, людино-годинах, у вартісних витратах на оплату праці); *виробництва* — що робити, яку стратегію і тактику здійснювати, щоб підвищити продуктивність праці в Україні до рівня нових країн-членів ЄС і високорозвинених країн; *управління* — як поліпшити організацію та управління в усіх ланках, які заходи в менеджменті здійснювати для підвищення якості управління, якщо продуктивність праці не зростає.

Методичний підхід до аналізу продуктивності й оплати праці. Для показника суспільної продуктивності праці необхідно визначити інформаційну базу для оцінки обсягу виробленої продукції та затрат праці. У системі національних рахунків (СНР) показником обсягів виробництва є ВВП як сумарна вартість кінцевих товарів, вироблена факторами виробництва, що знаходяться на території країни, або валовий національний продукт (ВНП) як сукупна вартість кінцевих товарів, вироблених на підприємствах, що належать громадянам цієї ж країни. На рівні підприємства аналогом ВВП є валова додана вартість, на регіональному рівні — валовий регіональний продукт. Іншим показником обсягу виробництва є чистий внутрішній продукт (ЧВП) як різниця між ВВП і валовим нагромадженням основного капіталу (аналогом показника для підприємства є валова додана вартість за мінусом амортизаційних відрахувань), що більшою мірою, ніж попередній показник, характеризує використання праці.

Розрахунок чисельника у продуктивності праці на макрорівні пов'язаний із переходом від виробленого національного доходу до ВВП. Між ними існують дві відмінності: 1) СНР не розподіляє економіку на сферу матеріального виробництва і невиробничу сферу, показник ВВП охоплює більше видів економічної діяльності, ніж показник національного доходу;

2) ВВП включає відрахування на споживання основного капіталу, що є не частиною створеної доданої вартості, а частиною матеріальних витрат, тобто вони належать до проміжного споживання. Якщо їх вилучити із ВВП, то матимемо чистий внутрішній продукт (ЧВП). Прийнятним макроекономічним показником, що відображає ефективність праці зайнятих (найманих працівників і підприємців), на нашу думку, є і національний дохід (НД) — різниця між ЧВП і сумою непрямих податків за вилученням субсидій. Отже, НД — макроекономічний показник сумарної вартості кінцевих товарів за вилученням тієї частини, що не пов'язана з працею. Аналогом для підприємства є валова додана вартість, скоригована на величину субсидій та амортизаційних відрахувань. Саме НД, що містить лише доходи найманих працівників, управлінців, які беруть участь у створенні продукції та послуг, а також доходи власників найточніше відображає результати економічної діяльності, його доцільно використовувати в оцінках продуктивності праці.

Для знаменника у продуктивності праці можна застосовувати різні підходи. Витрати праці на виробництво товарів доцільно вимірювати в людино-днях, людино-годинах. Якщо людино-днем вважати участь працівника у виробництві незалежно від кількості відпрацьованих ним годин за день, то у знаменнику фігуруватиме середньооблікова чисельність працівників, що охоплюватиме всіх зайнятих в економіці, а не лише працюючих у галузях матеріального виробництва. Людино-година як одиниця обліку робочого часу є точнішою мірою праці зайнятого порівняно з людино-днем. Відпрацьованою людино-годиною вважають годину фактичної праці працівника у робочий і понаднормовий час, тобто сюди не включається час простоїв, різних перерв у роботі, запізнення, залишення робочого місця тощо. В оцінках необхідно розраховувати чисельність працюючих в еквіваленті повної зайнятості, що стосується переважно працівників за сумісництвом, за договорами, самостійно зайнятих, найбільша частка яких у сільському господарстві, торгівлі та окремих видах послуг.

Оскільки продуктивність характеризує ефективність виробництва на основі співвідношення між результатами і затратами, то вона конкретизується у показниках обсягів виробництва на одиницю ресурсів (затрат праці, капіталу, часу тощо). Водночас для складних багатофункціональних видів діяльності ефективність праці зайнятих визначається ступенем гнучкості та правильністю здійснюваного ними процесу відповідно до постановки цілей. Наприклад, якщо оцінювати роботу інформаційної служби в компанії за обсягом річних фінансових і маркетингових звітів, то їх обсяг не характеризує якість її праці. Однак правильна систематизація та організація звітів може забезпечити обґрунтування стратегії і тактики, яку доцільно реалізовувати. Аналогічно ефективність працівників охорони здоров'я недоцільно оцінювати за величиною валової доданої вартості на зайнятого, кількістю прийнятих пацієнтів, прописаних процедур тощо. Отже, при оцінці ефективності окремих видів економічної діяльності мають ураховуватися два аспекти: 1) адекватність і

гнучкість постановки цілей; 2) відповідність між цілями і результатами діяльності. Вони характеризують якість виробничої діяльності та не можуть бути оцінені показником виробництва на одиницю затраченого ресурсу. Проблема формування нових концепцій, методичних підходів до оцінки суспільної продуктивності вже давно ставиться перед наукою менеджерами. Такий виклик з боку головної організуючої сили суспільства щодо аналітичного інструментарію для оцінки ефективності виробництва товарів і послуг, стимулювання оплати праці не можна ігнорувати. Він потребує деталізації у визначенні продуктивності праці зайнятих за різними видами діяльності.

Для порівняння продуктивності й оплати праці в Україні з іншими країнами доцільно використовувати ВВП (національний дохід) у розрахунку на зайнятого або відпрацьовану людину-годину; для їх порівняння за різні періоди — відносні показники (переважно темпи продуктивності й оплати праці); у міжкраїнному аналізі — вартісні показники в цінах за паритетом купівельної спроможності (ПКС) або у доларовому еквіваленті за офіційними валютними курсами.

Порівняльний аналіз продуктивності та оплати праці в Україні та інших країнах. Сучасна економічна теорія приділяє більше уваги загальній продуктивності, вважаючи продуктивність праці одним із її компонентів. На відміну від марксистської політичної економії, яка вважала працю єдиним джерелом економічного зростання, вона включає інші фактори, у першу чергу капітал (основні засоби). Так, у статистиці США визначається продуктивність двох факторів — праці та капіталу за часткою витрат на оплату праці, валового нагромадження основного капіталу у ВВП. Методичні підходи до оцінки продуктивності праці передбачають і її пофакторний аналіз на основі оплати праці, капіталооснащеності, зростання норми ефективності капіталу, але такий аспект оцінки продуктивності праці на цьому етапі дослідження не розглядається. Акценти зміщено на співвідношення між темпами продуктивності та оплати праці, оцінку їх на макрорівні. В аналізі співвідношень між ними виходимо з припущення, що оплата праці може бути як наслідком, так і фактором ефективності. Зв'язок між оплатою і продуктивністю праці сприймається у двох проявах: із підвищенням продуктивності праці оплата праці має підвищуватися; темп зростання продуктивності праці має перевищувати темп зростання оплати праці, тобто створювати додаткове джерело, матеріалізоване у праці, для підвищення оплати праці.

Як критерії, що характеризують розвиток економіки, рівень добробуту, соціальних стандартів, визнано показники реальних темпів ВВП, ВВП за паритетом купівельної спроможності в розрахунку на особу. У 2000–2008 рр. в Україні спостерігалися високі темпи економічного зростання: у 2004 р. реальні темпи ВВП становили 12,1%, у 2006–2007 рр. — 7,3–7,9%, але у 2008 р. знизилися до 2,1%, у 2009 р. — до –15,1% порівняно з попереднім роком. В інших країнах у 2007–2008 рр. також знижувалися темпи ВВП, але меншою мірою, ніж в Україні (див. табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Індекси ВВП в Україні та інших країнах у 1999–2008 рр.,
% до попереднього року (у порівнянних цінах) [160]

Країни	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2001-2008
Україна	-0,2	5,9	9,2	5,2	9,6	12,1	2,7	7,3	7,9	2,1	7,0
Росія	6,4	10,0	5,1	4,7	7,3	7,2	6,4	7,7	8,1	5,6	6,5
Польща	4,5	4,3	1,2	1,4	3,9	5,3	3,6	6,2	6,8	4,9	4,2
Угорщина	4,2	5,2	4,1	4,1	4,2	4,8	4,0	3,9	1,2	0,6	3,4
Чеська Республіка	1,3	3,6	2,5	1,9	3,6	4,5	6,3	6,8	6,1	2,7	4,3
Словаччина	0,03	1,4	3,4	4,8	4,7	5,2	6,5	8,5	10,4	6,4	6,2
Румунія	-1,2	2,9	5,6	5,0	5,3	8,5	4,1	7,9	6,2	7,1	6,2
США	4,8	4,1	1,1	1,8	2,5	3,6	3,1	2,7	2,1	0,4	2,2
Німеччина	1,9	3,2	1,2	0,0	-0,2	1,2	0,7	3,2	2,5	1,2	1,2
Франція	3,2	4,1	1,8	1,1	1,1	2,3	1,9	2,4	2,3	0,3	1,6
Великобританія	3,5	3,9	2,5	2,1	2,8	3,0	2,2	2,9	2,6	0,7	2,3
Японія	-0,1	2,9	0,2	0,3	1,4	2,7	1,9	2,0	2,3	-0,7	1,3

З іншого боку, якщо виходити з індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП), що є узагальнюючим показником досягнень країни за трьома напрямками розвитку людини: тривалістю життя, рівнем освіти, ВВП за ПКС на особу, то Україна у 2000–2007 рр. посідала 70–86 місця за ІРЛП серед 180–190 країн; за ВВП на особу за ПКС у 2007 р. її ранг був нижчим. Різниця між рангами показує, як формується економічний потенціал країни внаслідок використання трудового капіталу і як створений ВВП у процесі розподілу і перерозподілу сприяє розвитку людського потенціалу (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Ранги країн за індексом розвитку людського потенціалу
та ВВП в цінах за ПКС на особу у 2007 р. [161]

Країна	ІРЛП	Ранг	ВВП за ПКС на особу, дол. США	Ранг	Різниця між рангами
Україна	0,796	85	6 914	94	-9
Росія	0,817	71	14690	55	16
Польща	0,880	41	15987	53	-12
Угорщина	0,879	43	18755	46	-3
Чеська Республіка	0,903	36	24144	37	-1
Словаччина	0,880	42	20076	45	-3
Румунія	0,837	63	12369	64	-1
США	0,956	13	45592	9	4
Німеччина	0,947	22	34401	24	-2
Франція	0,961	8	33674	25	-17
Велика Британія	0,947	21	35130	20	1
Японія	0,960	10	33632	26	-16

Структура ВВП за категоріями доходу включає оплату праці найманих працівників, валовий прибуток та змішаний дохід, податки на продукти та імпорт за виключенням субсидій виробникам. В оплату праці найманих працівників входять усі види винагород за працю, внески працівників і роботодавців на соціальне страхування, що є джерелом коштів для виплати пенсій, допомоги, фінансування витрат на послуги соціальної сфери, як еквівалент соціальної допомоги, виплаченої роботодавцями працівникам у формі соціального пакета. Як свідчать дані табл. 2.15, частка оплати праці у структурі ВВП за категоріями доходу у 2000–2007 рр. дуже відрізнялася, наприклад, у США вона становила 58,9–56,6%, Польщі — 40,2–35,2, Словаччині — 40,6–36,4, Румунії — 41–38, Угорщині — 44,7–46, Чеській Республіці — 46–43, Росії — 40–47%. У високорозвинених країнах частка оплати праці у структурі ВВП у 2000–2007 рр. коливалася близько 55% ВВП, причому у передкризовий період мала місце переважно тенденція до зниження частки оплати праці у цих країнах. В Україні у 2008–2009 рр. частка оплати найманої праці у структурі ВВП за категоріями доходу досягла 49–51% ВВП.

Таблиця 2.15

Частка оплати праці у структурі ВВП у 1999–2007 рр., % до ВВП [160–162]

Країни	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Частка оплати праці*									
Україна	44,3	42,3	42,3	45,7	45,7	45,6	49,1	49,4	48,8
Росія	40,1	40,2	43,0	46,8	47,1	46,0	43,8	44,6	46,7
Польща	41,5	40,2	41,0	39,1	38,2	36,2	35,8	35,5	35,2
Угорщина	43,1	44,7	44,8	45,5	45,8	45,9	46,5	46,0	46,1
Чеська Республіка	45,7	46,2	42,3	42,6	46,6	42,7	43,1	43,1	42,9
Словаччина	40,9	40,6	39,8	41,2	38,8	36,8	37,2	36,8	36,4
Румунія	34,7	41,1	40,7	39,8	37,5	37,1	39,2	38,4	38,4
США	57,8	58,9	58,7	58,2	57,8	57,0	56,7	56,5	56,6
Німеччина	52,7	53,4	53,1	52,7	52,4	51,5	50,4	49,5	48,8
Франція	51,8	51,9	52,2	52,55	52,51	52,2	52,0	51,8	51,6
Великобританія	54,4	55,5	55,2	54,6	54,1	54,0	54,5	54,1	53,2
Японія	54,2	53,9	54,1	53,4	52,7	51,4	51,5	52,0	51,3

Вищий рівень частки оплати праці у структурі ВВП у 2006–2007 рр. — порівняно з Україною спостерігався у Франції — на 2,6–2,8%, Німеччині — 1,5–2,0, США — 7,1–7,8, Великобританії — 4,7–4,4, Японії — на 2,6–2,7%. За величиною частки оплати праці Україна випереджала нові країни ЄС: Польщу (на 13,9-13,6 в.п.), Угорщину (на 3,4–2,7 в.п.), Чеську Республіку (на 6,3–5,9 в.п.). Наслідком підвищення

* Дані про частку оплати праці у ВВП за 2008 р. не визначено внаслідок відсутності даних про розподіл ВВП за категоріями доходу у 2008 р. у Системі Національних Рахунків (СНР) розглянутих країн.

цієї частки є зменшення для України частки валового прибутку, змішаного доходу у структурі ВВП, тобто саме того компоненту ВВП, що є основним джерелом для нагромадження капіталу, інвестування в розвиток економіки. В Україні частки оплати праці та валового прибутку, змішаного доходу у ВВП знаходилися у пропорції 49:38,5 у 2008 р. і 51:36,2 — у 2009 р. (див. табл. 2.15).

Як показує аналіз, тільки за часткою оплати праці у ВВП неможливо об'єктивно оцінити рівень доходу домашніх господарств. Для цього необхідно враховувати й частку валового прибутку, змішаного доходу, яка показує стан прибутковості від діяльності економічних агентів і громадян. Висока його частка означає, що доходи та соціальні блага працівники отримують не лише у формі оплати праці, але із джерел, які мають стимулюючий характер. У Чеській Республіці, Словаччині, Польщі частка оплати праці нижча від частки валового прибутку, змішаного доходу, тобто у цих країнах важлива роль відводиться отриманню прибутку, його справедливому розподілу, перерозподілу між акціонерами, власниками, спрямуванню певної його частини на інновації, розвиток сучасних виробництв, створення нових робочих місць [163].

Суттєвою відмінністю є те, що динаміка частки оплати праці у структурі ВВП для окремих країн мала переважно виражену тенденцію до зростання - для України, Росії, Угорщини, а до спаду — для решти, тобто передкризовий період характеризувався для провідних країн економією витрат на оплату праці. Водночас зниження частки оплати праці у ВВП у 2000-2008 рр. відбувалося при зростанні чисельності найманих працівників: у високорозвинених країнах — Німеччині, Франції, Великобританії за винятком США і Японії; у нових країнах — членах ЄС — Польщі, Чеській Республіці, Словаччині за винятком Румунії. В Україні, Росії збільшення частки оплати праці у ВВП супроводжувалося зростанням чисельності зайнятих, за винятком Угорщини, де кількість зайнятих залишалася майже стабільною.

Зростання чисельності зайнятих характеризує екстенсивний тип економічного зростання. У 2001–2008 рр. воно обумовлене становищем на ринку праці у країнах Західної Європи, США, Японії, що формувався під впливом факторів глобального характеру. По-перше, основним фактором є зміна моделі економічного розвитку, перехід від індустріального до постіндустріального типу економічного розвитку, створення суспільства на основі інформаційно-комунікаційних технологій. Зростання ефективності суспільної праці, як матеріальне втілення науково-технічного прогресу, поступово висувало нові вимоги на ринку праці до рівня освіти, професійної кваліфікації його учасників. По-друге, демографічний фактор, соціальні зміни у структурі суспільства в напрямі до створення суспільства загального добробуту і задоволення вищого рівня потреб сприяли економічній активності різних груп населення, зокрема, жінок, пропозиції

робочої сили на ринку праці. По-третє, скорочення чисельності зайнятих у галузях матеріального виробництва супроводжувалося її зростанням у сфері послуг. Якщо в попередні роки у високорозвинених країнах спостерігався дефіцит низько кваліфікованої робочої сили, то в сучасних умовах зросли потреби у висококваліфікованій робочій силі. Підтримання міграційних потоків висококваліфікованих працівників на державному рівні в окремі країни стало фактором зростання чисельності зайнятих, зокрема, у бізнесових, фінансових і продуктивних послугах з обслуговування матеріального виробництва.

У табл. 2.16 наведено номінальні темпи продуктивності праці, середній темп їх зміни за 2001–2007 рр. Темпи продуктивності праці для України у цей період були високими (22,5%), такі ж спостерігалися і для Росії та Румунії — 29,2%. Темпи продуктивності праці для нових країн-членів ЄС залишалися нижчими: у межах від 6% для Польщі до 9,6% для Угорщини. У високорозвинених країнах середньорічні темпи продуктивності праці залишалися найнижчими: від 4,8% для Великобританії, 4% — США до 0,4% у Японії, незважаючи на прогресивні технологічні зміни в організації виробництва та управління.

Таблиця 2.16

Темпи продуктивності праці в Україні та інших країнах
у 2000–2008 рр., % до попереднього року*

Країни	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2001-2007
Україна	28,9	21,3	9,9	18,0	28,2	25,5	23,0	31,3	31,4	22,5
Росія	46,5	22,3	18,3	22,7	27,1	25,2	23,1	18,9	27,4	22,5
Польща	13,5	7,1	6,9	5,8	8,0	3,9	4,3	6,2	3,9	6,0
Угорщина	14,0	15,8	12,4	8,8	10,0	6,3	7,2	6,9	5,5	9,6
Чеська Республіка	5,0	18,6	4,0	5,3	9,8	4,7	6,3	7,7	3,3	8,1
Словаччина	13,1	7,2	8,7	8,4	11,1	6,8	7,6	9,0	6,0	8,4
Румунія	47,4	46,2	50,3	30,6	25,7	17,1	17,4	17,0	21,7	29,2
США	3,3	3,1	3,7	3,7	5,5	4,4	4,1	3,6	3,8	4,0
Німеччина	1,9	-4,6	1,7	2,2	1,8	1,8	2,8	2,6	1,2	1,2
Франція	-5,5	1,7	2,6	1,6	3,6	3,3	3,8	1,0	1,9	2,5
Великабританія	4,1	4,7	6,4	5,0	4,2	3,3	4,6	5,2	2,3	4,8
Японія	1,3	-0,5	-0,01	-0,03	1,5	-0,2	0,7	1,7	-1,2	0,4

Середньорічні темпи оплати праці у 2001–2007 рр. в основному відбивали тенденції, що спостерігалися у продуктивності праці. За середньорічним темпом оплати праці зайнятого лідером залишалася Росія (25,2%), високими темпами нарощувалася оплата праці в Україні (25%) і Румунії (27,8%), але у Румунії темпи оплати праці

* Розраховано на основі ВВП у національній валюті у фактичних цінах і чисельності зайнятих.

не перевищували темпи продуктивності праці. Із нових країн-членів ЄС тільки в Угорщині темпи оплати праці перевищували темпи продуктивності праці (10,1 проти 9,6%). Решта країн, включаючи високорозвинені, дотримувались класичної пропорції — темпи оплати праці залишалися нижчими за темпи продуктивності праці.

У Німеччині та Японії середньорічні темпи оплати праці у 2001–2007 рр. навіть спадали. Однак, різниця між середньорічним темпом продуктивності та оплати праці у високорозвинених країнах у цей період не перевищувала 1,6% (за даними в національній валюті у фактичних цінах). Аналогічні тенденції для середньорічних темпів оплати праці та різниці між темпами продуктивності та оплати праці зайнятого спостерігалися в оцінках для країн, виконаних на даних у цінах у доларовому еквіваленті. За величиною цього відхилення можна непрямо оцінювати стійкість, стабільність очікуваного розвитку економіки. Криза показала, що в Польщі, де така різниця була додатною і дорівнювала 2%, Словаччині — 1,6%, Чеській Республіці, Румунії, де така різниця знаходилася відповідно в межах 1,2–1,4%, криза тривала з менш гострими наслідками, ніж в Україні, Росії, Угорщині, де така різниця була від’ємною і становила, відповідно –2,5, –2,7 і –0,5%. Оцінки показали, що економіки останніх мали менший запас міцності та залишалися вразливими з точки зору подальшого розвитку (табл. 2.17).

Кумулятивний аналіз динаміки продуктивності та оплати праці зайнятого. Кумулятивне відхилення між темпами продуктивності та оплати праці у 2007 р. у табл. 2.18 показує, що максимальне відхилення між показниками табл. 2.18–2.19 у порядку зниження різниці між ними характерне для нових країн-членів ЄС: Румунії — 38,7 в.п., Польщі — 18,8, Словаччини — 18,2, Чеської Республіки — 12,2 в.п. Для високорозвинених країн у 2007 р. кумулятивне відхилення між темпами продуктивності та оплати праці залишалось нижчим: для Німеччини — 9,3 в. п., Великобританії — 5,8, США — 5,1, Японії — 4,0, Франції — 0,6 в.п. Тільки для України, Росії, Угорщини різниця між темпами продуктивності та оплати праці зайнятого у 2007 р. залишалася від’ємною: для Росії — найбільшою (–67,1 в.п.), трохи нижчою для України (–63,2 в.п.) і Угорщини (–6,2 в.п.).

В Україні у 2001–2007 рр. кумулятивний темп зростання оплати праці був вищим за темп її продуктивності, незважаючи на те що у 2001 р. темпи зростання обох показників були майже однаковими, тобто відмінності в темпах зростання продуктивності та оплати праці (що розраховані за статистичними даними в національній валюті у фактичних цінах) свідчать про значний вплив зміни обмінного курсу долара до національної валюти на розбалансування (різниці) між ними, ніж це мало місце для кумулятивних показників, розрахованих на даних в цінах за ПКС. Така різниця для окремих

країн зростала або зменшувалася залежно від девальвації або зміцнення національної валюти. Уся система факторів, що впливала на темпи продуктивності й оплати праці, крім зміни курсу долара до національної валюти, діяла незначною мірою. Лише зростання цін на товари народного споживання, вироблену продукцію та надані послуги призвели до зниження реальної заробітної плати та диспропорції між аналізованими показниками.

Таблиця 2.17

Різниця між темпами продуктивності та оплати праці зайнятого

Країни	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2001-2007*	
Темпи оплати праці зайнятого, % до попереднього року										
Україна	23,0	21,4	18,6	18,1	28,0	35,0	23,7	29,9	25,0	26,4
Росія	46,9	30,9	28,6	23,4	24,3	19,2	25,2	24,6	25,2	27,1
Польща	10,1	9,2	2,0	3,2	2,3	2,9	3,4	5,2	4,0	11,1
Угорщина	18,0	16,1	14,2	9,7	10,1	7,9	5,9	7,1	10,1	17,0
Чеська Республіка	6,4	8,5	4,6	15,4	0,6	5,6	6,5	7,2	6,9	15,9
Словаччина	12,3	4,8	12,6	2,1	5,3	8,0	6,3	8,0	6,7	7,0
Румунія	74,6	44,6	46,9	23,1	24,2	23,8	14,9	17,0	27,8	25,8
США	5,2	2,7	2,8	2,9	4,1	3,8	3,8	3,9	3,4	3,4
Німеччина	3,3	-5,2	1,0	1,5	0,01	-0,3	1,0	1,2	-0,1	6,0
Франція	-5,4	2,3	3,3	1,5	3,0	3,0	3,3	0,7	2,5	8,6
Великобританія	6,3	4,1	5,2	4,0	4,0	4,2	4,0	3,4	4,1	8,2
Японія	0,7	-0,2	-1,2	-1,3	-1,0	-0,1	1,5	1,4	-0,1	-1,2
Різниця між темпами продуктивності та оплати праці зайнятого, % %										
Україна	5,9	-0,1	-8,7	-0,1	0,2	-9,5	-0,8	1,4	-2,5	-2,6
Росія	-0,4	-8,6	-10,3	-0,8	2,8	6,0	-2,2	-5,7	-2,7	-2,6
Польща	3,5	-2,1	4,9	2,6	5,7	1,0	0,9	1,0	2,0	2,1
Угорщина	-4,0	-0,3	-1,7	-0,9	-0,1	-1,5	1,3	-0,3	-0,5	-0,6
Чеська Республіка	-1,4	10,2	-0,7	-10,1	9,3	-0,8	-0,2	0,5	1,2	0,9
Словаччина	0,8	2,3	-4,0	6,3	5,7	-1,2	1,3	1,0	1,6	1,9
Румунія	-27,2	1,6	3,3	7,4	1,4	-6,7	2,5	0,0	1,4	1,1
США	-1,9	0,3	0,9	0,8	1,4	0,7	0,4	-0,3	0,6	0,6
Німеччина	-1,3	0,6	0,8	0,7	1,8	2,1	1,8	1,4	1,3	1,4
Франція	-0,1	-0,6	-0,7	0,1	0,6	0,3	0,6	0,3	0,1	0,1
Велика Британія	-2,2	0,5	1,2	0,9	0,3	-0,9	0,7	1,8	0,6	0,7
Японія	0,6	-0,3	1,2	1,3	2,5	-0,1	-0,9	0,3	0,6	0,8

* Для 2001-2007 рр. у першій колонці наведено дані розраховані на основі статистичних показників у національній валюті у фактичних цінах; у другій — у цінах у доларовому еквіваленті. Розраховано на основі ВВП у національній валюті у фактичних цінах і чисельності зайнятих.

Таблиця 2.18

Темпи продуктивності праці у 2001-2008 рр.,
2000=1; кумулятивно, разів [160–162]

Країни	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Україна	1,213	1,333	1,573	2,017	2,532	3,114	4,090	5,373
Росія	1,223	1,447	1,776	2,257	2,825	3,477	4,133	5,267
Польща	1,071	1,145	1,211	1,308	1,359	1,417	1,505	1,564
Угорщина	1,158	1,301	1,416	1,558	1,656	1,775	1,897	2,001
Чеська Республіка	1,186	1,233	1,298	1,426	1,493	1,588	1,710	1,766
Словаччина	1,072	1,164	1,262	1,402	1,497	1,610	1,755	1,861
Румунія	1,462	2,197	2,868	3,604	4,219	4,954	5,794	7,054
США	1,031	1,069	1,109	1,169	1,221	1,271	1,317	1,367
Німеччина	0,954	0,970	0,992	1,009	1,027	1,056	1,083	1,097
Франція	1,017	1,044	1,061	1,099	1,135	1,179	1,191	1,213
Велика Британія	1,047	1,114	1,169	1,218	1,258	1,316	1,385	1,417
Японія	0,995	0,995	0,994	1,009	1,007	1,014	1,031	1,018

Таблиця 2.19

Темпи оплати праці зайнятого у 2001-2007 рр.,
2000=1; кумулятивно, разів [160–162]

Країни	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	ПП-ОП, 2007, %
Україна	1,214	1,440	1,700	2,176	2,938	3,635	4,722	-63,2
Росія	1,309	1,683	2,078	2,583	3,079	3,856	4,804	-67,1
Польща	1,092	1,114	1,150	1,176	1,210	1,252	1,316	18,8
Угорщина	1,161	1,325	1,454	1,601	1,727	1,829	1,959	-6,2
Чеська Республіка	1,085	1,135	1,309	1,317	1,390	1,481	1,588	12,2
Словаччина	1,048	1,181	1,205	1,270	1,371	1,458	1,574	18,2
Румунія	1,446	2,125	2,616	3,251	4,024	4,623	5,407	38,7
США	1,027	1,057	1,087	1,132	1,174	1,219	1,266	5,1
Німеччина	0,948	0,958	0,972	0,972	0,970	0,979	0,991	9,3
Франція	1,023	1,057	1,074	1,106	1,139	1,176	1,185	0,6
Велика Британія	1,041	1,096	1,140	1,185	1,235	1,284	1,328	5,8
Японія	0,998	0,986	0,973	0,963	0,963	0,978	0,991	4,0

Висновки. Умовою сталого розвитку має бути значно більша різниця між темпами продуктивності й оплати праці, ніж вона мала місце в Україні. Якщо зменшення різниці між частками кінцевих споживчих витрат домашніх господарств і оплати праці у ВВП супроводжуватиметься вищими темпами продуктивності праці порівняно з темпами оплати праці, середньомісячної заробітної плати, то *такий тип економічного зростання з позиції споживання і нагромадження стане найсприятливішим для розвитку економіки України.*

Джерелом підвищення продуктивності праці в сучасних умовах залишається використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), ефективніше використання людського фактора, удосконалення організації

праці, структури виробництва й управління, а також структурні зміни, спрямовані на підвищення продуктивності праці. Одним із шляхів вирішення цього завдання є інтеграція виробничих процесів між підприємствами на основі технологічних зв'язків, а також об'єктами інноваційної інфраструктури. Інтеграція по вертикалі має здійснюватися державою у формулюванні стратегічних цілей щодо пропорцій у підвищенні продуктивності та оплати праці, в обґрунтуванні структурних змін в економіці України.

Застосування в усіх ланках організаційної структури управління показника продуктивності праці обумовлює необхідність розробки державної, регіональних і виробничих програм з підвищення продуктивності праці, що мають включати розробку і планування заходів, спрямованих на її зростання порівняно з оплатою праці (і середньомісячною заробітною платою); науково-методичне забезпечення їх здійснення; інформаційне підкріплення цієї сукупності заходів рекомендаціями щодо обліку продуктивності праці, узагальнення статистичних даних. Тільки комплексний підхід дозволить модернізувати економіку України і вирішити проблему підвищення продуктивності праці до рівня високорозвинених країн і нових країн-членів ЄС.

2.2.10. Особенности зарплатообразования на внутренних рынках труда в Беларуси*

Социально-экономической основой в выработке специфических принципов и условий формирования политики доходов являются внутренние рынки труда организаций, где функции заработной платы (рассматриваемой в качестве основной доходной части вознаграждения работников) реализуются в полном объеме. В этой связи внутренний рынок труда (ВРТ) организации приобретает не только экономический смысл (как рыночная система), но и социальное значение. Одним из направлений анализа заработной платы работников является оценка ее взаимосвязи с отраслевыми, региональными особенностями и с внутрифирменными факторами функционирования предприятия. На сегодняшний день существует дефицит исследований, касающихся специфики формирования политики доходов и заработной платы на микроуровне, в рамках внутренних рынков труда.

Целью исследования является выявление изменения параметров заработной платы работников предприятия под влиянием внутрифирменных, институциональных и внешних факторов, которые определены экономической спецификой развития Республики Беларусь.

Библиография данного вопроса не является весьма широкой. Однако настоящее исследование опирается на труды таких зарубежных и российских ученых, как Д. Браун, Х. Леман, С. Кларк, Г. Стендинг, Р. Капелюшников, В. Гимпельсон, А. Лукьянова [164–166]. Важной научной

* © Н.В.Маковская, 2010

базой для данного исследования является коллективный авторский труд под редакцией В. Гимпельсона и Р. Капелюшникова «Заработная плата в России: эволюция и дифференциация» (Москва, ГУ ВШЭ, 2007). Отличие данной работы от других состоит в том, что предпринята попытка комплексного анализа параметров заработной платы и факторов на нее влияющих, оценки заработной платы работников с позиции выдвижения и тестирования гипотез с использованием микроданных белорусских предприятий. Важной особенностью работы является и то, что такого рода исследование заработной платы для Республики Беларусь ново, так как система государственного регулирования белорусской экономики предполагает мониторинг заработной платы только с позиции макроуровня.

Основные задачи исследования:

оценка отраслевых особенностей зарплатообразования в промышленности Беларуси и диагностика доходов работников на внутренних рынках труда;

получение ответа на вопрос, «как изменяется заработная плата работников вследствие изменения среднесписочной численности работников на предприятии, изменения количества работников с высшим образованием и изменения количества уволенных с предприятия работников?».

В качестве источников информации для проведения исследования были использованы аналитические отчеты и статистические сводки (регулярная статистика) Национального статистического Комитета Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства промышленности Республики Беларусь и национального концерна по нефти и химии "Белнефтехим". Статистические сводки государственных ведомств содержат подробную информацию, касающуюся характеристики основных параметров заработной платы, ее динамики, подробной разбивки на отрасли и подотрасли, дифференциации по статусным позициям, и др. Такая информация представлена в качестве агрегированных показателей и позволяет сформировать только общую эмпирическую картину для анализа.

В исследовании были использованы микроданные, сформированные на основе статистики экономической деятельности предприятий и на основе опроса респондентов 27 промышленных предприятий Беларуси. Микроданные носят панельный характер (2002–2008 гг.), что обеспечивает возможность отследить изменения характеристик исследуемых параметров.

Результаты исследования (2003–2008 гг.) дифференциации роста заработной платы представлены на примере предприятий четырех отраслей промышленности (машиностроение, нефтехимия, легкая и пищевая промышленность). Исследование касается дифференциации роста оплаты труда в структурных подразделениях предприятий. Оно проводилось на основе форм государственной статотчетности. Исследование и расчеты показали, что:

заработная плата в структурных подразделениях предприятий исследуемых отраслей достаточно дифференцирована;

на ВРТ предприятий нефтехимического комплекса средняя заработная плата в структурных подразделениях по сравнению с машиностроением выше в 1,8 раза, с легкой промышленностью — в 2,2 раза, с пищевой промышленностью — в 1,5 раза. Такое соотношение наблюдается на протяжении исследуемого периода 2003–2008гг. [167–169];

с 2003 г. наметился реальный рост средней заработной платы на ВРТ предприятий всех отраслей промышленности. Однако темпы роста разные. Самый высокий темп роста в машиностроительной отрасли: 2004 г. — 127%, 2007 г. — 121%. Для сравнения, соответственно: в нефтехимии 120 и 113%, в легкой промышленности 111 и 114%, в пищевой 124 и 111%. Однако отраслевая специфика состоит в том, что, например, в машиностроении даже при сравнительно высоких темпах роста средняя заработная плата остается низкой (86,9% к среднереспубликанскому уровню в 2008г.) [167–169];

характерным для всех обследуемых ВРТ предприятий и отраслей является то, что размер заработной платы в большинстве структурных подразделениях остается низким к среднему уровню заработной платы на предприятиях. Например, в нефтехимии 60–80% к среднему уровню заработной платы на предприятии, в машиностроении к 2008 г. — 80–90%, в легкой промышленности — 70–90%.

Данный средний уровень заработной платы на ВРТ отраслевых предприятий формируют лишь 2–3 (в зависимости от отрасли) структурных подразделения, где самый высокий уровень оплаты труда. Следовательно, констатация среднего уровня заработной платы на конкретном предприятии не всегда является объективной, без учета и анализа заработных плат в структурных подразделениях.

Выявление динамики роста оплаты труда работников разных профессионально-квалификационных групп проводилось на основе анализа средних заработных плат административных работников, специалистов (ИТР), высококвалифицированных (8–6 разряд) рабочих, низкоквалифицированных (5–1 разряды) и неквалифицированных рабочих. Исследование данной динамики проводилось на основе следующих форм: форма 1-т (декабрь) «Отчет по труду и движению работников»; форма 3-т «Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы»; форма 2-мониторинг «Отчет о деятельности организации в рамках мониторинга социально-трудовой сферы»; штатное расписание.

Расчетные данные позволяют сделать следующие заключения о дифференциации оплаты труда разных профессионально-квалификационных групп на ВРТ предприятий:

В отраслевом разрезе выделяются ВРТ предприятий нефтехимического комплекса, где с 2003 г. началось резкое снижение заработной платы у административных работников. На предприятиях машиностроения данный

показатель находится в стадии роста: в 2005 г. он составил 153% (2003 г. — 137%) от среднемесячной заработной платы на предприятиях. В легкой и пищевой промышленности данный показатель отличается нестабильностью тренда: легкая промышленность в 2003 г. 172% от среднемесячной заработной платы, в 2004 г. — 175%, 2008 г. — 170%; пищевая в 2003 г. — 176%, 2004 г. — 155%, 2008 г. — 172%. Однако реально начисленная заработная плата на предприятиях этих отраслей постоянно растет [167–169].

Анализ соотношения заработной платы администрации и специалистов, администрации и рабочих показал, что в отраслях промышленности сохраняется разрыв между уровнями заработной платы разных категорий работников. Так, в нефтехимии этот разрыв составил к 2008 г. 31% (администрация — специалисты) и 15% (администрация — высококвалифицированные работники). В машиностроительной отрасли 56% (администрация — специалисты) и 40% (администрация — высококвалифицированные работники). В легкой промышленности 21% (администрация — специалисты) и 45% (администрация — высококвалифицированные работники). В пищевой промышленности 42% (администрация — специалисты) и 64% (администрация — высококвалифицированные работники).

Однако можно заметить, что разрыв в заработной плате администрации и высококвалифицированных работников в целом в отраслях меньше, чем разрыв между заработной платой администрации и специалистов. Это объясняется тем, что возможность «заработать» у высококвалифицированных рабочих больше, так как им в большей мере предоставляется возможность «сдельщины». Данный факт делает необходимым анализ проблемы недоиспользования человеческого капитала квалифицированных специалистов и адекватной оценки их труда.

Рост реальной заработной платы наблюдается во всех отраслях и у всех категорий работников. Однако качественной характеристикой является рост реальной заработной платы к среднемесячной по предприятию. Поэтому качество роста заработной платы следует констатировать только в отрасли машиностроения, где заработная плата административных работников выросла 2003-2008гг. на 16% к уровню среднемесячной заработной платы, у специалистов — на 3%, у высококвалифицированных рабочих — на 6%, у низкоквалифицированных рабочих — на 7% [167–169]. В частности, заметный качественный рост оплаты труда наблюдается на: РУП «Гомсельмаш»; РУП «Лифтмаш»; РУПП «Бел.автомобильный завод».

Дифференциацию заработной платы позволяет оценить анализ диапазона среднемесячной заработной платы работников в соответствии с тарифными разрядами. Такой анализ показал, что:

среднемесячная заработная плата на ВРТ в промышленности имеет естественный диапазон, обусловленный рамками тарифных разрядов;

величина диапазона среди одной категории работников небольшая (в среднем 15–25 у.е.);

диапазон между высоким тарифным разрядом (например, 17–16) и низким (4–3 разряд) составляет примерно 283 у.е. Однако, средние показатели имеют другие значения. Так, разница между средней заработной платой руководителей и специалистов в 2008 г. составила 202 у.е., руководителями и высококвалифицированными рабочими — 324 у.е. Анализ данного диапазонного интервала должен оцениваться специалистами в области экономики труда и образования.

Таким образом, заработная плата в структурных подразделениях предприятий исследуемых отраслей достаточно дифференцирована. Общим для всех обследуемых ВРТ предприятий и отраслей является то, что размер заработной платы в большинстве структурных подразделений остается низким к среднему уровню заработной платы на предприятиях. Сохраняется разрыв между уровнями заработной платы разных категорий работников, что указывает на наличие рыночных подходов при формировании оплаты труда на микроуровне.

Анализ и оценка фонда заработной платы на предприятиях. Алгоритм такого анализа состоял из: анализа и оценки соотношения начисленной заработной платы на предприятиях промышленности и реально полученной работниками; анализа и оценки структурного распределения (управления) затрат на персонал.

Для анализа была использована годовая форма № 1-т (пром.) «Отчет по труду» (2003–2008 гг.).

Расчет производился исходя из того, что:

1. Начисленная заработная плата = фонд заработной платы / среднесписочная численность работников предприятия.

2. Среднемесячная заработная плата, реально полученная работниками — это официальные статистические данные предприятий (например, форма № 1-т (декабрь) «Отчет по труду и движению работников»)

Анализ расчетных данных выявил, что:

в отраслях промышленности на протяжении исследуемого периода две сравниваемые величины не совпадают, и разница между ними составляет в среднем 30–40 у.е. (или 80–85% полученная заработная плата составляет от реально начисленной);

следует предположить, что 30–40 у.е.:

а) покрывают отчасти налоговые платежи с фонда заработной платы (хотя в фонд заработной платы заложена статья: налоги и сборы, начисляемые на фонд заработной платы);

б) покрывают индивидуальный подоходный налог с заработной платы работника;

в) составляют сумму экономии с выделенных затрат на персонал (включая фонд заработной платы).

В связи с этим возникает необходимость анализа структурной динамики и распределения выделенных затрат на персонал на ВРТ промышленных предприятий. Затраты на персонал определились следующим образом:

затраты на персонал = фонд заработной платы + другие выплаты и расходы, не учитываемые в составе фонда заработной платы (форма № 1-т (пром.) «Отчет по труду»).

С каждым годом растет величина экономии затрат на персонал (детальный анализ фондов заработной платы на предприятиях выявил ту же тенденцию), в 2005г. из всех средств (100%), выделенных на персонал израсходовано 83,4% (экономия — 16,6%). Определилась четкая тенденция сокращения расходов предприятий, связанных с оплатой отработанного рабочего времени: с 2003 по 2008 г. расходы сократились на 4%.

Происходит постепенное сокращение инвестиционных расходов на персонал (расходы сократились на 43%), что обуславливает снижение качественного уровня использования человеческого капитала на ВРТ в промышленности. Рост стимулирующих выплат в структуре затрат на персонал не происходит, что снижает мотивационную функцию заработной платы на ВРТ промышленных предприятий. Социальные выплаты составляют около 1/3 всех затрат на персонал, однако они не определяют размер выплаченной заработной платы.

Такого рода анализ позволяет сделать следующий вывод: на микроуровне (на примере ВРТ предприятий промышленности) рост заработной платы имеет лишь количественное выражение. Качественный рост оплаты труда работников не происходит, о чем свидетельствует:

1. Снижение уровня заработной платы всех категорий работников к среднемесячной заработной плате на предприятиях;
2. Несопоставимость реальной полученной и начисленной заработной платы;
3. Тенденция сокращения затрат на персонал, и особенно затрат на оплату отработанного рабочего времени (собственно они и формируют реальную заработную плату работников).

Сопоставительная оценка среднемесячной заработной платы работников промышленных предприятий с аналогичным показателем в отрасли и в экономике в целом. Такое сопоставление позволило сделать выводы о том, что: заработная плата на микроуровне (на примере промышленных предприятий) является приемлемой для экономических условий Беларуси. Заработная плата в промышленности к 2009г. оставалось несколько выше по сравнению с общеотраслевыми показателями и среднемесячной заработной платой в экономике государства. Самый значительный уровень в нефтехимической промышленности: к 2009г. на 84% выше среднереспубликанского уровня. Заработная плата на предприятиях легкой промышленности требует регулярных мер со стороны

органов государственного управления, так как ее уровень остается значительно низким (к 2006 г. — 81% от среднереспубликанского уровня). Показатели среднемесячной заработной платы на микроуровне остаются выше, чем общепромышленные. Самым высоким такой показатель (на 32% выше общепромышленного) является в нефтехимической отрасли [167–169].

Для получения ответа на вопрос, «как изменяется заработная плата работников вследствие изменения среднесписочной численности работников на предприятии, изменения количества работников с высшим образованием и изменения количества уволенных с предприятия работников?» была предпринята попытка тестирования следующих гипотез: а) при сокращении среднесписочной численности работников (X_1) увеличивается заработная плата (Y) на предприятии; б) при увеличении количества работников с высшим образованием (X_2) заработная плата на предприятии растет; в) при увеличении количества уволенных с предприятия работников (X_3) заработная плата оставшихся работников возрастает (табл. 2.20).

Таблица 2.20

Предложенные гипотезы			
	Среднесписочная численность работников ↓	Количество работников с высшим образованием ↑	Количество уволенных р аботников ↑
Заработная плата	+	+	+

$$Y = f(X_1, X_2, X_3). \quad (2.34)$$

Набор данных по выбранным параметрам составил 75 наблюдений. Число респондентов составили 24 промышленных предприятия Беларуси. Наблюдения проводились на протяжении трех лет (2003–2006гг.)

Попарный расчет корреляционных зависимостей между исследуемыми параметрами с использованием коэффициента корреляции Пирсона показал, что корреляция является значимой на уровне 0,01 (2-сторонняя). Зависимость заработной платы наблюдается от изменения среднесписочной численности работников и количества работников с высшим образованием. Между заработной платой и количеством уволенных работников нет (коэффициент корреляции не имеет значимого значения) (табл. 2.21).

Таблица 2.21

Попарный расчет корреляционных зависимостей					
		ЗАРАБ.ПЛ	ЧИСЛ.РАБ	ВЫСШ.ОБР	УВОЛЕН
ЗАРАБ.ПЛ	Pearson Correlation	1	,522(**)	,606(**)	,178
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,126
	N	75	75	75	75

Регрессионный анализ. Так как расчёт корреляции показал связь между двумя переменными, то целесообразно провести регрессионный анализ для определения вида этой связи. Для оценки использовали простую линейную регрессию

$$f(Y) = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + \varepsilon, \quad \varepsilon = 0. \quad (2.35)$$

Оценка коэффициентов регрессии выглядит следующим образом — табл. 2.22

Таблица 2.22

Коэффициенты регрессии					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	198,182	13,040	15,198	,000
	ЧИСЛ.РАБ	-,024	,009	-2,552	,013
	ВЫСШ.ОБР	,272	,059	4,648	,000
	УВОЛЕН	-,054	,026	-2,124	,037

Согласно оценке модель имеет вид

$$Y = 198,182 - 0,024X_1 + 0,272X_2 - 0,054X_3 + 0$$

$$t = \begin{matrix} & (0,009) & (0,059) & (0,026) \\ & -2,552 & 4,648 & -2,124 \end{matrix}$$

Коэффициенты для параметров «среднесписочная численность» и «количество уволенных работников» незначительны. Значительными является коэффициент параметра количества работников с высшим образованием. Подтверждается гипотеза – при увеличении количества работников с высшим образованием заработная плата на предприятии растет. Это не противоречит теории человеческого капитала. При накоплении специфического человеческого капитала отдача от него возрастает, что выражается в росте заработной платы в том, числе. Для используемых данных такой результат объективен, так как характеристики работников обследуемых предприятий указывают на сформированность у них специфического человеческого капитала (предприятия нефтехимической, машиностроительной отраслей, предприятия легкой промышленности, средний стаж работников на одном предприятии 10-12 лет, возраст 42–47 лет).

Согласно теории при сокращении среднесписочной численности заработная плата оставшихся работников растет (или перераспределяется). Оценка данных белорусских промышленных предприятий показывает, что существует только слабая корреляционная зависимость: при сокращении среднесписочной численности работников растет заработная плата

оставшихся на предприятии. В Беларуси на протяжении 2001–2006 гг. не было сброса «лишней» численности работников, даже при незначительном сокращении среднесписочной численности заработная плата оставшихся на предприятии работников не менялась.

Итак, анализ зарплатообразования на ВРТ предприятий в Беларуси позволяет говорить о специфике их формирования. Такая специфика заключается в следующем:

в росте заработной платы, который сопровождается неблагоприятным экономическим положением белорусских промышленных предприятий (отсутствие инвестиций, износ основных средств, недозагруженность производственных мощностей);

в значительной дифференциации оплаты труда как на уровне отдельных отраслей, так и на уровне структурных подразделений одного предприятия. Такая дифференциация обусловлена спецификой развития и функционирования отраслей промышленности (например нефтехимия) и определяет разницу между уровнями дохода в Беларуси;

в отсутствии гарантий высокой покупательной способности заработной платы, что не позволяет ее использовать в качестве основного мотивационного механизма в управлении персоналом на предприятиях;

в количественном, а не качественном росте заработной платы, который должен проявляться, во-первых, в сопоставимости реально полученной и начисленной заработной платы, во-вторых, в росте уровня заработной платы всех категорий работников к среднемесячной заработной плате на предприятии, и в-третьих, в увеличении затрат на оплату отработанного рабочего времени.

2.2.11. Соціально-економічна характеристика європейського ринку праці на сучасному етапі світо господарського розвитку*

Будь-яка країна є конкурентосприятна в умовах гармонійного розвитку складових її економіки. Ринок праці є однією з найважливіших цих складових, завдяки якій досягається сталий розвиток інших галузей промисловості та сфери послуг. В умовах євроінтеграційного вектору розвитку країн Східної та Західної Європи необхідно аналізувати та вивчати ринок праці як Євросоюзу в цілому, так і окремих його країн для всебічного вивчення явищ у цій сфері, визначення проблем та недоліків, а також їх подолання на рівні інших країн, які прагнуть вступити до цього співтовариства.

Дослідження формування, розвитку та регулювання ринку праці Європейського Союзу здійснено такими вітчизняними та зарубіжними вченими, як Качан Є., Шушпанов Д., Неспровова А., Кейзес С., Хакім К., Куппін Л., Бленчерд О., Крюгер А., Мортенсен Д.. Але для того, щоб

* © Ю.О. Гетьманенко, 2010

наблизити шанси вступу до Європейського Союзу, Україні разом із реформуванням інших сфер економіки необхідно знаходити оптимальні шляхи регулювання та вдосконалення розвитку явищ на ринку праці. Особливо в сучасних умовах, які характеризуються кризовими явищами в усіх сферах виробництва та надання послуг, що в свою чергу має великий вплив на темпи та якість розвитку вітчизняного ринку праці. Через те що Україна є більш слабкою у плані подолання наслідків кризи в результаті нестабільної економічної та політичної ситуації, важливим є досвід більш розвинених країн, який можна пристосувати до вітчизняних проблем.

Метою статті є дослідження соціально-економічних характеристик європейського ринку праці на сучасному етапі світогосподарського розвитку.

Одним із найважливіших показників стану ринку праці в ЄС є рівень зайнятості, що показує питому вагу зайнятих людей віком 15–64 років у загальній чисельності населення відповідної вікової групи.

У 27 країнах Європейського Союзу спостерігається тенденція зростання рівня зайнятості населення з 64,5% у 2006 р. до 65,9% у 2008 р. У 2008 р. рівень зайнятості населення порівняння з 2007 р. збільшився на 0,5%. У країнах Єврозони рівень зайнятості був вище в середньому на 1,5%, ніж у Європейському Союзі загалом (див. табл. 2.23).

У переважній більшості країн спостерігається позитивна тенденція питомої ваги зайнятого населення, але деякі країни демонструють протилежну ситуацію. Так, в Ірландії рівень зайнятості зменшився на 1,5%, в Іспанії — на 1,3 на Кіпрі — на 0,1 у Люксембурзі — на 0,8 та в Угорщині — на 0,6%.

Що до рівня безробіття, то в 2009 р. найменшим цей показник був у таких країнах, як Нідерланди (3,4%), Австрія (4,8%), Кіпр (5,3%), Люксембург (5,4%) (табл. 2.24). Найвищий рівень безробіття згідно даними з табл. 2 спостерігається у Латвії (17,1%) та Іспанії (18%).

У ЄС-27 рівень безробіття з 2006 р. мав тенденцію до зменшення, але в 2009 р. відбулося різке зростання на 1,2% до рівня 8,2%. Але в ЄС-16 зростання рівня безробіття у 2009 р. порівняно з 2008 р. було більш значним та складало 1,9%, хоча тенденція з 2006р. була однаковою з ЄС-27.

Динаміку безробіття в Європейському Союзі взагалі та в Єврозоні зображено на рис. 2.30. У ЄС-27 загальний рівень безробіття у 2000-2007 рр. був вищим, ніж у ЄС-16, але у 2008 та 2009 рр. даний показник у країнах єврозони був більше на 0,1% та складав 7,1 і 9%.

Порівняно з попереднім роком у всіх країнах-членах ЄС спостерігалось збільшення рівня безробіття (рис. 2.30). Найменші зміни були притаманні Німеччині — з 7,3% у 2008 р. до 7,5% у 2009 р., Люксембургу — з 4,9 до 5,5%, Нідерландам — з 2,8 до 3,4% та Бельгії — з 7 до 7,9%. Більш стрімко рівень безробіття зростав в Іспанії — з 11,3% у 2008 р. до 18% у 2009 р., Литві — з 5,8 до 13,7%, Естонії — з 5,5 до 13,8% та Латвії — з 7,5 до 17,1%.

У гендерному розрізі рівні безробіття мають значні відмінності. Так, виходячи з даних табл. 2.25, У ЄС-27 з 2006 по 2008 р. спостерігається найбільший рівень безробіття серед жінок, але в 2009 р. рівень безробіття чоловіків був на 0,2% більше за жіноче безробіття.

У таких країнах, як Болгарія, Данія, Угорщина, Австрія, Словенія, Фінляндія, Швеція, тільки в 2009 р. спостерігається нижчий рівень безробіття серед жінок, ніж серед чоловіків. Такі країни, як Німеччина, Естонія, Ірландія, Латвія, Литва, Румунія, Об'єднане Королівство Великобританії, демонструють протягом 2006–2009 рр. нижчий рівень жіночого безробіття (табл. 2.25).

Таблиця 2.23

Рівень зайнятості у країнах Європейського Союзу у 2006-2008рр,% [170]

Країни	2006	2007	2008	Зростання (зменшення) у 2009 р. порівняно з 2008 р.
ЄС-27	64,5	65,4	65,9	0,5
ЄС-16	66,2	66,9	67,3	0,4
Бельгія	61	62	62,4	0,4
Болгарія	58,6	61,7	64	2,3
Чеська Республіка	65,3	66,1	66,6	0,5
Данія	77,4	77,1	78,1	1
Німеччина	67,5	69,4	70,7	1,3
Естонія	68,1	69,4	69,8	0,4
Ірландія	68,6	69,1	67,6	-1,5
Греція	61	61,4	61,9	0,5
Іспанія	64,8	65,6	64,3	-1,3
Франція	63,7	64,3	64,9	0,6
Італія	58,4	58,7	58,7	0
Кіпр	69,6	71	70,9	-0,1
Латвія	66,3	68,3	68,6	0,3
Литва	63,6	64,9	64,9	0
Люксембург	63,6	64,2	63,4	-0,8
Угорщина	57,3	57,3	56,7	-0,6
Мальта	53,6	54,6	55,3	0,7
Нідерланди	74,3	76	77,2	1,2
Австрія	70,2	71,4	72,1	0,7
Польща	54,5	57	59,2	2,2
Португалія	67,9	67,8	68,2	0,4
Румунія	58,8	58,8	59	0,2
Словенія	66,6	67,8	68,6	0,8
Словакія	59,4	60,7	62,3	1,6
Фінляндія	69,3	70,3	71,1	0,8
Швеція	73,1	74,2	74,3	0,1
Великобританія	71,6	71,5	71,5	0
Хорватія	55,6	57,1	57,8	0,7
Швейцарія	77,9	78,6	79,5	0,9

Таблиця 2.24

Рівень безробіття у країнах Європейського Союзу у 2006-2009 рр.

Країни	2006	2007	2008	2009	Зростання (зменшення) у 2009 р. порівняно з 2008 р.
ЄС	8,2	7,1	7	8,2	1,2
ЄС-16	7,7	7	7,1	9	1,9
Бельгія	8,3	7,5	7	7,9	0,9
Болгарія	9	6,9	5,6	6,8	1,2
Чеська Республіка	7,2	5,3	4,4	6,7	2,3
Данія	3,9	3,8	3,3	6	2,8
Німеччина	9,8	8,4	7,3	7,5	0,2
Естонія	5,9	4,7	5,5	13,8	8,3
Ірландія	4,5	4,6	6,3	11,9	5,6
Греція	8,9	8,3	7,7	9,5	1,8
Іспанія	8,5	8,3	11,3	18	6,7
Франція	9,2	8,4	7,8	9,5	1,7
Італія	6,8	6,1	6,7	7,8	1,1
Кіпр	4,6	4	3,6	5,3	1,7
Латвія	6,8	6	7,5	17,1	9,6
Литва	5,6	4,3	5,8	13,7	7,9
Люксембург	4,6	4,2	4,9	5,4	0,5
Угорщина	7,5	7,4	7,8	10	2,2
Мальта	7,1	6,4	5,9	6,9	1,0
Нідерланди	3,9	3,2	2,8	3,4	0,6
Австрія	4,8	4,4	3,8	4,8	1,0
Польща	13,9	9,6	7,1	8,2	1,1
Португалія	7,8	8,1	7,7	9,6	1,9
Румунія	7,3	6,4	5,8	6,9	1,1
Словенія	6	4,9	4,4	5,9	1,5
Словакія	13,4	11,1	9,5	12	2,5
Фінляндія	7,7	6,9	6,4	8,2	1,8
Швеція	7	6,1	6,2	8,3	2,1
Великобританія	5,4	5,3	5,6	7,6	2,0
Хорватія	11,2	9,6	8,4	9,6	1,2
Норвегія	2,5	2,5	3,1	3,1	0

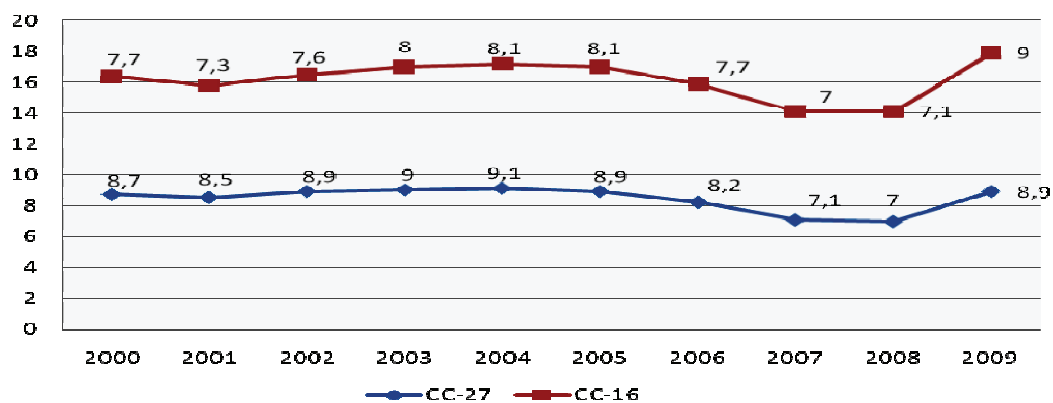


Рис. 2.30. Динаміка загального рівня безробіття у 2000-2009 рр., %

Таблиця 2.25

Рівень безробіття в гендерному розрізі у країнах
Європейського Союзу у 2006–2009 рр., %

Країни	Чоловіки				Жінки			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
ЄС-27	7,6	6,6	6,6	9	8,9	7,8	7,5	8,8
ЄС-16	8,5	7,8	7,6	9	7,1	6,4	6,7	9,1
Бельгія	7,4	6,7	6,5	7,8	9,3	8,5	7,6	8,1
Болгарія	8,7	6,5	5,5	7	9,3	7,3	5,8	6,6
Чеська Республіка	5,8	4,2	3,5	5,9	8,9	6,7	5,6	7,7
Данія	3,3	3,5	3	6,5	4,5	4,2	3,7	5,4
Німеччина	10,2	8,5	7,4	8	9,5	8,3	7,2	6,9
Естонія	6,2	5,4	5,8	16,9	5,6	3,9	5,3	10,6
Ірландія	4,6	4,9	7,4	14,9	4,2	4,1	4,9	8
Греція	5,6	5,2	5,1	6,9	13,6	12,8	11,4	13,2
Іспанія	6,3	6,4	10,1	17,7	11,6	10,9	13	18,4
Франція	8,4	7,8	7,3	9,2	10,1	9	8,4	9,8
Італія	5,4	4,9	5,5	6,8	8,8	7,9	8,5	9,3
Кіпр	4	3,4	3,1	5,1	5,4	4,6	4,2	5,5
Латвія	7,4	6,4	8	20,3	6,2	5,6	6,9	13,9
Литва	5,8	4,3	6,1	17,1	5,4	4,3	5,6	10,4
Люксембург	3,6	3,4	4,1	4,8	6	5,1	5,9	6,1
Угорщина	7,2	7,1	7,6	10,3	7,8	7,7	8,1	9,7
Мальта	6,3	5,9	5,6	6,6	8,7	7,5	6,6	7,6
Нідерланди	3,5	2,8	2,5	3,4	4,4	3,6	3	3,5
Австрія	4,3	3,9	3,6	5	5,2	5	4,1	4,6
Польща	13	9	6,4	7,8	14,9	10,4	8	8,7
Португалія	6,6	6,7	6,6	9	9,1	9,7	9	10,3
Румунія	8,2	7,2	6,7	7,7	6,1	5,4	4,7	5,8
Словенія	4,9	4	4	5,9	7,2	5,9	4,8	5,8
Словакія	12,3	9,9	8,4	11,4	14,7	12,7	10,9	12,8
Фінляндія	7,4	6,5	6,1	8,9	8,1	7,2	6,7	7,6
Швеція	6,9	5,8	5,9	8,6	7,2	6,4	6,5	8
Великобританія	5,8	5,6	6,1	8,6	4,9	5	5,1	6,4
Хорватія	9,9	8,4	7	8,7	12,8	11,2	10,1	10,6
Норвегія	3,5	2,6	2,7	3,6	3,3	2,5	2,3	2,6

Однією з найважливіших проблем сучасного ринку праці ЄС є молодіжне безробіття, рівень якого набагато більший за загальний рівень безробіття. Причиною такої ситуації є те, що молоді люди багато часу витрачають на навчання та в цей час не працюють, а отже вони не є частиною ринку праці. Тим не менш високий рівень безробіття відображає труднощі молоді в пошуках роботи. Наведені в табл. 2.26 дані свідчать про те, що в Європейському Союзі рівень безробіття серед людей віком до 25 років у 2006 р. перевищував рівень безробіття у людей віком 25–74 років у 2,4 раза, а в 2009 р. цей розрив складав 2,6 раза.

Таблиця 2.26

Рівень безробіття за віковими групами у країнах
Європейського Союзу у 2006–2009 рр., %

Країни	До 25 років				25-74 років			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
ЄС-27	17,1	15,3	15,4	19,6	7	6,1	5,9	7,6
ЄС-16	15,7	14,7	15,3	19,2	6,6	6	6	7,7
Бельгія	20,5	18,8	18	21,9	7	6,3	5,9	6,6
Болгарія	19,5	15,1	12,7	16,2	7,9	6,1	5	6
Чеська Республіка	17,5	10,7	9,9	16,6	6,2	4,8	3,9	5,8
Данія	7,7	7,9	7,6	11,2	3,2	3,1	2,5	5
Німеччина	12,8	11,1	9,9	10,3	9,4	8	6,9	7,1
Естонія	12	10	12	27,5	5,2	4	4,6	12
Ірландія	8,6	8,9	13,3	24,4	3,6	3,8	5,1	10,1
Греція	25,2	22,9	22,1	25,8	7,5	7,1	6,6	8,3
Іспанія	17,9	18,2	24,6	37,8	7,3	7	9,8	15,9
Франція	22,1	19,6	19,1	23,3	7,7	7	6,5	7,8
Італія	21,7	20,3	21,2	25,3	5,5	4,9	5,6	6,4
Кіпр	10,5	10,1	8,8	13,8	3,9	3,3	3,1	4,4
Латвія	12,2	10,7	13,1	33,6	6	5,3	6,6	14,9
Литва	9,8	8,2	13,4	29,2	5,2	3,9	5	12,1
Люксембург	15,8	15,6	17,3	17,5	3,8	3,3	3,9	4,3
Угорщина	19,1	18	19,9	26,5	6,5	6,5	6,9	8,7
Мальта	16,5	13,8	11,9	14,3	4,9	4,7	4,7	5,4
Нідерланди	6,6	5,9	5,3	6,6	3,4	2,6	2,3	2,8
Австрія	9,1	8,7	8	10	4	3,7	3,1	3,9
Польща	29,8	21,7	17,3	20,6	11,8	8,1	5,9	6,8
Португалія	16,3	16,6	16,4	20	6,8	7,2	6,8	8,7
Румунія	21,4	20,1	18,6	20,8	5,7	4,9	4,4	5,4
Словенія	13,9	10,1	10,4	13,6	5,1	4,2	3,7	5,1
Словакія	26,6	20,3	19	27,3	11,7	10	8,4	10,4
Фінляндія	18,7	16,5	16,5	21,5	6,2	5,4	4,9	6,4
Швеція	21,5	19,1	20	25	5,1	4,3	4,1	5,9
Великобританія	14	14,3	15	19,1	3,8	3,6	3,9	5,5
Хорватія	28,9	24	21,9	25,5	9,1	8	6,9	7,8
Норвегія	8,6	7,3	7,2	8,9	2,6	1,8	1,7	2,2

Рівень безробіття молоді віком до 25 років у 2009 р. був найвищим у таких країнах, як Іспанія (37,8%), Латвія (33,6%), Литва (29,2%), Естонія (27,5%), Словакія (27,3%), Угорщина (26,5%), Греція (25,8%).

На всьому просторі країн Євросоюзу в 2008–2009 рр. спостерігається збільшення молодіжного безробіття перш за все внаслідок кризових явищ в світовій економіці, що призвело до скорочення робочих місць та складності працевлаштування випускників навчальних закладів.

Різка зростання безробіття серед групи населення віком до 25 років у 2008–2009 рр. спостерігається в Латвії — на 20,5%, Литві — на 15,8,

Естонії — на 15,5, Іспанії — на 13,2%. З цього видно, що найбільше від кризи постраждала молодь країн Прибалтики.

Аналізуючи ситуацію, що склалась із безробіттям серед населення віком 25–74 років (див. табл. 2.26), можна зробити висновок про те, що найвищий рівень безробіття цієї групи населення в 2006–2009 рр. спостерігається в таких країнах ЄС, як Словачія, Німеччина, Польща. Цікавою є ситуація на ринку праці Швеції, Бельгії, Італії, Люксембургу, Угорщини, Румунії, Об'єднаного Королівства Великобританії, де при доволі високому рівні молодіжного безробіття спостерігається низький рівень безробіття населення віком 25–74 років, яке є у 3–4 рази меншим. Це можна пояснити тим, що молодь багато часу витрачає на здобуття освіти, а після навчання має більше можливостей отримати місце роботи.

Дуалізм на ринку праці Європи, що склався останніми роками, означає його розшарування — на капіталомісткий (основний) сектор і трудомісткий (вторинний). Зайнятість у першому секторі забезпечує високу стабільну зарплату, високий соціальний статус, перспективи подальшого кар'єрного та фахового зростання. Вторинний сектор забезпечує так звану 3-D роботою (від англ. dirty, dangerous, degrading — брудною, небезпечною, такою, що спричиняє деградацію). Причому цей дуалізм, який давно вже став нормою для європейських метрополій, останніми роками поширився і на сільську місцевість.

На європейському ринку праці існує великий попит на представників як першого сектору, так і другого. Вакантні місця на нижньому секторі місцеве населення займати може, але не хоче. Ця проблема вирішується за рахунок вихідців з інших країн. А от вакантні місця на протилежному полюсі ринку праці залишаються не зайнятими вже з іншої причини: місцеве населення ці вакансії одержати хоче, але не може і через консервативність європейської освіти, і через потребу постійно підживлюватися свіжими ідеями, оптимальним джерелом яких є представники «зі сторони».

Виходячи з цього, Європейський Союз має залежність від працівників певної кваліфікації.

У табл. 2.27 наведено частку вакантних робочих місць у загальній кількості робочих місць у деяких країнах Європейського Союзу та по Європейському Союзу взагалі. Ці показники розраховано за формулою

$$JVR = \frac{KBP}{KBP + KЗР} \cdot 100\%, \quad (2.36)$$

де KBP — кількість вакантних робочих місць;

$KЗР$ — кількість зайнятих робочих місць.

Таблиця 2.27

Рівень показника JVR у Європейському Союзі
взагалі та в деяких країнах окремо, %

Країни	2007	2008	2009
ЄС-27	2,1	1,7	1,4
ЄС-16	2,2	1,8	1,6
Болгарія	1	0,8	0,7
Чеська Республіка	3,2	2,7	0,8
Німеччина	3,5	3	2,6
Естонія	3	1,8	0,8
Кіпр	5,4	2,9	1,8
Латвія	1,6	0,6	0,2
Литва	2,2	1	0,4
Люксембург	0,6	0,5	0,4
Угорщина	1,2	1	0,9
Нідерланди	3	2,3	1,5
Польща	1,7	0,9	0,5
Португалія	0,6	0,5	0,4
Румунія	1,8	1,5	0,5
Словенія	0,9	0,6	0,5
Словакія	1,1	1,2	0,8
Фінляндія	1,8	1,2	1,1
Швеція	1,3	0,9	0,8
Великобританія	2,4	1,9	1,7

Усі країни ЄС демонструють негативну тенденцію стосовно частки вакантних місць у загальній їх кількості, що може призводити до подальшого збільшення безробіття та зниження рівня зайнятості. Нестача робочих місць в економіці країн-членів ЄС призведе до більш активної міграції робочої сили до країн-не членів ЄС, що матиме негативний вплив на економіку Європи.

Дані рис. 2.31 підтверджують тенденцію до зниження показника JVR. У Європейському Союзі в 2009 р. порівняно з 2006 р. частка вільних робочих місць зменшилася на 0,7%. Єврозоні притаманні такі самі тенденції, що і для Євросоюзу взагалі (з 2006 по 2009 р. частка вакантних робочих місць зменшилася з 2,2 до 1,6%, або на 0,6%).

Найменшу частку вакантних робочих місць в економіці ЄС у 2009 р. мала Латвія (0,2%) порівняно з 2007 р. (1,6%).

Менш різке падіння питомої ваги вільних робочих місць спостерігається в Об'єднаному Королівстві Великобританії, Фінляндії, Німеччині, Угорщині, Люксембурзі, Болгарії. У Латвії показник JVR у 2009 р. порівняно з 2007 р. знизився у 8 разів, Литві — у 5,5, а Чехії, Естонії — у 4, Румунії — 3,6, в Польщі — у 3,4 раза (рис. 2.31).

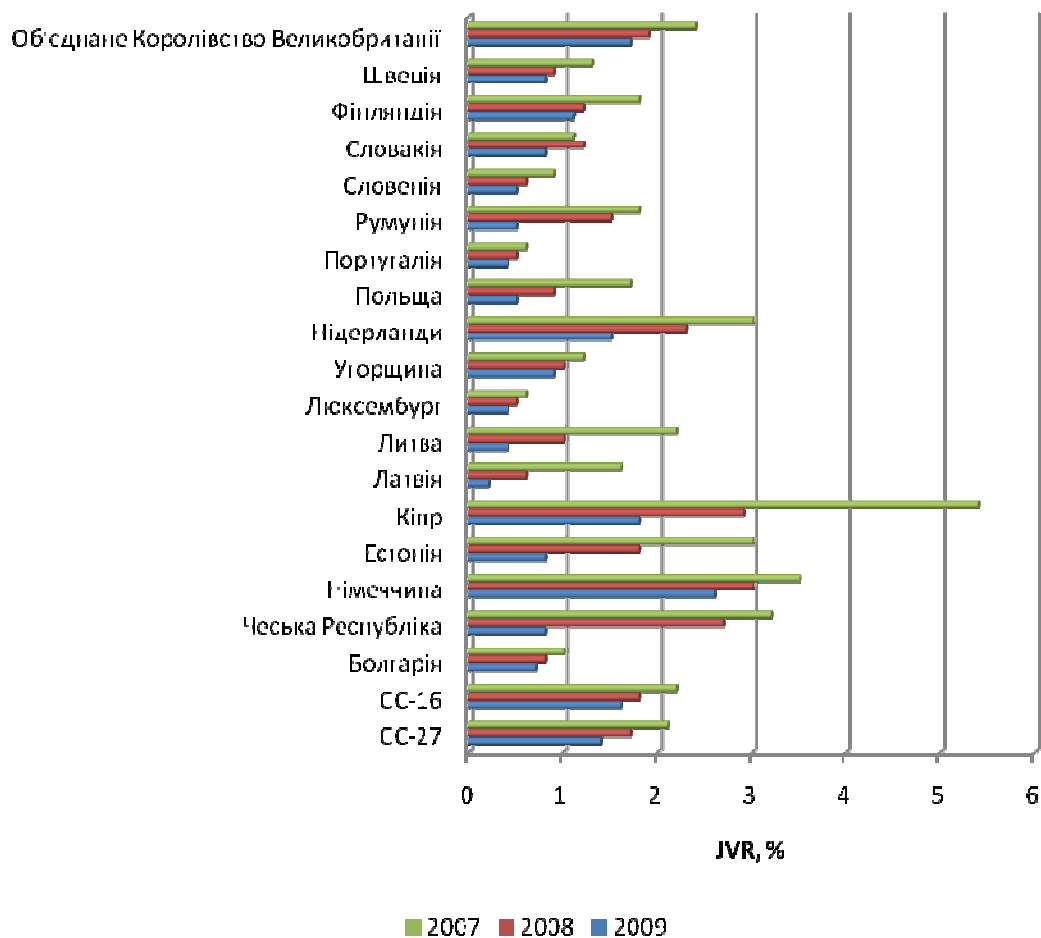


Рис. 2.31. Питома вага вакантних робочих місць у загальній кількості робочих місць

Згідно з першим звітом Європейської комісії з нової серії щомісячних аналітичних досліджень з моніторингу ситуації на ринках праці в ЄС особливу увагу було приділено тенденціям у великих країнах ЄС, а також поглибленому аналізу автомобільної промисловості та визначенню загальних соціальних наслідків економічної кризи.

Останні дані та національні звіти вказують на те, що кількість вакантних робочих місць, хоча й досі залишається великою (рис. 2.31), почала зменшуватись у відповідь на економічний спад, а також те, що кількість оголошених скорочених робочих місць тепер значно переважає кількість новостворених робочих місць, а рівень безробіття зростає по всьому ЄС (зараз він складає 8,2% для зони ЄС-27).

Аналіз стану ринку праці Європейського Союзу дозволяє зробити такі висновки:

у країнах Євросоюзу складаються доволі сприятливі умови для збільшення рівня зайнятості, але деякі країни все одно демонструють зниження цього показника (Ірландія, Іспанія, Кіпр, Люксембург, Угорщина);

унаслідок несприятливої економічної ситуації у світі рівень безробіття в ЄС-27 збільшився з 7,1 до 8,9%, більш значне збільшення цього показника спостерігається в Іспанії, Литві, Естонії та Латвії;

великою проблемою країн ЄС залишається безробіття молоді, яке в деяких країнах у 2009 р. становило понад 30% (Іспанія, Латвія), що є наслідком як тривалого навчання, так і кризових явищ в економіці;

рівень безробіття жінок у 2009 р. порівняно з чоловічим безробіттям у країнах ЄС зменшився до 8,8%, у той час як рівень безробіття чоловіків складав 9%. Але не всі країни Євросоюзу демонструють таку ситуацію на ринку праці. Такі країни, як Німеччина, Естонія, Ірландія, Латвія, Литва, Румунія, Об'єднане Королівство Великобританії протягом 2006-2009 рр. показують нижчий рівень жіночого безробіття;

за останні три роки (2007-2009 рр.) спостерігається зниження частки вакантних робочих місць, що не найкращим чином впливає на рівень зайнятості населення ЄС.

2.3. Развитие научно-образовательных систем как средство повышения качества трудовых ресурсов

2.3.1. Научно-образовательная система в условиях новой экономики: направления преобразований*

Для транзитивных стран формирование новой экономики является предпосылкой дальнейшего развития национальных экономик. Это обусловлено тем, что новая экономика, по мнению многих ученых (Ф. Махлуп, Дж. Стиглиц, Г. Ванштейн, Л. Капустина, М. Пиатковский, Е. Авдокушин), выступает этапом в развитии постиндустриального общества, который связан с процессами глобализации и технологической революцией, основанной на информационно-коммуникационных технологиях (ИКТ) [171, с. 6], этапом, ознаменовавшим переход к обществу, в котором главным фактором производства становится не капитал, а развитие интеллекта, накопление и распространение знаний.

По мере развития новой, инновационной экономики стремительными темпами растет спрос на высокообразованных и высококвалифицированных специалистов вследствие расширения секторов экономики, использующих интеллектуальный капитал. Среди них: сфера, оказывающая специализированные научно-исследовательские услуги; химическая промышленность, включая фармацевтическую промышленность; производство коммуникационного оборудования; научное и измерительное приборостроение и др. В связи с этим, во-первых, повышается значимость научно-образовательной сферы,

* © Г.А. Шмарловская, 2010

выступающей частью национальной инновационной системы, задача которой состоит в качественной подготовке специалистов, востребованных национальным и международным рынками труда. Во-вторых, уровень развитости научно-образовательной сферы становится одним из конкурентных преимуществ стран, а также приоритетно-доминирующих факторов развития.

В связи с этим среди предпосылок развития новой экономики такие как: увеличение расходов на НИОКР и создание условий для использования результатов посредством усиления взаимосвязи между наукой и производством;

рост финансирования в человеческий капитал и изменение роли системы образования и содержания учебного процесса;

совершенствование системы образования по линии постоянного обучения и переподготовки;

формирование мобильных рынков труда, способствующих переливу трудовых ресурсов между секторами экономики, и др.

Формирование новой экономики и необходимость динамического развития науки и системы образования обусловили объективную потребность в выработке на глобальном уровне совместных решений. Это нашло воплощение в том, что начиная с 80-х годов XX в. мировая общественность под эгидой ООН инициировала разработку модели образования для устойчивого развития. В результате в 1992 г. в концепции устойчивого развития, принятой многими странами на конференции ООН по окружающей среде и развитию, определено, что образование должно перейти к опережающим технологиям, стать информационно-управленческой системой, обеспечивающей выживание человека, его устойчивое развитие. Это означает, что образование наряду с функцией передачи знаний должно выполнять функцию опережения, развиваться быстрее по сравнению с другими формами деятельности. Главным источником наполнения образовательного потенциала определена наука, ускоренное развитие которой рассматривается как основа современной и будущей цивилизации.

Таким образом, речь идет о создании в соответствии с теориями институционализма (Д. Белл, Е. Масуда, Э. Тоффлер, П. Дракер и др.) ядра (университетов, НИИ) научно-образовательной системы как приоритетно-доминирующем факторе перехода к устойчивому развитию. Научно-образовательная система сможет, во-первых, обеспечить выживание человека, научив его предвидеть, прогнозировать, упреждающе управлять, во-вторых, формировать человека, который способен заниматься наукой и систематически работать в ней.

Инициаторами совершенствования научно образовательной системы, ориентированной на потребности зарождающейся новой инновационной экономики, являлись развитые страны. Среди них США и европейские государства.

Так, в США стране-лидере в становлении новой экономики уже к 1970 г. инвестиции в развитие человека, включающие затраты на образование, здравоохранение и социальное обеспечение, в 2 раза превысили валовые частные и государственные инвестиции в средства производства, в 1980 г. — в 3 раза, в 2000 г. — в 4 раза. В результате численность научно-инженерных кадров возросла с 651,1 тыс. человек с 1980 г. до 1,3 млн. в 2003 г. За период с 1995 по 2004 г. число исследователей увеличивалось в среднем на 5% ежегодно. В перспективе в соответствии с программой укрепления конкурентоспособности, начатой с 2007 г., финансовая поддержка научных исследований и разработок, а также всех ступеней образования возрастет на 50 млрд. дол. в форме государственных инвестиций и на 86 млрд. дол. — в форме налоговых льгот.

Страны Европейского союза инициировали создание к 2010 г. Европейского пространства высшего образования в рамках Болонского процесса, объединяющего 46 стран мира. В процессе его развития на Болонской, Пражской, Берлинской, Бюргенской и Лондонской конференциях министров образования были приняты решения по ряду вопросов. Среди них:

- гармонизация систем образования;
- признание квалификации, доступности высшего образования для студентов с ограниченным материальным положением;
- реструктуризация национальных систем высшего образования в русле двухуровневой концепции;
- углубление связи между высшим образованием и научными исследованиями;
- развитие мобильности студентов (перевод и обучение в вузах различных стран) за счет национальных грантов, а также преподавателей и администрации.

На практике данные процессы нашли воплощение в разработке национальных стратегий инновационного образования, в том числе обосновании подходов к инновационной политике высших учебных заведений, которая, с одной стороны, определяет их поведение на рынке образовательных услуг, а с другой — пути совершенствования образовательного процесса.

В Республике Беларусь в процессе становления новой инновационной экономики совершенствуется научно-образовательная система, в которой особую роль призвана сыграть подсистема высшего образования. Именно она на практике реализует взаимосвязь научной деятельности и учебного процесса, который позволяет генерировать результаты научных исследований посредством организации НИРС, магистратуры, аспирантуры, докторантуры.

Модификация высшего образования нацелена на сохранение лучших традиций отечественного образования и внедрение мировых стандартов. В

соответствии с этим среди принципов организации учебного процесса в высшей школе целесообразно определить такие, как:

- качественный рост профессорско-преподавательского состава;
- расширение компетенции учебно-методических объединений и вузов;
- повышение роли самостоятельной подготовки студентов, магистрантов и в связи с этим сокращение аудиторной нагрузки в виде лекций и практических занятий, увеличение количества часов самостоятельной и индивидуальной работы студента с преподавателем;

- усиление интеграции науки и образования и внедрение в учебный процесс результатов новых направлений в науке, вызванных процессами, происходящими в национальной и мировой экономике;

- привлечение студентов к научно-исследовательской работе с целью повышения результативности образования, формирования у студентов потребности к совершенствованию знаний, поиску информации, способности ее перерабатывать, использовать при принятии решений, умения прогнозировать;

- внедрение новейших технологий в учебный процесс, которые стимулируют студентов к работе, поиску, решению проблем, а не просто пересказу прочитанного;

- наличия и использования в учебном процессе современных технологий;

- полное методическое обеспечение дисциплин (учебники, учебно-методические разработки в виде практикумов, тестовые программы, методики и задания по выполнению эссе, раздаточный материал по каждой теме и др.);

- выполнение различного рода письменных заданий как условие получения разрешения к сдаче зачета, экзамена, выполнение которых предполагает получение специальных знаний по предмету, сбор, критический анализ, оценку фактологических и статистических знаний;

- постепенное сокращение лекционной нагрузки по мере подготовки методического обеспечения дисциплин и переход к чтению проблемных лекций;

- внедрение элементов дистанционного обучения;

- увязка теории с экономической реальностью, практикой, предоставление студентам возможности апробации полученных знаний, идей в практической деятельности.

В Республике Беларусь в соответствии с переходом на двухуровневую систему высшего образования разработаны и внедрены новые государственные образовательные стандарты первой и второй ступени. Основным достоинством их является сохранение специализации студентов вместо предполагаемой общей подготовки, например просто экономистов.

Вполне естественно, что переход сопряжен с решением многих проблем, одной среди них является неопределенность положения магистратуры.

Принято решение о функционировании научной магистратуры, в течение которой основное время отводится для подготовки и сдачи кандидатских экзаменов.

Вместе с тем представляется, что магистратура призвана расширить возможности для перехода от системы усредненного массового образования к индивидуализации обучения, подготовке не только высокообразованных специалистов, а высококачественных кадров, соответствующих новым потребностям, предъявляемым постиндустриальным развитием, которые в действительности образуют интеллектуальный капитал новой экономики.

В связи с этим целесообразно следующее:

во-первых, в магистратуре рамках специальностей ввести специализации по более широкому кругу, чем на первой ступени, и предусмотреть подготовку по индивидуальным планам, что позволит готовить «штучный» товар, усилив блок дисциплин специальности;

во-вторых, пересмотреть планы и подходы к научной магистратуре. При переориентации на данную форму предполагалось, что будет дополнительный (для будущих аспирантов) год, необходимый для подготовки кандидатской диссертации. Но это не увязано с пунктом «Положения о присуждении ученых степеней», в котором записано, что в кандидатской может быть использовано не более 25% магистерской диссертации. Из этого вытекает, что магистерская не должна совпадать с кандидатской диссертацией. Кроме того, учебный план подчинен практически повторению дисциплин (философии, основам информатики) в связи со сдачей кандидатских минимумов. На эти дисциплины, например по экономическим специальностям, отведено 316 часов (65,8%) аудиторного времени. На изучение фундаментальных, углубленных курсов по специальности, а еще лучше по специализациям времени остается недостаточно — 130 часов (27,1%). В итоге перегружены кафедры философии, иностранных языков, расходуются бюджетные средства. Это нерационально. Тем более, что невысок процент магистрантов, идущих в аспирантуру. Такая ситуация особенно ощутима там, где осуществляется подготовка на соответствующих факультетах, например в БГЭУ на факультете «Высшая школа управления и бизнеса» (ВШУБ);

в-третьих, открыть наряду с научной практическую магистратуру. Это диктуется потребностью со стороны тех, кто нуждается в пополнении и углублении знаний по специальности, получении дополнительных знаний по новой специальности в связи с многопрофильной деятельностью, в приобретении нового статуса для продвижения на работе и др. Потребность в наличии практической магистратуры особенно обострится, когда начнется выпуск студентов с 4-х летним образованием. Но именно данный вид магистратуры в значительной степени позволит интегрировать науку, образование и практику. При этом можно сохранить право на сдачу кандидатских экзаменов по желанию магистрантов.

В условиях инновационного пути развития особую актуальность приобретают качество и эффективность подготовки кадров. Это подтверждается тем, что международными организациями при оценке

инновационности экономики достигнутый уровень развития научно-образовательной сферы страны учитывается по таким показателям, как численность научно-исследовательского персонала, занимающегося НИОКР, объемы расходов на высшее образование, доля НИОКР, выполняемого вузовским сектором науки, и др.

В Республике Беларусь привлекаются различные источники финансирования внутренних затрат на исследования и разработки (ИР) (см. табл. 2.28).

Таблица 2.28

Источники финансирования внутренних затрат
на исследования и разработки [172, с. 17]

Источник	2007, млн.руб.	2007, %	2008, млн.руб.	2008, %
Внутренние затраты на исследовательские разработки	934761	100	962361	100
Собственные средства	361103	38,6	264010	73,11
Средства бюджета	424603	45,4	508913	52,9
Бюджетные ассигнования на содержание вузов (сектор высшего образования)	2131	0,2	2107	0,2
Средства внебюджетных фондов	8733	0,9	10625	1,1
Средства организаций государственного сектора	26950	2,9	34648	3,6
Средства организаций предпринимательского сектора	60932	6,5	87245	9,1
Средства организаций сектора высшего образования	458	0,1	871	0,1
Средства некоммерческих организаций	698	0,1	823	0,1
Средства иностранных источников	49153	5,3	53119	5,5

В 2008 г., как следует из данных, основным источником средств на проведение ИР является бюджет (52,9%), собственные средства научных организаций — 27,4%.

Численность работников, выполнявших ИР, по республиканским органам государственного управления и иным организациям в 2008 г. равнялась 31473 чел., в том числе доктора наук — 726, кандидаты наук — 3143 [172, с. 24].

Отраслевая структура [172, с. 25] исследователей представлена следующим образом: технические науки — 59,5%, естественные — 19,7%, общественные — 7,2%, медицинские — 5,2%, сельскохозяйственные — 6,4%, гуманитарные науки — 2,0%.

Возрастной состав характеризуется следующими данными: численность исследователей в возрасте до 29 лет — 24,5% от общей численности исследователей, в возрасте 30–39 лет — 17,6%, 40–49 лет — 17,7, 50–59 лет — 25,4%, 60–69 лет — 11,6%, 70 лет и старше — 3,2%. В целом за период с 2000 по 2008 г. удельный вес численности исследователей в возрасте 60 лет и старше возрос с 10,8 до 14,8%, в возрасте 70 лет и старше — с 1,1 до 3,2%.

По докторам наук за данный период произошло снижение численности в возрасте 30–39 лет с 1,3 до 0,4%, 40–49 — с 16,9 до 7,3% при увеличении доли докторов в возрасте старше 60 лет с 50,3 до 62,1%, в возрасте старше 70 лет — с 13,1 до 28,4%. Аналогично по кандидатам наук снизилась численность возрастной группы 40–49 лет с 31,6 до 17,5%, возросла в возрасте 60 лет и старше с 20,4 до 30,1%, старше 70 лет с 1,8 до 7,1% [172, с. 25–27].

Таким образом, среди актуальных проблем — тенденция старения научных кадров и необходимость их воспроизводства. В связи с этим правомерно, что эффективность функционирования научно-образовательной системы предопределена притоком молодежи в магистратуру, аспирантуру, докторантуру и результативностью прохождения процесса написания и защиты. От этого зависит качество кадрового потенциала академической и вузовской науки, системы образования.

Анализ статистических данных по аспирантуре и докторантуре позволяет выделить позитивные и негативные тенденции. В целом за 15 лет кадровый потенциал пополнился 1430 докторами наук и 7805 кандидатами наук. В 2008 г. подготовку аспирантов осуществляли 116 организаций, из них 43 высших учебных заведения. На 1 января 2009 г. в аспирантуре обучался 4281 аспирант (в 2004 г. 5419, 2005 г. — 5042, 2006 г. — 4857, 2007 г. 4498). В 2008 г. по сравнению с 2007 г. численность уменьшилась на 4,8%, а в 2007 г. по сравнению с 2006 г. — на 7,4%. Научное руководство в 2008 г. осуществляли 2750 человек, из них 52,9% имели степень доктора наук, 45,6% кандидата наук.

В целом среди негативных тенденций по аспирантуре в течение последних лет: уменьшение численности аспирантов, фактического выпуска из аспирантуры (2004 г. 1333 чел., 2006 г. 1242, 2007 г. 1093 чел., 2008 г. 1083 чел.), приема в аспирантуру (2004 г. 1511 чел., 2006 г. 1552, 2007 г. 1428 чел., 2008 г. 1317 чел.); сохранение сравнительно высокой доли лиц, принимаемых в аспирантуру сразу после окончания вуза (более 40%) и тех, кто прекращает курс обучения в аспирантуре; низкая доля лиц, прошедших предварительную экспертизу диссертаций и вышедших на защиту (выпуск с защитой в 2004 г. 75 чел., 2006 г. 65 чел., 2007 г. 42 чел., 2008 г. 38 чел.).

По докторантам в 2006 г. обучалось 152 чел., в 2007 г. — 144 чел., в 2008 г. 124 чел. Однако наметилась тенденция сокращения приема (2006 г. 57 чел., 2007 г. — 36 чел., 2008 г. — 34 чел.

Анализ данных свидетельствует о том, что, по мнению белорусского доктора экономических наук Н.И. Богдан, в Беларуси численность аспирантов (в статистике ЕС-докторантов) составляет 3,1 на 1000 чел. населения в возрасте 20–29 лет, а поэтому республика по склонности молодежи к научной карьере отстает не только от развитых стран (Финляндия 33, Швеция 21), но и стран Балтии. В целом сравнительный анализ показал, что Беларусь по важнейшему показателю, характеризующему кадровый потенциал страны для строительства экономики знаний научного персонала в числе занятых отстает от среднеевропейского уровня более, чем в 2 раза и от стран соседей (России, Польши, Литвы и Латвии); что формирование кадрового потенциала не соответствует мировым тенденциям. В Беларуси происходит среднегодовое снижение числа исследователей в размере 1,3%, а по наиболее квалифицированной его части — с учеными степенями 3% (в среднем в Европе ежегодный темп роста числа исследователей составил почти 3%, в Китае 7,4%) [173, с. 78] .

В определенной степени результативность экспертизы диссертаций зависит от качества научного руководства. И здесь необходимо обозначить еще одну проблему — формирование научно-педагогических школ. Представляется, что результативность деятельности научно-педагогических школ зависит от многих составляющих, в том числе:

- наличия «лидеров»-ученых, которые формируют свою школу, работая над определенной проблемой;

- качественного роста профессорско-преподавательского состава;

- активного привлечения к учебному процессу ученых, представляющих академическую науку;

- разработки новых направлений в науке, вызванных процессами, происходящими в экономике, и внедрение результатов в учебный процесс;

- способности ученых и возможности привлечь молодежь, начиная со студенческой скамьи, к научно-исследовательской работе с целью повышения результативности образования, формирования у студентов потребности к совершенствованию знаний, поиску информации, способности ее перерабатывать, использовать при принятии решений, умения прогнозировать;

- внедрения новейших технологий в учебный процесс, которые стимулируют студентов к работе, поиску, решению проблем, а не просто пересказу прочитанного;

- наличия и использования в учебном процессе современных технологий;

- увязки теории с экономической реальностью, практикой, предоставление студентам возможности апробации полученных знаний, идей в практической деятельности.

Таким образом, в значительной степени именно научно-педагогические школы берут на себя задачу развития человеческого потенциала, способного обеспечить как экономическую, так и социальную устойчивость общества, национальную безопасность.

Вместе с тем формирование современной научно-образовательной системы возможно при условии международного сотрудничества в области образования. Это предполагает изучение опыта по организации учебного процесса, приглашение ученых к научному сотрудничеству, участие их в учебном процессе и др.

Развивается сотрудничество со многими международными организациями, среди которых ЮНИДО, ЮНЕСКО, ПРООН и др. Так, например, международное сотрудничество Белорусского государственного экономического университета помогает совершенствовать качество обучения специалистов с целью их соответствия рыночным условиям. Сотрудничество БГЭУ с ЮНКТАД по линии Виртуального института вносит свой вклад в совершенствование обучения студентов, предоставляя им широкие возможности. Среди них: пополнение библиотеки университета новыми документами международных организаций; предоставление электронных документов международных организаций, курсов лекций, видеолекций ведущих экспертов мира; помощь в установлении связей между университетами-членами ВИ по внедрению новых курсов, специализаций, обмену ППС и студентами, научному сотрудничеству; организация обучающих семинаров ЮНКТАД, а также организациями — партнерами (Центр международной торговли, ВТО и т.д.); приезд экспертов для прочтения курсов лекций (ЮНКТАД и других организаций); помощь в разработке учебных планов и внедрению новых специализаций и т.д.

Таким образом, решение обозначенных проблем позволит усовершенствовать научно-образовательную систему, превратить ее в приоритетно-доминирующий фактор развития инновационной национальной экономики, способствующий ее вхождению в новую международную экономику.

2.3.2. Управління розвитком персоналу організацій, орієнтованих на економіку знань*

Інтереси успішного бізнесу, зростаючі вимоги до якості людських ресурсів у всіх сферах суспільного виробництва в умовах економіки, що базується на знаннях, диктують нагальну потребу розробки й використання сучасних підходів до розвитку людських ресурсів.

У зарубіжній і вітчизняній економічній літературі теоретико-методологічним аспектам дослідження проблем розвитку людських ресурсів приділяється чимала увага. З різних точок зору проблема розвитку людини й задоволення її потреб розглядалася в роботах А. Сміта, У. Петі, Д. Мілля, А. Маршала, Ж. Сіючі, Дж.М. Кейнса, Г. Мюрдаля, С. Ковалю, А. Л'юїса, Т. Шульца, А. Сена, С. Фішера,

* © В.Г. Никифорова, 2010

М. Хака, К. Гриффіна, Т. Маккінлі, М.Д. Морриса, М. Десай й ін. Велике значення мають роботи В.І. Басова, І.К. Бистрякова, А.Л. Гапоненко, С.А. Дятлова, Н.І. Захарова, Д.І. Зюзина, І.В. Іллінського, С.М. Климова, А.В. Корицького, В.Ф. Уколова, В.П. Щетиніна Д.П. Богині, Е.М. Лібанової, В.М. Колпакова, Л.В. Шаульської, О.А. Грішнєвої. Цими авторами розглянуто, зокрема, проблеми щодо теоретико-методологічних основ управління людськими ресурсами і їх розвитком, з'ясування їх ролі й місця в сучасних соціально-економічних системах. Незважаючи на широту й різнобічність розгляду проблем розвитку людського потенціалу, як і раніше, залишається безліч невирішених питань, що потребують серйозної уваги як з теоретичної, так і із практичної точки зору. Продовжує залишатися дискусійним цілий ряд теоретико-методологічних і прикладних проблем, у тому числі тих, що стосуються забезпечення відповідності персоналу сучасних організацій вимогам економіки знань.

Відтак, існує потреба у більш чіткому визначенні належних дій щодо практичної реалізації завдання розвитку людських ресурсів на мікрорівні, що становить мету дослідження.

Спираючись на загальні підходи до сутності розвитку людських ресурсів, визначимо вплив якісних вимог до персоналу на його місце й роль у сучасній організації та першочергові дії щодо забезпечення відповідності цим вимогам з боку персоналу.

Необхідно зазначити, що інтелектуальний капітал став основною конкурентною перевагою тільки в сучасному постіндустріальному суспільстві в умовах переходу до економіки, що базується на знаннях. Еволюцію конкурентних переваг організацій наведено в табл. 2.29.

Таблиця 2.29

Еволюція основних конкурентних переваг організацій

Доіндустріальне суспільство	Індустріальне суспільство	Постіндустріальне суспільство
Природні ресурси. Наявність робочої сили	Інтенсивна праця. Фізичний капітал. Доступ до ринків	Знання. Якість і безперервне навчання персоналу. Інтелектуальний капітал

Інтелектуальний капітал оцінюється за питомою вагою нових видів продуктів або послуг відповідно до будь-якої прийнятої градації новизни.

70–80% економічного зростання відбувається завдяки використанню нових знань [174, 175]. Останніми роками інтелектуальний капітал стали включати в оцінку ринкової вартості компанії [174, с. 219–221]. Більше того, 3- або 4-кратне перевищення ринкової вартості активів деяких фірм (компаній) над балансовою значною мірою приписується вартості інтелектуального капіталу. У США ринкова вартість компаній, що

займаються розробкою програмних продуктів, вище приблизно в 7–20 разів. Так, ринкова вартість компанії «Microsoft» оцінюється в 350–400 млрд. дол., а залишкова вартість — 5–10 млрд. дол. [93].

Економічні параметри компаній, що мають високий інтелектуальний капітал і активно його використовують (компанії економіки знань), суттєво відрізняються від традиційних компаній (компанії традиційної економіки) (табл. 2.30). Основна відмінність полягає в розмірі інвестицій у наукові дослідження й розробки, тобто в знання.

Таблиця 2.30

Зіставлення деяких компаній, орієнтованих
на індустріальну економіку та на економіку знань [176]

Компанії	Фізичні активи, млрд. дол.	Чисельність зайнятих, тис. чол.	Витрати на НДДКР на одного зайнятого, тис. дол.	Витрати на НДДКР до обсягу продажів, %
Компанії, орієнтовані на традиційну економіку				
Даймлер				
Крайслер	372	441	14	2,9
Дженерал				
Моторс	315	594	13,5	4,9
Форд	284	345	17,4	4,1
Ніппон стил	34	26,3	11,9	4
Компанії, орієнтовані на економіку знань				
Майкрософт	59,3	50,6	86,6	16,9
Інтел	44,4	80	36,8	9,4
ІВМ	88,3	319	16	5,5
Циско	35,2	35	63,4	10,8

Організації, що приділяють увагу своєму інтелектуальному капіталу й активно його використовують, мають більш високу вартість.

За деякими оцінками, організації, діяльність яких заснована на використанні невлених активів (інтелектуальний капітал і капітал знань) мають більш високу віддачу, ніж організації, діяльність яких заснована на використанні відчутних активів (фізичні активи) [177].

Інвестиції в інтелектуальний капітал і капітал знань дають економічні й неекономічні вигоди особистості, організації, суспільству. Економічні вигоди виражаються у вигляді приросту заробітної плати, продуктивності праці, більш раціональному використанні природних ресурсів. Неекономічні вигоди проявляються у збільшенні соціальної згуртованості, довіри, дотриманні морально-правових норм, розумінні й повазі різних культурних традицій, зниженні злочинності, поліпшенні здоров'я та якості життя, у поліпшенні навколишнього середовища.

Інтелектуальний капітал і його головний носій — людина — будуть конкурентною перевагою компанії тільки в тому випадку, коли компанія надає першорядного значення своїм людським ресурсам, створює цілісну сукупність робочих місць, пов'язаних технологічно й організаційно відповідно до стратегічних цілей, створює умови для підвищення професійного рівня й майстерності. Економіка знань різко підвищує цінність активів людського капіталу — його знань, кваліфікації, досвіду. Поява нових технологій, матеріалів, устаткування потребує постійного творчого використання і поповнення знань, відновлення професійних навичок, тобто постійного навчання або освіти протягом усього життя.

На думку П. Друкера [178, р. 26] завдання сучасного менеджменту потребує кращої роботи зі знаннями й інноваціями, а також їх комерціалізації, що й припускає впровадження управління знаннями в систему управління організацією, а також виділення управління знаннями в окрему сферудіяльності керівництва і працівників.

Наукова концепція управління знаннями є комбінацією окремих аспектів управління персоналом, управління розвитком організації, інноваційного менеджменту, ресурсної теорії, а також використання нових інформаційних технологій в управлінні організаціями.

Загальноприйнятого значення цього терміна поки ще немає. Управління знаннями розглядають як діяльність, яка забезпечує інтегрований підхід до створення, збору, організації, доступу й використання інформаційних ресурсів організації.

У роботі [179] під управлінням знаннями розуміють придбання, створення, зберігання, виправлення, перенесення й використання інформації через співтовариство або організаційні межі. На думку Л. Сэйджа, управління знаннями можна розглядати як управління інформаційними технологічними ресурсами і як інструменти для більш легкого доступу й повторного використання знань [180].

Досить важко надати визначення тому, що поки ще не має надійних методів виміру й оцінки. Усі наявні визначення не виключають, а, як правило, доповнюють один одного. На наш погляд, управління знаннями слід розглядати як управління інтелектуальним капіталом організації. Це означає, що необхідно управляти структурним капіталом організації з урахуванням взаємозв'язку з управлінням розвитком людського капіталу. Такий підхід дозволяє розглядати управління знаннями як процес, у результаті якого відбувається планування, збір, реєстрація, систематизація, накопичення, зберігання, коригування, створення, захист, поширення необхідних організації знань із метою ефективного їх використання в інтересах організації.

Усе більше сучасних компаній використовують управління знаннями для:

- підтримки корпоративної стратегії;
- максимізації навичок і знань працівників;
- поліпшення обміну інформацією при виконанні різних бізнес-проектів;

контролю за змінами переваг споживачів, технологій, ринку, законодавчих і нормативних документів.

На думку Маргардта М. [179] робота з управління знаннями має включати чотири великих напрями:

створення й зберігання знань у спеціально організованих сховищах (базах даних);

вимір і фінансовий оцінка знань;

створення умов для перенесення знань;

створення системи розподілу знань.

Інші дослідники діяльність з управління знаннями представляють дещо іншим способом:

дослідження знань і їх систематизація;

усвідомлення знань і визначення їх цінності;

планування і здійснення дій відповідно до результатів аналізу знань;

постійна капіталізація та переосмислення знань.

Знання кожного працівника організації можна розділити на відкриті, явно виражені (explicit) і сховані (tacit) (рівнозначна термінологія — «явні» і «неявні» знання). Явні знання людей можуть бути втілені в кресленнях, технічних умовах (ТУ), інструкціях, методиках і т.д. Неявні знання перебувають в умах працівників і включають індивідуальні підходи до виконання тих або інших професійних обов'язків, «маленькі» виробничі секрети. Працівники далеко не завжди діляться своїми неявними знаннями, систематизація і передача цих знань у власність організації — досить складний процес.

Відповідно до теорії придбання знань Nonaka and Takeuchi [180] люди розвиваються шляхом чергування придбання явних і неявних знань. У даному процесі розвиток фахівця відбувається по спіралі. Існує чотири стадії перетворення знань: соціалізація, конкретизація, комбінування, пристосування до внутрішніх умов.

Систематизовані (спеціальні та загальні) знання, які молоді фахівці одержали в навчальних закладах, належать до так званого типу явних знань. При вступі на роботу у фахівця починають накопичуватися (або передають інші працівники) практичні (неявні) знання, пов'язані з виконанням конкретної роботи. Передача неявних знань відбувається у процесі спілкування між людьми (соціалізація). Як на індивідуальному, так і на груповому рівнях. Згодом неявні знання можуть бути описані й систематизовані (конкретизація), надалі у виробничому процесі можуть бути використані і ті, і інші знання (комбінування). Передача комбінованих знань може відбуватися на рівні групи й організації, як усередині, так і поза даною організацією. Разом з тим у деяких організаціях цей процес передачі знань може бути зовсім відсутнім.

Управління явними та неявними знаннями включає управління складними взаємодіями між людьми, процесом і технологією поширення знань. Керівники вищої ланки вказують напрями у створенні нових знань,

формулюють загальну концепцію. Менеджери знань (посада, яку останніми роками введено в багатьох західних компаніях) створюють конкретну для даного підприємства термінологію і разом з лінійними керівниками доводять до відома працівників основні ідеї концепції з використанням більш чітких визначень, формулюють конкретні завдання у придбанні перспективних для організації знань. Залежно від цілей, що постають перед підприємством, робота з управління знаннями може фокусуватися на явних або неявних знаннях або на інтегруванні підходів, у яких використовуються явні та неявні знання.

Дуже важливим для організації є рішення щодо того, які знання є визначальними й перспективними і на якому рівні їх необхідно й можна поширювати. Система розподілу знань надає організації можливість управляти зібраними знаннями й визначати, які явні знання (спеціалізовані або міждисциплінарні) необхідно придбати, які неявні знання не становлять цінності. У будь-якому разі ця система базується на визнанні того, що знання є предметом матеріальної культури, втіленої в конкретних людях і у відносинах цих людей і організацій.

Організації, які включають у свою діяльність функції управління й розподілу знань, одержали назву інтелектуальних (у перекладній літературі це часто звучить як «організації, що самонавчаються»). Основоположниками ідеї інтелектуальної організації є подружжя Пінчет [181, с. 117]. Організації, що самонавчаються, насамперед використовують працю висококваліфікованих працівників і організують передачу знань від найбільш провідних фахівців усьому іншому персоналу. Організації, що навчаються, мають не тільки управляти придбанням, розподілом і поширенням знань, але й уміти модифікувати свою поведінку з урахуванням нових знань. Характеристиками такої організації є творчий підхід, ініціатива, рівноправність, гнучкість.

Зміна поведінки організації є результатом взаємодії окремих працівників і груп працівників усередині організаційного середовища в процесі поширення знань. Система управління знаннями має включати п'ять великих підсистем — планування, збір, систематизація, капіталізація і розподіл знань. Кожна підсистема має бути надійно захищена з використанням належних для цього засобів.

Кожний елемент системи знань сприяє індивідуальному й організаційному навчанню. Знання слід розглядати як інформацію, якою володіє людина з урахуванням її життєвого та професійного досвіду, як предмет її матеріальної культури. Інформація, одержана й осмислена людиною, залежно від її індивідуальних особливостей і соціального походження може бути представлена у вигляді явних як, так і неявних знань. Тому менеджерам, які займаються управлінням знаннями, так само як і менеджерам, які займаються управлінням людськими ресурсами, необхідно у всіх своїх програмах і діях використовувати індивідуальний підхід до кожного працівника.

Організації, що самонавчаються і знаходяться ще на самому початку шляху з розробки і впровадження системи управління знаннями, можуть зіштовхнутися з опором власного персоналу, тобто з опором нововведенням. Менеджеру, який займається впровадженням знань, необхідно витратити велику кількість зусиль, щоб переконати окремих працівників і організаційне співтовариство в цілому прийняти ці знання. Зусилля з управління знаннями не призведуть до бажаного результату, якщо культурні, управлінські й організаційні аспекти діяльності організації не будуть об'єднані однією метою.

Розглядаючи процес організаційних змін, експерти часто вказують на те, що основними причинами опору впровадженню нових знань є:

- брак у персоналу знань і навичок, які будуть потрібні в нових умовах; недовіра до керівництва;

- «стара» система цінностей і пріоритетів, що визначає поведінку працівників; страх перед новим, невпевненість у власних силах;

- нерозуміння цілей і шляхів здійснення змін тощо.

У зв'язку із цим необхідна більша роз'яснювальна робота про доцільність упровадження нової системи, спеціальне навчання персоналу, задіяння системи винагород. «Учитель повинен пояснити, навіщо потрібні реформи, чому необхідно розширювати кругозір. Варто спуститися на сходинок — іншу в ієрархії нашої компанії, і почуєш міфи з приводу нашої політики, далеко не завжди відповідні дійсності. У результаті між вищими керівниками компанії й людьми, які перетворюють стратегію на життя, зростає стіна. Співробітники знають, що «нагорі» прагнуть змін, але не розуміють навіщо, тому вони їм байдужі. Навчання піднімає завісу таємничості над планами керівництва» [175, с. 44]. Така комплексна підготовча робота сприятиме успішному впровадженню будь-яких нововведень, у тому числі й системи управління знаннями.

Дотепер ще не розроблено надійної та достовірної системи управління й поширення перспективних для організації знань. Це викликано складністю визначення перспективності й рівня знань, необхідних для впровадження інноваційних технологій і матеріалів, суб'єктивністю оцінки знань, відносинами між окремими працівниками й організацією, складністю передачі неявних знань працівника у власність організації тощо. Але разом з тим є позитивний досвід використання окремих елементів системи з управління знаннями.

Деякі компанії створили бази даних, у яких зберігаються знання окремих працівників. Наприклад, компанії Hewlett Packard і Sequent Computer мають бази даних різних документів, у яких міститься інформація з ефективного продажу продукції компаній. Ці документи доступні для внутрішнього користування всіх менеджерів з продажів. На деяких фірмах створені бази даних, у яких зберігаються не знання, а інформація про людей, які мають ці знання.

У ряді компаній, наприклад, Skandia (Шведська страхова компанія) і Dow Chemical існує підсистема економічної оцінки знань — в основному патентів і ліцензій.

Багато компаній мають сучасні технології передачі знань, наприклад, British Petroleum регулярно проводить відеоконференції, на яких співробітники можуть обмінюватися знаннями. Всесвітньо відома Nokia велику увагу приділяє формуванню культури обміну знаннями, створює заохочувальні системи винагород за використання й передачу знань іншим співробітникам.

Саму програму впровадження системи знань доцільно поділити на кілька етапів:

- створення (відновлення) карт компетенцій робочих місць;
- інвентаризація компетенцій;
- виявлення потреб у навчанні й розвитку;
- вибір методів і форм навчання, складання графіка й бюджету навчання.

Важлива проблема, що підлягає вирішенню при формуванні системи навчання персоналу в організації, орієнтованій на знання, — це визначення кращої процедури навчання. Цим питанням присвячено багато спеціальної літератури, наукових досліджень, тому не будемо докладно зупинятися на розгляді переваг (недоліків), сфери використання тих або інших форм і методів підготовки у сфері додаткового професійного навчання. Крім того, глибокий, всебічний аналіз цих питань виходить за рамки даної роботи. Тут необхідно звернути увагу лише на найбільш значимі особливості організації навчального процесу. Насамперед, йтиметься про принцип стійкості поліпшень і відповідно безперервності та гнучкості навчання. Із цієї точки зору важливим моментом є організація навчання персоналу, насамперед виконавчого, без відриву від виробництва, безпосередньо у відповідних лінійних підрозділах. Так зване «навчання на ходу» реалізується багатьма провідними світовими лідерами якості, зокрема, компаніями General Motors, Ford, Dow Corning, General Electric [93, с. 105].

- Таке навчання має будуватися на таких організаційних принципах:
- комбінація навчання на робочих місцях з теоретичним навчанням у групах;
 - відносно невелика тривалість занять — від 0,5 години до години;
 - швидке реагування на виникаючу необхідність і навчання за тими або іншими аспектами забезпечення якості;
 - організація навчання малими групами (або індивідуально — до одного співробітника);
 - широке використання тренінгу при вивченні питань у групах;
 - обов'язкове застосування на практиці того, що вивчено на робочих місцях або в групах (після відповідного тренінгу);
 - розробка й забезпечення тих, хто навчається, різноманітними інструкціями, навчальними матеріалами;
 - формування власного корпусу інструкторів навчання.

При навчанні персоналу необхідно широко використовувати такі методи, як: груповий, відтворень, виступів, конференцій, інциденту, конкретизації обстановки (аналіз конкретних ситуацій), інсценівки за сценарієм, «атака думок» («мозкова атака»), виявлення емоцій (відносини) тощо.

Характеризуючи навчання в системі управління в цілому, можна з повною впевненістю констатувати, що це має бути так зване навчання дією, тому що саме таке навчання за своїми особливостями більшою мірою відповідає вимогам і принципам загального управління. Визначимо особливості навчання дією, що забезпечують його адекватність цим принципам.

1. Навчання дією припускає наявність проблеми й націленість організації на її вирішення. При цьому його роль буде полягатиме в пошуку такого вирішення проблеми, якого ще не видно.

2. Необхідність формалізації проблеми, усвідомлення її внутрішньої та зовнішньої природи, розуміння, що проблема є і особистою, і корпоративною (колективною), і суспільною, що кожний повинен змінити себе, тільки тоді може бути вирішена проблема.

3. Створення системи взаємодії, солідарності в навчанні, взаємодопомозі колег; формування команд або невеликих груп. Навчання дією — соціальний процес, у якому учасники вчать один в одного. При навчанні дією виникає синергетичний ефект у групах, що навчаються. Воно є більш ефективним, ніж просто спільне навчання.

4. Навчання розглядається як розвиток протягом тривалого часу, що охоплює минуле, сьогодення й майбутнє персоналу, і є безперервним, але не круговим, а за спіраллю.

5. Навчання дією припускає реконструювання, зміну структури знань, не виключаючи при цьому простого накопичення знань або виправлення помилок («професійних деформацій»).

6. Навчання дією призводить до зміни самосвідомості, торкається моральної сторони свідомості тих, хто навчається.

7. Навчання дією — це навчання на практиці, що припускає вирішення конкретних виробничих проблем.

8. Воно потребує, щоб на додаток до програмного навчання включало дослідження питань, пошук нестандартних питань і рішень, ретельну перевірку готових рецептів, процедур, тобто це «інноваційне» навчання.

9. Навчання дією є процесом зміни організації.

10. Однією з найсильніших сторін цього навчання можна вважати «розкріпачення» й залучення персоналу; комбінація «звільненої» енергії персоналу з передачею права вирішення проблеми тим, кому доведеться брати участь у реалізації цього рішення, є реальним делегуванням повноважень.

11. Завданням керівництва є надання необхідної особистої та організаційної підтримки тим, хто бере участь у програмі навчання.

12. Навчання дією — співтовариства, що навчаються, а саме такими є колективи організацій, орієнтованих на знання.

Очевидно, що створення системи управління знаннями на виробництві потребує часу, підготовлених менеджерів з управління знаннями, значних фінансових затрат. Однак переваги, які обіцяють ці системи, є безсумнівними:

зменшується ризик інвестицій в освіту працівників підприємства за рахунок перетворення індивідуальних знань і компетенцій працівника (людського капіталу) на структурний капітал організації (у вигляді патентів, інформаційних баз даних, «know-how» і т.д.);

відбувається більш ефективна організація професійного навчання й розвитку працівників за рахунок використання системних підходів і сучасних інформаційних технологій;

здійснюється ефективне управління професійною підготовкою, перепідготовкою, підвищенням кваліфікації шляхом оптимального використання програм додаткової професійної освіти;

підвищується безпека роботи підприємств, особливо тих, що експлуатують небезпечні виробничі об'єкти, внаслідок визначення необхідних компетенцій персоналу, їх автоматизованого контролю, зіставлення з необхідним рівнем і визначення потреби в навчанні.

підвищується ефективність управління людськими ресурсами підприємства в цілому за рахунок прийняття більш об'єктивних рішень при оцінці їх діяльності, плануванні кар'єри, делегуванні повноважень.

У наступних дослідженнях має бути зосереджена увага на координації зусиль суб'єктів управління розвитком людських ресурсів на всіх рівнях суспільного виробництва.

2.3.3. Особливості організації професійного навчання персоналу підприємства в умовах економічної кризи*

Останнім часом підприємства при обґрунтуванні вибору можливих перспективних напрямів та принципів економічної діяльності все більше уваги приділяють професійному розвитку персоналу як одному з дієвих інструментів ефективного досягнення стратегічних цілей підприємства. Від кваліфікації персоналу, професійних і особистих якостей працівників залежить рівень продуктивності праці та загальної ефективності виробництва, що створює конкурентні переваги підприємству і забезпечує йому достатній рівень прибутковості та рентабельності. Створення таких перспектив є найбільш актуальним в умовах світової економічної кризи, яка потребує від підприємств швидкого реагування на непередбачувані зміни зовнішнього середовища. Саме тому раціональна організація професійного навчання персоналу є досить важливим питанням для забезпечення стабільного функціонування підприємства в сучасних умовах.

* © О.В. Захарова, Д.Е. Горovenko, 2010

Сучасному працівнику для ефективної роботи недостатньо лише у свій час отримати достатньо високий рівень освіти та кваліфікації, бо існуючі темпи науково-технічного прогресу призводять до швидкого старіння знань та вмінь персоналу і обумовлюють необхідність постійного оновлення і підтвердження кваліфікаційного рівня та професійної компетенції, які потребуються відповідним робочим місцем або посадою. Саме тому процеси професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації повинні мати безперервний характер для всього персоналу підприємства незалежно від віку, посади та стажу роботи на даному підприємстві. Найбільшої актуальності процеси оновлення професійних знань, вмінь та навичок персоналу набувають в умовах економічної кризи, коли підприємство має знайти всі скриті потенційні можливості стабілізації власного економічного стану та створити умови для подальшого нарощування темпів економічного зростання. У цих умовах від більшості персоналу підприємства потребується постійно брати на себе відповідальність та приймати нестандартні, непопулярні рішення і заходи, оперативне впровадження яких у діяльність підприємства може збільшити вірогідність його виживання на ринку та подальшого перспективного розвитку. Саме тому професійний розвиток персоналу є ключовим інструментом не лише управління персоналом, а також і загальної системи управління підприємством.

Питанням забезпечення ефективного функціонування підприємства завдяки всебічному розвитку персоналу присвячено праці багатьох науковців. Так, В.А. Савченко спрямовує свої дослідження на формування системи управління розвитком персоналу підприємства шляхом своєчасного вирішення взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем [182]. На думку О.В. Крушельницької та Д.П. Мельничука, реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань підприємства [183, с. 119]. А.Я. Кібанов акцентує увагу на визначенні та розмежуванні функцій з професійного розвитку персоналу між основними кадровими службами та керівниками підприємства [184, с. 29]. А.С. Криклій та Н.А. Балтачєєва досліджують особливості організації та вдосконалення системи професійного навчання та перепідготовки дорослих [185, 186]. М.І. Долішній та В.І. Куценко пропонують умови модернізації професійної освіти для забезпечення стабільного промислового зростання економіки країни [187]. Однак не зважаючи на достатні дослідження у сфері створення ефективної системи професійного навчання, на сьогодні залишається невирішеним питання визначення особливостей використання даної системи в умовах економічної кризи.

Метою статті є визначення та обґрунтування особливостей організації професійного навчання персоналу підприємства в умовах економічної кризи.

Ефективність діяльності будь-яких суб'єктів господарювання залежить від впливу багатьох чинників, серед яких одним із найважливіших останніми роками є людський чинник, дієвість якого, у свою чергу, визначається обсягом витрат роботодавця на персонал. Політика формування цієї складової загальних витрат підприємства залежить від обраної ним стратегії економічного розвитку. Так, якщо підприємство прагне у короткостроковому періоді максимізувати прибуток шляхом мінімізації всіх складових виробничих витрат, то витрати на персонал будуть також скорочені як один з елементів собівартості. У цьому випадку існує висока ймовірність зниження попиту на продукцію в наслідок погіршення її якості. Якщо економічна політика підприємства націлена на отримання стабільного за обсягом прибутку протягом довгострокового періоду, то доцільним є використання важелів, упровадження яких створює умови для підвищення конкурентоспроможності продукції та ефективності виробництва. До складу таких важелів, разом з оновленням та модернізацією основного капіталу, розширенням номенклатури продукції та удосконаленням діючої технології, важливе місце займає розвиток персоналу. Проте досягти продуктивного розвитку персоналу можливо лише шляхом постійного інвестування достатнього обсягу коштів у спеціальні програми та заходи, спрямовані на перспективний розвиток та навчання працівників підприємства.

Якщо підприємство в процесі управління персоналом використовує стратегію „персонал-витрати”, то витрати на розвиток персоналу розглядаються з точки зору саме витрат та мають бути мінімізовані; якщо підприємство застосовує стратегію „персонал-ресурси”, то обсяг витрат на розвиток персоналу воно вважає за інвестиції, здійснення яких дозволяє забезпечити розвиток персоналу та його компетенцій з метою забезпечення конкурентоспроможності персоналу та високого рівня рентабельності підприємства. Розглядаючи персонал як найбільш цінний та перспективний ресурс підприємства, необхідно дотримуватися принципового положення, згідно з яким результатом інвестування має бути одержання бажаного результату у вигляді нових навичок та здібностей працівників у поточному часі або довгостроковій перспективі при одночасному зростанні індивідуальної мотивації до постійного саморозвитку за умов оптимізації витрат за обсягом і часом. Водночас оптимізація витрат не повинна розглядатися виключно у вигляді їх мінімізації. Оптимізація передбачає здійснення попередньої кількісної та якісної оцінки потреби підрозділів підприємства у розвитку персоналу з урахуванням можливих змін у номенклатурі й обсягу продукції, а також наявних та очікуваних ринкових зрушень.

Промислові підприємства України останнім часом при розробці стратегічного плану діяльності підприємства все більше уваги приділяють професійному розвитку персоналу, тому що в умовах економічної кризи саме працівники стають основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Саме тому процес формування системи професійного навчання

персоналу, здатної в повному обсязі та у достатній якості задовольняти поточні та перспективні потреби підприємства у професійному навчанні, перенавчанні та підвищенні кваліфікації в умовах економічної кризи має бути організованим відповідно до певних вимог, серед яких слід назвати такі:

пріоритетне спрямування політики функціонування підприємства на перспективний розвиток кадрового потенціалу шляхом створення ефективної системи професійного навчання;

чітке розмежування й закріплення функцій з організації професійного навчання та оцінки ефективності інвестованих у розвиток персоналу коштів за конкретним відділом або службою підприємства;

процес професійного навчання персоналу повинен мати постійний характер та здійснюватися відповідно до раніше затвердженого графіка професійного навчання кожного працівника, який має складатися на підставі об'єктивного визначення потреби у підвищенні рівня професійних знань та навичок даного працівника;

економічне обґрунтування доцільності створення структурного підрозділу з професійного навчання персоналу з залученням власних викладачів, створення структурного підрозділу із професійного навчання із запрошенням сторонніх викладачів або навчання працівників із відривом від виробництва у спеціалізованих навчальних закладах;

підбір навчальних програм та обсягів навчання необхідно здійснювати відповідно до фактичних потреб підприємства;

сукупні витрати на навчання не повинні перевищувати розміру соціально-економічного ефекту, який очікує отримати підприємство в результаті підвищення професійного та кваліфікаційного рівня персоналу;

створення гідних умов праці та ефективного мотиваційного апарату для закріплення на підприємстві працівників, які підвищили рівень власної кваліфікації не менш ніж на період економічної окупності вкладених коштів у їх професійний розвиток;

розробка та впровадження оцінки щодо визначення не лише економічної, а також і соціальної ефективності інвестицій у професійний розвиток персоналу;

обов'язкове використання на практиці отриманих працівником під час навчання знань та професійних навичок.

В умовах економічної кризи при обґрунтуванні вибору певного виду навчання (тренінг, лекція, семінар, конференція, ділова гра, стажування, самонавчання, дистанційне навчання, наставництво та ін.) підприємству перш за все слід керуватися оптимальним співвідношенням трьох основних чинників:

вартістю організації кожного з можливих видів навчання;

необхідним розміром часу для навчання за допомогою даного заходу та часом, протягом якого працівник буде відвернений від основної діяльності;

рівнем фактичної результативності та практичної віддачі даного виду навчання.

Сьогодні економічно недоцільно запрошувати сторонніх викладачів або тренерів, що пояснюється не лише значною вартістю їх послуг, а насамперед відірваністю програми навчання від особливостей та проблем практичної діяльності підприємства і загальною специфікою знань та навичок, які вони надають. Більш доцільною формою навчання в сучасних умовах є професійне наставництво, яке не потребує припинення роботи на робочому місці ні слухача, ні наставника та значно прискорює темпи професійної адаптації працівника на новому робочому місці. Можливою формою передачі знань щодо раціональної організації виробничого процесу та повного використання робочого часу може також бути проведення тренінгів під керівництвом фахівців відділу управління персоналом або відділу розвитку персоналу, або інших підрозділів даного напрямку.

Ще одним із дієвих напрямів скорочення витрат на організацію професійного навчання персоналу може стати значне скорочення терміну проведення тренінгу або будь-якого іншого навчального заходу (наприклад, до одного дня) за рахунок інтенсифікації навчальної програми. Такий вид навчання є досить корисним і сприяє не лише економії коштів і часу, а також і оперативному коригуванню навчальної програми безпосередньо під потреби кожної конкретної аудиторії. Таке навчання можна здійснювати з використанням інтерактивних видів навчання — відеолекцій та занять, ділових та рольових ігор, кейсів тощо.

Підприємству також слід матеріальними і моральними методами стимулювання створювати у працівників зацікавленість та потребу в самостійному навчанні та набутті специфічних знань у вільний від роботи час (наприклад, вивчення іноземної мови, набуття комп'ютерної грамотності або основ програмування, отримання прав водія та ін.). Ці навички можуть бути використані в подальшому в діяльності підприємства та створять умови для сполучення професій таким працівником.

Ще одним з ефективних та малозатратних видів навчання є ротація і внутрішнє стажування персоналу в інших структурних підрозділах або філіях підприємства. Саме ці види навчання є найбільш поширеними на підприємствах Японії. Така методика проведення професійного навчання дозволяє розкрити й активізувати потенційні можливості персоналу, спонукає їх до розробки та впровадження інноваційних підходів при вирішенні поточних та перспективних проблем у виробничій та господарській діяльності підприємства, що у результаті дозволяє підвищити загальну ефективність його функціонування.

При здійсненні оцінки рівня ефективності інвестицій у професійний розвиток персоналу одним із найскладніших питань є здійснення економічних розрахунків окупності витрачених коштів на навчання. Один із наочних критеріїв оцінки ефективності витрат на освіту працівників може виступати показник продуктивності праці. При цьому слід визначити, наскільки навчання працівників дозволило збільшити рівень продуктивності праці як самих працівників, так і підприємства в цілому.

Таким чином, досягнення високого рівня ефективності виробничої діяльності можливе лише за умови забезпечення постійного й інтенсивного процесу накопичення, збільшення та збереження людського капіталу у вигляді професійних знань, вмінь та навичок працівників підприємства. Це, в першу чергу, може бути забезпечено шляхом систематичного навчання та підвищення рівня кваліфікації працівників, що дозволить поліпшити стан використання їх професійного потенціалу. Підвищення кваліфікації має в повному обсязі задовольняти потреби підприємства у навчанні, що створить умови для забезпечення високого рівня окупності інвестицій у людський капітал. При цьому працівники, які проходять процес навчання, повинні мати достатній рівень мотивування та розуміти, які переваги вони зможуть отримати після його завершення. Саме створенню й обґрунтуванню раціональної системи мотивації працівників до власного професійного навчання і мають бути присвячені подальші дослідження в цьому напрямі.

2.3.4. Обоснование необходимости творческого воспитания молодежи для современного воспроизводства интеллектуального потенциала страны*

Темпы развития промышленного производства нашей страны значительно уступают темпам развития соответствующих мировых лидеров в этом направлении. Такая тенденция в ближайшем будущем может привести к необратимым процессам, т.е. к безвозвратной гибели нашего промышленного производства. В связи с этим Украина в настоящее время остро нуждается в сокращении сроков решения этой проблемы. Таким образом, требуется интеллектуальный рывок, разгон, ускорение, т.е. некий интеллектуальный импульс, чтобы догнать лидеров в развитии промышленного производства. Существенной помощью в решении этой проблемы может быть создание условий для активизации поиска дополнительных источников новых идей, содействующих совершенствованию развития промышленного производства Украины, чтобы перевести его продукцию на необходимый уровень конкурентоспособности.

Своевременный промышленный бизнес принято вести так, чтобы любое промышленное производство в цивилизованном государстве начиналось с правовых вопросов, т.е. легитимности изготовления конкретной продукции либо оказания конкретных услуг и наличия прав на использование соответствующих им технологий. Для этого у предприятия должны иметься соответствующие разрешительные документы: патенты или лицензионные соглашения на использование чужих патентов.

* © И.С. Костюк, 2010

Разработка продуктов интеллектуальной собственности, на которые впоследствии получают патенты, невозможна без творчески мыслящих работников и развития творческого процесса в стране и на предприятии.

В связи с этим актуальной и важной задачей является исследование возможностей научно-технического творчества в деле генерирования новых, конкурентоспособных идей, а также выяснение, какой вклад в этот процесс может сделать творчески настроенная молодежь и почему ее ряды необходимо своевременно пополнять новыми генераторами идей.

Таким образом, развитие творческих процессов в Украине и подготовка специалистов, способных их выполнять, позволяет сформировать интеллектуальный потенциал в стране, который может привлечь инвесторов в промышленность Украины в достаточном количестве и с необходимым объемом инвестиций.

Целью статьи является изучение влияния научно-технического творчества на своевременное пополнение интеллектуального потенциала Украины и определение роли творческого воспитания молодежи в этом процессе.

Многие известные зарубежные и отечественные ученые занимались изучением вопросов и проблем творческой деятельности человека: А. Пуанкаре, Э. Фромм, П. Хилл, В.М. Бехтерев, В.И. Вернадский, Б.М. Кедров, П.Л. Капица, Г.Я. Буш, Г.С. Альтшуллер.

Творчество не зря считается одним из важнейших видов человеческой деятельности. Без него было бы абсолютно невозможным развитие человеческого общества, а значит, и его существование. Таков уж неумолимый приговор общей теории систем, поскольку любая система, не развивающаяся или развивающаяся медленнее, чем нарастают отрицательные влияния среды, рано или поздно будет уничтожена ими [188].

Таким образом, творчество как процесс человеческой деятельности, в результате которого создаются качественно новые материальные и духовные ценности, играет основополагающую роль в своевременном развитии промышленного производства. В творческом процессе принимают участие все духовные силы человека, в том числе воображение и фантазия, а также приобретаемое в обучении и отшлифованное на практике мастерство, необходимое для осуществления творческого замысла. В изучении творчества и творческого мышления еще остается на сегодняшний день много вопросов и загадок, ждущих своего вдумчивого и пытливого исследователя для их разрешения.

Виды творчества определяются характером созидательной деятельности человека (например, творчество изобретателя и рационализатора, организатора, научное и художественное творчество).

Творчество изобретателя и рационализатора, научное, техническое и научно-техническое творчество, организаторские способности по внедрению достижений НТР особенно востребованы в наступивший сейчас период экономических кризисов и социальных потрясений.

Все виды творчества имеют между собой глубокую взаимосвязь. Например, изобретателю и рационализатору, ученому необходимо иметь также и способности к организаторскому творчеству для успешной организации проведения исследований в своей области.

В будущем, несомненно, будет происходить интеграция различных видов творческой деятельности. Во все времена особенно ценились творческие люди, у которых идеи возникали в различных областях знаний (многогранность отличала Леонардо да Винчи, М.Ломоносова и многих других великих людей, успешно творивших и в науке, и в технике, и в сфере художественного творчества) [189].

Современный этап развития общества характеризуется ускоренными темпами освоения техники и технологий. Непрерывно требуются новые идеи для создания конкурентоспособной продукции, подготовки высококвалифицированных кадров. Внешние условия служат предпосылкой для реализации творческих возможностей личности, имеющей в биологическом отношении безграничный потенциал. Становится актуальной задача поиска подходов, методик, технологий для реализации потенциалов, выявления скрытых резервов личности, повышения результативности ее труда.

Творческие способности и профессиональное мастерство специалистов становятся главной производительной силой общества, и в целях преумножения достижений во всех областях науки и техники необходимо планомерное и заблаговременное развитие у молодёжи творческого воображения, технических способностей, обучения методам научно-технического творчества, привлечения её к изобретательской деятельности. Каждый человек в своей повседневной трудовой деятельности, опираясь на интеллект, на приобретённые знания и навыки жизненного опыта, используя свои общие, специальные и творческие способности, что-то создаёт, совершенствует, модернизирует или модифицирует. Многие люди в своих деяниях поднимаются на более высокую ступень интеллектуальной деятельности — они творят и изобретают. Каждый человек по-своему одарён природой и обогащён жизненным опытом. Под одарённостью человека понимается некая совокупность его личностных, только ему присущих качеств. К ним относятся интеллектуальные способности, специфические (академические) способности к обучению, творческие способности (креативность), способности к исполнительскому и изобразительному искусству, психомоторные способности и некоторые другие. Творческие способности — одна из важнейших сфер и компонентов одарённости. Известный учёный, психолог Д. Рензулли определил одарённость как совокупность свойств личности человека: высокого интеллекта, творческих способностей и настойчивости (мотивации) [189].

Наличие творческих способностей создает необходимые условия для творческой деятельности, которая порождает нечто качественно новое и

отличается неповторимостью, оригинальностью и общественно-исторической уникальностью. Творчество характерно только для человека, поскольку только он может творчески мыслить в окружающем нас мире и поэтому только он может быть субъектом творческой деятельности. В отличие от этого в природе происходит процесс развития, но не творчества. По мнению психолога Э.Фромма: “Творчество — это способность удивляться и познавать, умение находить решение в нестандартных ситуациях, это нацеленность на открытия нового и способность к глубокому осознанию своего опыта”. Известный специалист по теории и методам конструирования П.Хилл писал: “Творчество можно определить как успешный полёт мысли за пределы известного, оно дополняет знания, способствуя созданию вещей, которые не были известны ранее”. Творческий процесс, в особенности изобретательство, связан с активным поиском и генерированием новых идей, с анализом известных и выбором альтернативных идей.

Из опыта инженерного проектирования известно, что для создания новых технических объектов (изделий), пользующихся большим спросом и способных приносить прибыль, надо иметь не менее 55–60 хороших идей [190]. Идея — это форма отражения в мысли явлений объективной реальности. Идеи включают сознание целей дальнейшего познания и практического преобразования мира, удовлетворения возникших новых потребностей человека, создания новых технических устройств и технологий, новых веществ и материалов, а также их новых применений.

Следует отметить, что одной из особенно важных форм творческой деятельности человека является изобретательство. Вершиной развития каждого образованного человека является его участие в творческой деятельности, и он должен испытать себя в этой области интеллектуального труда. Ведь подлинная цель образования — дать человеку шанс раскрыть свои возможности, использовать полностью свой потенциал, познать окружающие объекты и явления и затем начать преобразовывать их в соответствии с запросами и потребностями человеческого общества.

Изобретательство способно доставить глубокое моральное удовлетворение, истинное эмоциональное удовольствие от преодоления прежде непреодолимого, от достижения новых результатов. Эта творческая работа требует интеллектуальных и эмоциональных усилий и умений делать многое, в том числе своими руками, например, создавать различные образцы и модели, испытывать их, проводить на них эксперименты. Положительные эмоции, общественные поощрения, кроме того, подстегиваются и экономическими стимулами разного рода. Нельзя не отметить, и наличие патриотических чувств, т.е. чувства гордости от внедрения своих идей на благо Отчизны, — ведь этот психологический фактор всегда присутствует у патриотов. Огромный опыт поощрения

изобретателей был накоплен в СССР. Они получали вполне ощутимые не только различные денежные стимулы (прибавки к зарплате, премии, медали, выплаты и вознаграждения), но и улучшения жилищных условий, и даже в ряде случаев — отдельные квартиры.

На сегодняшний день проблема поощрения изобретателей еще мало изучена и исследована. Так, например, тяжелые внешние условия в некоторых ситуациях могут тормозить желание изобретать, творить и создавать новое, а в других ситуациях или в ряде случаев становятся стимулирующим фактором. Ощущение дискомфорта при возникновении острой нужды может активизировать в человеке творческие силы. Однако она не может заменить знания. Поиск новых идей идет тем успешнее, чем богаче информация и ее больше, а также глубже знакомство не только со своей областью, но и со смежными областями знаний, которые расширяют мировоззрение изобретателя.

Ведь высокий уровень знаний и опыта в одной узкой области имеет и свою негативную сторону, которую можно отразить терминами “вектор инерции” и “психологическая инерция мышления”. Человека, отягощенного большим грузом знаний, вектор инерции упорно заставляет искать решение в уже известных технических направлениях, а психологическая инерция из накопленных знаний закрывает новые подходы к решению задач. Они не позволяют взглянуть на проблему с новых, неожиданных позиций. Но истинно творческий человек не станет идти по проторенной колее, не останется рабом устаревших знаний и идей, а будет стремиться к новому и неизведанному. В поиске новых путей большую помощь оказывает хорошо развитая фантазия, увлечение научно-технической литературой и даже сказками. Известно, что почти все фантастические идеи Жюль Верна уже стали действительностью... На юного К. Циолковского, будущего изобретателя многоступенчатой ракеты, без идей которого немыслима современная космонавтика, неизгладимое впечатление произвела книга Жюль Верна “Из пушки на Луну”. Как он вспоминал, герои этой книги во многом определили его творческий путь... Волшебное зеркальце из сказок обернулось телевизором, видеодомофоном, мобильным телефоном с веб-камерой. Винтовые и реактивные “ковры-самолеты” давно бороздят небо. Уже давно изобретены разные модели реальных сапог-скороходов, со встроенными двигателями... [188].

Выполняя работу, проводя исследования, изучая процесс, люди нередко наталкиваются на новые явления, новые идеи. Но тот, кто ничего не делает, а просто ждет, когда новая идея появится сама собой, может за всю жизнь ничего не дожидаться. “Счастливая случайность” приходит на помощь трудолюбивым и активным в исследованиях людям.

Помимо глубоких знаний, большого опыта, навыков творчества, смелой фантазии изобретателю, рационализатору, любому творческому человеку необходимо громадное трудолюбие, творческая одержимость.

Если эта одержимость пришла, и задача захватила, то работа над ней идет почти круглосуточно: на работе, в пути, дома, на прогулке и даже во сне. Тело спит, а мозг продолжает искать решения. Это давно подметили не только изобретатели, но и другие творческие работники.

Во времена экономической нестабильности, с одной стороны, и интенсивного развития наук и искусства — с другой, вновь поднимается спрос на разностороннее и качественное образование.

Научный подход к изучению изобретательского творчества начинается с понимания простой истины: задачи бывают разные по сложности, нельзя изучать их «вообще». Есть очень легкие задачи, их решают после нескольких попыток, и есть задачи невообразимой трудности, которые решаются в течение многих лет, т.е. эти задачи требуют различной степени творческого вклада.

Научно-техническое творчество играет непосредственную роль в сохранении, воспроизводстве и развитии интеллектуального потенциала Украины. Интеллектуальный потенциал — это совокупность научной базы (помещений, оборудования, материалов), квалификация ученых и специалистов, профессиональные и специальные знания которых позволяют генерировать новые знания и идеи, которые расширяют познания человечества и помогают совершенствовать промышленное производство и быт людей, т.е. технологии, технику, вещества и т.д., а также подготавливать новые кадры.

Творчество непрерывно должно продуцировать новые идеи. Чтобы их получать, в творческом процессе должны участвовать генераторы идей. Для плодотворной деятельности генераторов идей подходят молодые, образованные люди в возрасте от 25 до 35 лет. Однако с возрастом человек становится пассивным, интеллектуальная результативность его ослабевает, потому что активность человеческого мозга снижается в силу различных обстоятельств, в том числе и физиологических, поэтому когорту творческих людей все время необходимо пополнять новыми подготовленными к творческой деятельности кадрами. К этому следует добавить еще одну проблему, которая состоит в том, что продолжительность образования молодежи все больше и больше увеличивается [191], поэтому еще больше сокращается период плодотворной работы генераторов идей и это опять-таки снижает уровень интеллектуального потенциала страны.

Творчество молодежи в наше время, в условиях непростой экономической и социальной обстановки, особенно актуально и способно придать человечеству новые силы на пути экономического, социального и духовного развития.

Научно-техническое творчество молодежи наряду с серьезным экономическим результатом дает колоссальный инновационный эффект. В мире каждые несколько лет появляется принципиально новое поколение техники.

Развитие технического творчества студенческой молодежи является неотъемлемой составной частью процесса обучения и воспитания.

Как показывает практика, организация творческих молодежных коллективов в свое время была эффективной формой реализации индивидуальных способностей молодежи, приобщения юношей и девушек к решению актуальных научно-технических задач [192, с.27–29].

Система вовлечения молодежи в научно-техническое творчество в высшей школе Украины формируется путем изучения специальной дисциплины — НИРС (научно-исследовательской работы студентов). Она открывает новые возможности для будущих специалистов в применении своих знаний и умений в решении конкретных народнохозяйственных задач. Такие задачи студентам приходится уже решать при подготовке и написании магистерской работы, поскольку основой этой работы является творческий подход и научные исследования.

Имеется огромный отечественный опыт, который был связан с перестройкой высшего и среднего специального образования в стране с целью создания условий для успешного развития научно-технического творчества студенческой молодежи, широкого участия студентов в выполняемых кафедрами научных исследованиях [192, с. 29–31].

Для того чтобы этот потенциал рос, необходимо непрерывно поддерживать, стимулировать и мотивировать стремление молодежи к их творческому развитию. Формально для этого в стране принята государственная молодежная политика [191], в которой уже первым направлением предусмотрено развитие и защита интеллектуального потенциала молодежи. Так же создана внушительная законодательная база Украины о молодежной проблематике [193], которая была заложена Декларацией «Об основах государственной молодежной политики в Украине» от 15 декабря 1992 года. Далее были приняты законы Украины «О содействии социальному становлению и развитию молодежи в Украине» от 5 февраля 1993 года, «О молодежных и детских общественных организациях» от 1 декабря 1998 года, «О социальной работе с детьми и молодежью» от 21 июля 2001 года. Кроме базовых актов, за годы независимости принято более 70 нормативных актов, направленных на решение молодежных проблем.

На базе этих законодательных актов создано множество молодежных общественных организаций, численность членов в которых более 150 тыс. чел. [194]. Наиболее популярными и действенными направлениями деятельности этих организаций являются: политические, спортивно-оздоровительные, патриотические и лишь меньше 10–14% организаций занимаются поддержкой творческого и интеллектуального развития. Таким образом, для реализации политики развития интеллектуального потенциала мало что конкретно делается, поэтому в срочном порядке необходимо инициировать проведение следующих мероприятий:

содействовать внедрению в учебный процесс учебных заведений специальных дисциплин: интеллектуальная собственность, патентование, конструирование, творчество, научные исследования, инновационный менеджмент;

внедрять различные молодежные проекты, создающие условия для развития и самореализации молодежи;

государственным органам власти содействовать приоритетной реализации Государственной молодежной политики, которая является одним из стратегических направлений успешного воспроизводства интеллектуального потенциала страны;

обогащать опыт реализации Государственной молодежной политики через участие в различных молодежных программах;

создавать тематические молодежные теле- и радиопередачи;

создавать и издавать молодежные периодические печатные издания;

активно внедрять отечественный опыт, а также опыт зарубежных стран по активизации творческого мышления молодежи;

проводить конкурсы оригинальных идей на различных уровнях;

придать государственный статус мероприятиям по наращиванию и поддержанию на должном уровне интеллектуального потенциала страны.

Выводы. Проанализировав основные направления творческой деятельности, ее взаимосвязь с молодежью и их влияние на развитие интеллектуального потенциала Украины, можно сделать следующее заключение.

Изучение творчества, творчествоведение на современном этапе в условиях непростой экономической и социальной обстановки особенно актуально и способно придать человечеству новые силы в деле самосовершенствования и дальнейшего экономического, социального и духовного развития страны.

Большие возможности в этом отношении имеются у молодежи. Однако она сама по себе не способна креативно мыслить, если ее своевременно не приучить к этому. Особенно это важно в связи с тем, что продолжительность плодотворного периода для творческой деятельности в жизни человека относительно мала, имеет тенденцию к сокращению и составляет в пределах 10–20 лет, поэтому творческий процесс постоянно необходимо пополнять новыми кадрами.

От степени заинтересованности молодежи в творчестве зависит будущее страны. Поэтому следует всячески поощрять и способствовать целенаправленному творческому развитию молодежи благодаря ускорению темпов реализации государственной молодежной политики, а также внедрению в Украине специальных организационных мероприятий в этом направлении.

2.3.5. Анализ отечественной практики взаимодействия науки, образования и бизнеса*

Общей тенденцией современного этапа социально-экономического развития является расширение масштабов производства, распространения научно-технических достижений, повышение доли наукоемких, ориентированных на инновации, производств, что обуславливает необходимость постоянной переподготовки кадров и предъявляет новые требования к уровню образования специалистов.

Исследование процессов взаимодействия науки, образовательных учреждений и бизнеса имеет важное научное значение и является необходимым, в частности, в деле государственно-правового и институционально-правового регулирования этой области отношений. В этой связи возникает необходимость разработки экономико-организационного механизма, способного обеспечить приращение и эффективное использование научных знаний, при этом следует учитывать опыт развитых стран мира.

Вопросы взаимодействия науки, образования и бизнеса рассматривали в своих работах такие зарубежные и отечественные ученые: М. Гибсон, А.Ю. Афонин, И.А. Прахов, С.В. Шендерова, И.Д. Демидова, С.А. Иванов, Т.А. Кулакова, В.Н. Минина, О.Е. Негров, А.В. Павроз, О.В. Попова, М.В. Рубцова, Л.В. Сморгун, С.М. Снопова.

Интеграция науки и образования означает преодоление разрыва между научными и образовательными институтами в выполнении общественно значимых функций производства, передачи и распространения знаний [195]. Это предполагает аккумуляцию ресурсов для обеспечения устойчивого развития научно-образовательной системы государства, создание научно-образовательных комплексов, способных действовать результативно и успешно решать как исследовательские, так и образовательные задачи.

Интеграция бизнеса и образования должна отражать современные тенденции развития компаний и предполагать распределение ответственности за развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки между институтами образования и бизнеса, создание учебно-производственных комплексов, способных удовлетворить потребности работодателей в высококвалифицированных специалистах.

Трехсторонняя интеграция науки, образования и бизнеса должна отражать ключевой вектор развития экономики знаний, так как позволяет эффективно решать задачи комплексного обеспечения инновационных процессов.

В структурном плане трехсторонняя интеграция — это формирование учебно-научно-производственных комплексов как центров инноваций [196]. При этом формирующиеся интегративные структуры способны решать три группы задач:

* © О.В. Мудрая, 2010

развитие прикладных исследований и разработок, повышение их качества; повышение качества подготовки выпускников вузов; реализация концепции обучения в течение всей жизни (life learning education) [196].

Интеграция — необходимое условие развития и бизнеса, и науки, и образования. Интеграционные процессы решают кадровые проблемы предприятий, уменьшают риски возникновения структурной безработицы, позволяют повысить научный потенциал отечественного бизнеса и обеспечить предоставление рынку более качественных и наукоемких товаров и услуг.

В настоящее время процессы интеграции набирают силу. Анализ стратегий развития отечественных вузов позволяет заметить, что ведущие вузы ориентируются на интеграцию как доминирующую стратегию развития. Стратегия интеграции ориентирует вуз либо на присоединение к модальной группе вузов (как отечественных, так и зарубежных), которые успешно адаптировались к условиям внешней среды, либо на создание систем «вуз – предприятие», «вуз – НИИ», что также способствует решению проблемы адаптации к изменениям во внешней среде.

Анализ зарубежной практики взаимодействия вузов, НИИ и бизнеса позволяет выделить следующие способы интеграции:

- создание систем «вуз – предприятие» для подготовки специалистов в соответствии с запросами регионального рынка труда;

- развитие международного сотрудничества;

- создание университетского комплекса, реализующего модель непрерывного образования (образование длиною в жизнь); причем есть два варианта развития: первый — это включение в университетский комплекс не только послевузовской, но и довузовской подготовки, второй — это включение в университетский комплекс только послевузовской профессиональной подготовки и переподготовки;

- создание инновационных учебно-научно-производственных комплексов, способных влиять на экономическую политику региона;

- формирование инновационного научно-образовательного комплекса, органически встроенного в международное научно-образовательное пространство;

- создание многопрофильного сетевого исследовательского университетского комплекса для развития новых научных направлений и подготовки специалистов.

В Украине, России и ряде других стран постсоветского пространства интеграция науки, образования и бизнеса развивается не так активно, как в западных странах. Это обусловлено тем, что образовательные учреждения медленно адаптируются к рыночной ситуации и не могут в должной мере удовлетворить запросы науки и бизнеса. Научные организации по-прежнему ориентированы на фундаментальные, а не на прикладные исследования. Это не способствует развитию партнерства бизнеса

и науки. Что касается компаний, то они чаще всего преследуют цели получения прибыли в краткосрочной перспективе и проявляют слабую заинтересованность в стратегическом партнерстве с наукой и образованием [195–198].

Крупные украинские и российские компании предпринимают попытки объединить усилия бизнеса, науки и образования для обеспечения конкурентных преимуществ, однако приходится констатировать, что пока они находятся в начале пути. Существует определенное неприятие бизнеса его партнерами по интеграции — наукой и образованием. Нередко его рассматривают как «вспомогательного» участника, основная задача которого состоит в финансировании научных и образовательных проектов. Бизнес, в свою очередь, пытается самостоятельно организовать образовательный процесс и проводить научные исследования, принимая на постоянную работу ученых и преподавателей, соответствующих его потребностям. Очевидно, что такой способ взаимодействия ограничивает потенциал науки и образования и не позволяет создавать инновационную экономику, способную к конкуренции с зарубежными лидерами инновационного процесса. В связи с этим важно, чтобы интеграция бизнеса с наукой и образованием вышла за рамки персонифицированных связей на институциональный уровень.

В Украине в подготовке специалистов активное участие принимает компания ДТЭК, которая основала Корпоративный университет — Академию ДТЭК. Компания сотрудничает с несколькими вузами (Донецкий национальный технический университет и Днепропетровский национальный горный университет) [197]. В этих университетах из лучших учащихся профильных специальностей четвертого и пятого курсов набираются группы, которые обучаются по программе, измененной с учетом потребностей ДТЭК. Затем эти студенты проходят практику на предприятиях компании, там же пишут свои курсовые и дипломные работы [197, 199]. Таким образом компания формирует внешний кадровый резерв.

Компания ставит перед собой задачу к 2013 г. дойти до уровня, когда 80% управленцев среднего и высшего звена будут «выращиваться» внутри компании, а не привлекаться извне [199].

Если программа сотрудничества ДТЭК с вузами существует недавно, то немецкая корпорация Siemens взаимодействует с украинскими высшими учебными заведениями уже восемнадцать лет. Первоначально немецкий технологический факультет располагался в Донецком национальном техническом университете, позднее программа была распространена на технические университеты Харькова и Ивано-Франковска. Сейчас украинские вузы ежегодно готовят 50 инженеров, подготовленных с участием Siemens. Всего за время сотрудничества немецкий технологический факультет выпустил 350 специалистов, из которых примерно треть трудятся в дочерних структурах Siemens в Украине, еще 48% по окончании вуза прошли двухгодичную стажировку в ФРГ [197].

Несколько украинских компаний образовали Межкорпоративный университет (МКУ) — это первый в Украине партнерский проект в области образования, объединивший крупнейших работодателей («МТС-Украина», «Вимм-Билль-Данн», «Киевская Инвестиционная Группа», «МЕТРО Кеш энд Керри Украина») и ведущие высшие учебные заведения (Национальный университет «Киево-Могилянская академия», Киевский национальный университет им. Т.Шевченко и Национальный технический университет «Киевский политехнический институт») при поддержке Министерства образования и науки Украины [199].

Ключевая задача МКУ состоит в разработке программ, обучении и организации стажировок студентов с учетом требований современного бизнеса и реальной ситуации на рынке труда.

Межкорпоративный университет является членом Всемирной ассоциации совместного образования (World Association for Cooperative Education, WACE) и Европейской ассоциации международного образования (European Association for International Education, EAIE) [199].

Реализация проекта «Межкорпоративный университет» рассчитана на три этапа [195]:

- 1) 2009-2010 гг. — локальное внедрение на базе киевских вузов (пилотный проект);
- 2) 2010-2011 гг. — внедрение проекта по отдельным регионам;
- 3) 2011-2013 гг. — распространение проекта в национальном масштабе.

По завершении обучения студенты сдают итоговую аттестацию и получают сертификаты, которые свидетельствуют о прохождении тренингов и стажировки. Далее компании-участницы рассматривают каждого выпускника в отдельности и принимают следующие решения: принять на работу, продолжить стажировку или зачислить студента в кадровый резерв.

Компания *Telesens* в сотрудничестве с Национальным техническим университетом «Харьковский политехнический институт» создала Учебно-научно-производственный комплекс (УНПК) «Силиконовая долина», благодаря которому студенты и преподаватели НТУ ХПИ получили возможность без отрыва от учебы или работы участвовать в воплощении реальных IT-разработок, дополнив, таким образом, теоретические знания необходимыми практическими навыками. На стартовом этапе в рамках проекта создано 50 новых рабочих мест. Соглашение о создании УНПК «Силиконовая долина» было подписано НТУ ХПИ и «*Telesens*» весной 2006 г., а начал работать комплекс в мае 2008 г. [200].

Результаты работы УНПК «Силиконовая долина» показывают, что практика обучения информационным технологиям в нашей стране все еще остается одной из наиболее проблемных для вузов. Эта сфера деятельности стала массовой уже после распада Советского Союза, и здесь не были разработаны такие детальные образовательные стандарты, как в других отраслях [197]. Кроме того, данная индустрия быстро развивается, и

отечественная система образования не успевает учитывать происходящие изменения. Наиболее крупные отечественные IT-компании (Global Logic, Eclipse SP) нашли возможность взаимодействия с вузами в этом вопросе. В частности, в рамках ассоциации IT-Ukraine они проводят стажировки как для преподавателей, так и для учащихся [197].

Анализ отечественной практики интеграции науки, бизнеса и образования позволяет заметить, что в ряде сфер взаимодействия преобладает двухсторонняя интеграция. Предпочтения выбора партнера по интеграции (образование, наука или бизнес) зависят от сложившегося опыта взаимодействия, от представлений об основополагающих видах деятельности партнера. Вузы и научные учреждения более склонны к интеграции друг с другом в фундаментальных сферах научной и образовательной деятельности, в прикладных сферах деятельности они отдают предпочтение бизнесу. Бизнес отдает предпочтение науке в исследовательской сфере, вузам — в образовательной. Справедливо полагая, что разделение труда повышает качество продуктов и услуг, участники интеграционных процессов не учитывают, что двухсторонняя интеграция (вуз и наука, вуз и бизнес, наука и бизнес) недостаточна для комплексной оценки современных социально-экономических процессов и управления ими.

В связи с этим необходимо развивать именно трехстороннее взаимодействие. Персонал, качество образования, качество продукта/услуги, наукоемкость продукции, эффективность коммерческой деятельности — все это звенья одной цепи, на выходе которой — рост социального и экономического благополучия всех участников интеграционных процессов. Поэтому именно трехстороннее взаимодействие актуализирует и развивает потенциал всех участников интеграционных процессов.

Таким образом, программа модернизации отечественного образования требует нового уровня взаимоотношений между наукой, образовательными учреждениями и бизнесом, изучения зарубежного опыта и его адаптации с учетом национальных особенностей. На основе вышеизложенного можно предложить некоторые пути усовершенствования практической работы по налаживанию более тесных связей науки, образования и бизнеса:

- централизованная координация на уровне разработки политики вуза для предоставления полных и последовательных ответов на запросы клиентов, а также создание и поддержание положительного имиджа вуза как надежного и ответственного партнера;

- развитие персонала для приобретения компетенций, необходимых для сотрудников университета: не только профессорско-преподавательского состава, но и для административно-управленческого персонала;

- идентификация групп предприятий или секторов (а не отдельных компаний), с которыми возможно успешное сотрудничество и развитие сетей и сетевых организаций;

создание центральной базы данных, доступ к которой должен быть из любой точки университета, при необходимости, например, из отдела по работе с выпускниками, отдела по работе с бизнес-партнерами, из деканатов факультетов. С целью расширения сферы взаимодействия и развития связей с потенциальными клиентами необходимо также организовать четкую систему регистрации бизнес-контактов и систему управления клиентской базой.

Возможности использования в нашей стране современных форм и механизмов интеграции науки, образования, бизнеса должны определяться вектором социально-экономических преобразований, который формирует потребности государства, общества, экономики в новых научно-образовательных моделях. При этом для реализации современных сложных моделей интеграции и адекватных им финансово-экономических механизмов требуются существенная корректировка норм законодательства, а также поддержка интеграционных процессов со стороны государства.

2.4. Управление устойчивым развитием социальных систем

2.4.1. Социальные проблемы устойчивого развития предприятия*

Сегодня многие российские предприятия проводят реструктуризацию, кардинально меняя численность и структуру персонала. При этом предполагается, что работники сами приспособятся к происходящим изменениям. Однако глубокие перемены вызывают у работников предприятия стрессы и напряжение в отношениях, что обычно недооценивают руководители, но всегда проявляется в суждениях и поведении работников. В процессе антикризисного управления могут быть совершены просчеты, которые сделают невозможным выход предприятия на траекторию устойчивого развития. Выбрать социально приемлемый вариант выхода из кризиса и обеспечения последующего устойчивого развития помогает опыт антикризисного управления, накопленный как в России, так и в зарубежных странах.

Статья основывается на результатах двух опросов работников российского машиностроительного предприятия, выполненных с интервалом в 3 года. В 2002 г. на предприятии появились новые собственники и топ-менеджеры, чтобы вывести его из кризиса. Опросы проводились до начала преобразований (в 2002 г.) и после проведения основных мероприятий по реструктуризации предприятия (в 2005 г.)**.

* © А.О. Блинов, В.Я. Захаров, И.В. Захаров, 2010

** Опросы проводились по месту работы, по случайной систематической выборке, методом самозаполнения (групповой опрос). Опрошено более 400 работников предприятия в каждой волне исследования. Проводились и фокус-группы с разными категориями персонала: рабочие, специалисты, бригадиры и мастера, менеджеры. Факторный и кластерный анализ выполнил д-р. соц. н., проф. Г.Л. Воронин.

Мы выяснили, что более всего волнует работников в период кардинальных перемен на предприятии, и проанализировали, как меняются установки и поведенческие стереотипы работников предприятия в ходе проведения преобразований.

Почему было необходимо проводить модернизацию предприятия. Предприятие теряло покупателей: занимая ранее в различных секторах рынка 60–70%, оно снизило свою долю в совокупных отраслевых продажах до 30%. Рынок открылся для зарубежных производителей, в сравнении с которыми стали очевидными: технологическая отсталость предприятия, низкая культура производства, неэффективное управление.

В 2002 г. девять из десяти работников (92,4%) оценивали положение предприятия как трудное, выбирая варианты ответов *«еле держится на плаву»* и *«находится в тяжелом положении»*. Для всех было очевидным, что необходимы энергичные меры по выводу предприятия из кризиса. Анализ показал, что более критичны в оценке положения предприятия работники старше 40 лет, квалифицированные рабочие и специалисты с большим опытом работы. Чем тяжелее для работника были, как он полагал, возможные последствия кризиса на предприятии, тем пессимистичнее он оценивает экономическое состояние предприятия.

Оценка различных сторон труда в кризисной ситуации. Труд для разных людей — это средство для обеспечения материального благосостояния; интересное, творческое занятие; средство самовыражения, реализации своих способностей; тяжелая, обременительная обязанность и т.д. Если кризис длится на предприятии долго и происходит в период трансформации экономической системы, у людей происходит смещение ценностных ориентаций, лежащих в основе мотивации их трудового поведения. Увеличивается число работников, для которых труд является способом для получения средств к существованию (в нашем случае это почти половина работников — 45,5%) и уменьшается доля тех, для кого труд является средством самовыражения (13,3%).

Оценка значимости различных сторон труда меняется в процессе трансформации персонала. В самом начале преобразований, в 2002 г., первые три места в иерархии трудовых ценностей занимали: оплата труда (90,5%); хорошие отношения с коллегами (74,1%); условия труда (71,0%). Через три года, после сокращения персонала и всплеска текучести кадров, по-прежнему очень высокой остается значимость оплаты труда, а такая сторона труда, как гарантия занятости перемещается с 6-го на 2-е место, превратившись в один из самых важных мотивов.

Как показывают многочисленные исследования, проведенные в России, высокие места оплаты труда и хороших отношений в коллективе неизменны. В условиях кризиса эти стороны труда имеют высокую значимость для всех социальных групп. Менее чувствительны к снижению гарантии занятости молодые работники и руководители.

Самой острой проблемой для работников предприятия была низкая оплата труда. В 2002 г. средняя заработная плата на предприятии составляла около 3 тыс. руб., уровнем оплаты труда не удовлетворены 76,6% работников. Это был решающий фактор, определяющий уровень удовлетворенности работой в целом. Работники предприятия желали увеличения заработной платы в среднем в 2,9 раза. Во время кризиса снижались участие работников в управлении предприятием и их квалификация, ухудшались организация труда и морально-психологическая атмосфера в коллективе, а также в целом управление предприятием.

По общему мнению, квалифицированный персонал был конкурентным преимуществом предприятия, его сильной стороной. К слабым сторонам предприятия работники отнесли в первую очередь устаревшее оборудование, технологии и низкую организацию (стимулирование) труда.

Удовлетворены работой (в той или иной степени) 40,0% и не удовлетворены — 30,2%. Люди гораздо в большей степени были удовлетворены другими сторонами своей жизни: детьми (81%), семейной жизнью (65%), образованием (54%), даже жилищными условиями (54%). Работа, не позволяющая обеспечить достойное материальное положение (лишь 6% были удовлетворены своим материальным положением), предопределяет невысокую удовлетворенность жизнью в целом (42%).

Удовлетворенность работой выше у самых молодых работников (до 30 лет) и у самых немолодых (свыше 50 лет). Более других удовлетворены своей работой руководители. Неудовлетворенность работой выше у тех, кто полагает, что его могут уволить в ближайшем будущем, и у тех, кто собирается сам уволиться в ближайшем будущем.

Как видим, беспокойство или страх испытывали две трети (66,1%) работников. Анализ показал, что социальное самочувствие людей в первую очередь определялось опасениями потерять работу. Чем более реальной становится для человека угроза увольнения, тем менее уверенно он себя чувствует, нарастают беспокойство и страх. Восприятие человеком угрозы потерять работу зависит от того, трудно или легко будет найти ему новую работу.

Какие чувства испытывали работники во время кризиса. На вопрос, что Вы чувствуете, когда думаете о будущем, мы получили следующие ответы (в % к числу опрошенных): уверенность — 4,0; надежду — 29,6; ничего определенного — 0,2; беспокойство — 58,0; страх — 8,1.

Мы получили следующую *типологию работников предприятия по их ожиданиям относительно своей занятости на предприятии*:

«уверенные» — они уверены в своем будущем. Полагают, что увольнение им не грозит, а если такое и произойдет, то они смогут легко найти работу (22,7%);

«самоуверенные» — они полагают, что перспективы в работе на предприятии у них нет, либо очень незначительны. Вполне реально, что они будут уволены в ближайшее время, но работники, вошедшие в эту группу, убеждены в том, что они легко найдут себе другое место работы (30,8%);

«неуверенные» — наиболее преданная (лояльная) предприятию группа работников. Они убеждены в том, что увольнение им не грозит, а свои перспективы найти другую работу они оценивают как весьма плохие (9,4%);

«пессимисты» — самая большая группа (37,2%). Эти люди вынуждены думать не столько о своей работе, сколько о том, куда им пойти работать, когда они окажутся за воротами предприятия. Они полагают, что перспектив новой работы, нового рабочего места у них нет. Это психологическое состояние снижает эффективность их работы.

Как видим, коллектив разделился примерно поровну на уверенных в своем будущем и неуверенных.

Отношение работников к новым собственникам и руководителям. Это отношение людей, уставших от кризиса, низкой зарплаты и неопределенности, оно окрашено в пессимистические тона. Работники не уверены в том, что новые руководители пришли, чтобы улучшить работу предприятия, пришли надолго и знают, что и как надо делать; они предполагают, что просто идет борьба за деньги и власть. Работники не знают, чем обернется лично для них появление новых собственников и руководителей. Все понимают, как трудно вытащить предприятие из кризиса (пытались, но не получалось), и нет уверенности, что новое руководство сумеет это сделать.

Это отношение, казалось бы, негативное, на самом деле неустойчиво и раздроблено. И все же работники предприятия надеются на лучшее. Доля тех, кто верит, что новые руководители лучше старых, вдвое больше доли тех, кто в это не верит (36,3% против 18,0%). Наблюдается прямая зависимость между уровнем заработной платы работников и отношением к новому руководству.

Оценка внутрифирменных коммуникаций. На отношение к переменам влияла низкая информированность работников о том, что происходит и будет происходить на предприятии: более 80% опрошенных указали, что предприятие дает слишком мало информации о причинах основных решений и о планах предприятия на будущее. В результате усиливается страх перед будущим, широко распространяются слухи. Является ли такая ситуация типичной, какие факторы ее определяют?

Полученные нами данные позволяют предположить, что уровень и структура неудовлетворенности работников информацией определяются не столько особенностями рынка, типом, стадией жизненного цикла или стратегией предприятий, сколько глубиной и скоростью проводимых преобразований. Следовательно, чем выше темпы и глубина модернизации предприятий, тем больше должны быть коммуникационные бюджеты и эффективнее коммуникационные программы (точнее и сильнее воздействовать).

В процессе трансформации повышается неустойчивость экономической системы, которая становится очень чувствительной к внешним и внутренним воздействиям. Чем стремительнее и глубже преобразования, тем они менее управляемы и предсказуемы. Коммуникационные программы направлены на минимизацию рисков, связанных со снижением управляемости экономической системы в процессе ее трансформации. Недооценка значения коммуникационных программ может привести к новому кризису или катастрофе.

Чем старше работники и больше их стаж работы в компании, ниже их уровень образования и социальный статус, тем выше уровень их неудовлетворенности получаемой информацией.

Анализ показал, что работники предприятия предпочитают пользоваться прямыми и персонифицированными средствами коммуникации. В условиях глубоких и быстрых перемен работники отдают предпочтение каналам, предоставляющим наиболее достоверную информацию.

Выход из кризиса. Через три года экономическая ситуация на предприятии значительно улучшилась. Упрощена структура предприятия (пять цехов преобразованы в три), постоянные издержки сократились на 40%, численность персонала — почти вдвое, выработка рабочих-сдельщиков выросла на 70%, увеличились продажи. В 2005 г. две трети работников (66,7%) оценивали экономическое положение предприятия как хорошее (*«работает нормально»* и *«процветает»*); 57,3% полагали, что есть устойчивый спрос на продукцию предприятия, 45% — что объем производства и качество продукции будут расти, 41% — что у предприятия по-новому мыслящие энергичные руководители.

Однако низкая оплата труда по-прежнему остается самой острой проблемой, хотя за прошедшие три года средняя заработная плата возросла более чем в двое, она вышла на уровень пожеланий, высказанных работниками в 2002 г. Регрессионное уравнение показывает, что увеличение средней заработной платы еще на 5–6 тыс. руб. приведет к полному удовлетворению оплатой труда примерно двух третей работников предприятия.

Более половины опрошенных полагают, что на предприятии все еще несправедливо распределяются работа и оплата труда (63%), нелегко разрешаются разногласия и конфликты (64%). Менеджеры явно недооценивают негативное влияние возникающих стрессов и напряжений в трудовом коллективе, что достаточно часто встречается на российских предприятиях. Так, под давлением профсоюза руководство «Сургутнефтегаза» почти вдвое увеличило затраты на оплату труда в 2006 г., но профсоюз также потребовал, чтобы менеджеры компании изучили основы этики и методы поддержания в коллективе «нормальных человеческих отношений».

Примерно через год после начала преобразований менеджмент предприятия осознал, что недостаточно внимание уделяет человеческому фактору, и начинает наращивать усилия по решению социальных проблем и повышению эффективности коммуникаций с персоналом, что приносит

свои плоды. В 2005 г. трое из четверых работников предприятия (75%) ощущают себя частью целого, членами одной команды, здесь им можно быть самими собой, не надо притворяться.

В 2005 г. в целом были удовлетворены своей работой 66% работников предприятия (против 40% в 2002 г.). Работа каждому пятому опрошенному (27,1%) обеспечивает нормальное материальное положение (против 6% в 2002 г.). Реализуется программа развития коммуникаций с цехами, концентрирующаяся на заинтересованности в квалифицированной и качественной работе. Улучшилось социальное самочувствие работников предприятия. Уменьшились страхи и беспокойство, выросли уверенность и надежды, но увеличивается и неопределенность будущего (см. рис. 2.32).

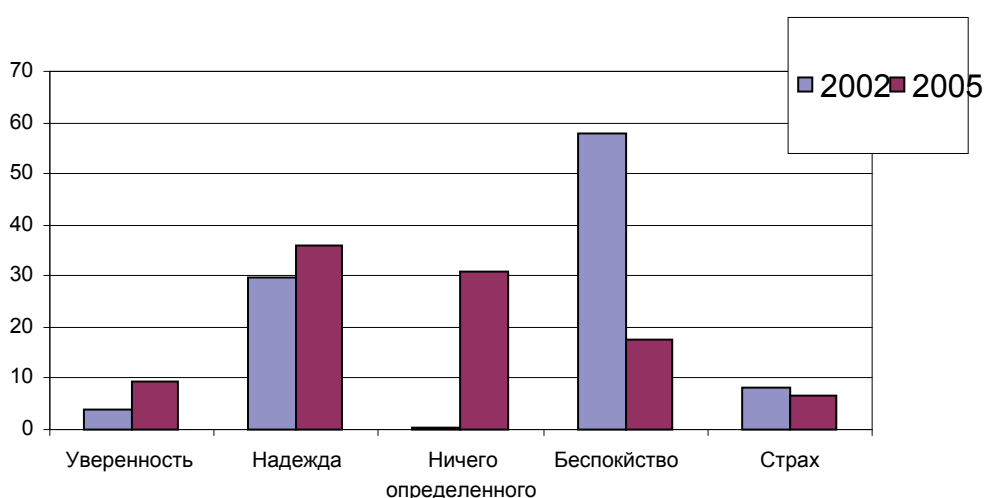


Рис. 2.32. Изменения в социальном самочувствии работников

Наше исследование вновь подтвердило, что существует прямая зависимость между материальным благополучием человека (его семьи) и его социальным самочувствием: чем выше доходы, тем увереннее чувствует себя работник. Неудовлетворенность материальным положением начинает значительно снижаться при достижении уровня доходов в размере 10 тыс. руб. на 1 человека и выше.

Более половины работников предприятия (52%) считают, что их материальное положение за последние два года осталось прежним или ухудшилось. Столько же (53%) полагают, что и в следующие два года их материальное положение останется прежним или ухудшится. Это значит, что на предприятии есть большая и устойчивая группа работников, у которых не происходило, и, возможно, не будет происходить повышение жизненного уровня. Именно в этой многочисленной группе в первую очередь возникает сопротивление переменам.

Мы показали, что в процессе трансформации предприятия происходит дифференциация работников по уровню их материального благополучия и власти, а это, при определенных условиях, вызывает

нарастание социальной напряженности в трудовом коллективе. Эта дифференциация проявляется в перераспределении мест на «лестницах» материального благополучия и власти.

Типология работников предприятия. Нами были определены 4 устойчивые группы работников предприятия, различающиеся своими оценками экономической и социально-психологической ситуации на предприятии (см. табл. 2.31).

Таблица 2.31

Группы работников предприятия в исследованиях
2002 и 2005 гг. (в % к числу опрошенных)

Группа	2002 г.	2005 г.
Комфортные	9,1	18,6
Адаптированные	21,6	19,7
Дискомфортные	50,5	25,8
Неадаптированные	18,8	35,9

Комфортные. Им хорошо работается на предприятии, у них нет серьезных проблем. Эти работники убеждены в том, что на предприятии хорошо используется современное оборудование и новые технологии, имеются все условия для карьеры, работа на предприятии интересная, творческая и стабильная; этих респондентов устраивает оплата труда и качество управления предприятием.

Адаптированные. Они более критичны и видят такие проблемы, как отсутствие новых технологий, что нет стабильности и надежности, недостаточно интересная работа. Вместе с тем они связывают свое будущее с данным предприятием.

Дискомфортные. Это наиболее критически настроенная часть трудового коллектива, они многим в своей работе не довольны. В этой группе 8 человек и 10 в той или иной мере ориентированы на смену места работы. Именно эта группа определяет уровень текучести кадров на предприятии.

Неадаптированные. Они считают, что предприятие хорошее, и у них есть возможность сделать карьеру. Но эту категорию работников не устраивают происходящие изменения: ухудшилась морально-психологическая атмосфера, они не чувствуют себя членами одной команды, членами коллектива, который делает одно важное дело.

Как видим, за прошедшие 3 года доля *комфортных* работников на предприятии увеличилась вдвое, а доля *дискомфортных* — вдвое снизилась, что должно привести к дальнейшей стабилизации трудового коллектива. Однако быстрый рост «*неадаптированных*», среди которых преобладают вновь принятые за относительно непродолжительное время работники, свидетельствует о необходимости разработки специальных программ коммуникаций с этой группой.

Выход предприятия на траекторию стабильного развития. В 2006 г. у предприятия появилась чистая прибыль, в 2007 г. прибыль выросла в несколько раз. Основная задача следующего этапа развития — обеспечить новый уровень эффективности бизнеса. Предприятие стремится уйти от конкуренции на массовом рынке и планирует постепенно наращивать долю в производстве высокотехнологичных изделий, чтобы в этом сегменте зарабатывать основную прибыль.

Разработан план технологического обновления производства. Именно в результате технологического обновления появляется возможность вывести из «социального застоя» большую и «взрывоопасную» часть персонала, а также остановить нарастание различий в уровне материального благосостояния между самыми благополучными и самыми неблагополучными категориями работников предприятия.

Самым сильным ограничением стабильного развития в долгосрочной перспективе становятся человеческие ресурсы предприятия. Мы пришли к выводу, что для преодоления этого ограничения в первую очередь необходимо решить две проблемы, снижающие эффективность труда большинства работников и вызывающие сопротивление переменам: это страх перед будущим и стиль (стереотипы) управления, который работники воспринимают как безразличие к их нуждам.

Ответы на вопрос: *если бы Вы могли выбирать, чего бы Вы пожелали лично для себя в первую очередь?* – распределились следующим образом (в % к числу опрошенных): испытывать меньше страха перед будущим — 43,5; испытывать больше уважения со стороны окружающих — 24,8; позволить себе то, что давно хочется — 17,4; полнее выразить себя — 10,2; испытывать больше дружелюбия со стороны окружающих — 4,1.

Больше других нуждаются в снижении неопределенности своего будущего рабочие зрелого возраста со средним (и ниже) образованием.

Страх перед будущим в значительной мере связан с недостатком информации о предстоящих изменениях. Коммуникационные программы следует дифференцировать по группам работников, различающимся отношением к происходящим переменам, развивая в первую очередь каналы коммуникации, предоставляющие, по мнению работников, наиболее достоверную информацию. Роль слухов может меняться, при этом они остаются неотъемлемой частью любой информационной системы — каналом обмена информацией, которым менеджменту следует научиться эффективно пользоваться.

Каждый четвертый опрошенный (24,8%) хотел бы испытывать больше уважения со стороны окружающих (хотя в целом отношения с коллегами по работе и с руководителем их устраивают). Если раньше менеджмент в первую очередь заботился об интересах акционеров, то для обеспечения устойчивого развития в будущем предстоит думать в не меньшей степени и об интересах персонала предприятия. Необходимо

добиться высвобождения творческой энергии всего коллектива. Это возможно, если новая стратегия развития воплотит то, что людям дорого и что они ценят, в чем они нуждаются. Такая стратегия станет мощным стимулом перемен, она восстановит необходимое соотношение между экономическими и социальными закономерностями развития.

2.4.2. Управление социально-экономическими системами при саморазвитии регионов*

Управление социально-экономическими системами, в частности государственное регулирование социальной ориентации экономики, направлено одновременно на достижение всех целей социального развития на государственном и региональном уровнях. В настоящее время стратегической целью экономических преобразований, которые проводятся в Украине, является формирование социально ориентированной экономики регионов, что предусматривает использование механизма государственного регулирования для решения первоочередных региональных социальных проблем. Возможным путем решения проблемы создания конкурентоспособной экономики с высоким уровнем жизни является регионализация экономики, построенная на принципах инновационной модели развития. При условии эффективного применения опыта государственного, регионального, муниципального управления возникает синергический эффект, способный обеспечить высокие темпы социально-экономического развития определенного региона и государства в целом.

Современная модель развития Украины экономически неэффективно использует весомый фактор экономического роста — рациональное использование опыта государственного и регионального управления социальным развитием, что обуславливает актуальность исследования этих проблем. В реальных экономических условиях нужен поиск новых путей обеспечения конкурентоспособности регионов, которые благодаря собственным возможностям смогут создать конкурентные преимущества. Повышение конкурентоспособности экономики Украины предусматривает разработку и реализацию действенной стратегии формирования и обеспечения социальной ориентации экономики, особенно на региональном уровне, для создания соответствующих условий устойчивого развития, а также развития национального человеческого капитала. В этом контексте в результате ограниченности внутренних ресурсных источников особенно остро стоит вопрос финансирования социальной сферы и, как следствие, разработки соответствующей государственной региональной политики.

Национальная стратегия развития носит традиционно индустриальный характер, что является неприемлемым в современных

* © С.Н. Гриневская, 2010

социально-экономических условиях Украины. Целью социально-экономических трансформаций в Украине должно быть формирование социально ориентированной экономики с обеспечением эффективности общественного производства и роста благосостояния населения. Именно формирование и функционирование социально ориентированной экономики обуславливает последующий оптимистический сценарий развития страны. В связи с этим актуальной является проблема определения приоритетных направлений и совершенствования механизмов государственного регулирования процессов социальной ориентации экономики регионов и их саморазвития.

Проблемы социальной ориентации экономики и саморазвития регионов исследовали украинские ученые А. Амоша, В. Гришкин, М. Долишний, В. Еременко, Ю. Зайцев, Э. Либанова, Ю. Пахомов, М. Чумаченко, А. Чухно, известные представители российской науки Л. Абалкин, А. Бузгалин, Т. Заславская, К. Микульский, В. Радаев, Н. Римашевская, В. Слезингер, А. Татаркин, а также зарубежные ученые С. Azaridis, R. Barro, A. Drazen, R. Lucas, G. Mankiw, D. Romer, D. Weil. Однако, несмотря на значительное количество научных исследований в рамках этой проблемы, недостаточно исследованными являются вопросы государственного регулирования социальной ориентации экономики регионов и их саморазвития.

Целью данной работы является исследование вопросов управления социально-экономическими системами при саморазвитии регионов, важным аспектом которого являются теоретические обобщения относительно категориального аппарата.

Саморазвитие региона можно определить как способность экономики региона в реальных условиях обеспечивать устойчивое развитие, расширенное воспроизводство валового регионального продукта за счет собственных доходных источников и создание в регионе конкурентной среды при условии регионального саморегулирования. Концепцию саморазвития региона можно трактовать как повышение социального статуса региона. Данная концепция саморазвития является универсальной и отвечает потребностям как сильных, так и слабых регионов. Долгосрочная стратегия страны должна определять и обеспечивать макроэкономические условия регионального саморазвития с учетом особенностей каждого региона и его миссии развития. Для активизации процессов саморазвития регионов и выбора наиболее эффективных путей социально-экономического развития для конкретных регионов необходимо проводить комплексный анализ состояния региона по таким позициям: общая характеристика региона; ресурсные трансакции, состояние региона; всесторонняя характеристика населения; особенности демографических процессов; перспективы развития отрасли; оценка межрегиональных возможностей и геополитические возможности региона; экономический потенциал региона, отраслевая структура экономики региона и ее динамика; производственная инфраструктура и приоритетные направления

ее развития; оценка финансовых и инновационных возможностей региона; приоритетные направления развития предпринимательства; социальная ситуация в регионе и ее возможности положительно влиять на социально-экономическое саморазвитие.

Социально ориентированная экономика — система ведения хозяйства, подчиненная достижению социальных интересов личности, общества, государства при соблюдении требований экономической безопасности, эффективного и сбалансированного развития в экономической и социальной сферах. Социальная ориентация экономики — это деятельность, которая обеспечивает процесс становления и функционирования социально ориентированной экономики путем рыночной самоорганизации при условиях регулирующей роли государства. Государственное регулирование социальной ориентации экономики — это организация последовательных действий, взаимосвязанных и взаимодействующих между собой структурных элементов, которые определяют порядок, методы и инструменты направленного влияния органов государственной власти на социально-экономические процессы на разных уровнях управления с целью обеспечения социальной ориентации экономики [201]. Государственное регулирование социальной ориентации экономики можно определить как деятельность государства, направленную на формирование условий и возможностей обеспечения сбалансированного социально-экономического развития с приоритетностью достижения социальных целей.

При государственном регулировании социальной ориентации экономики региона важным является определение социальной и экономической эффективности деятельности региона. Эффективность деятельности региона определяется тем, как управление социальной ориентацией экономики региона осуществляет две основных функции — тактическую и стратегическую. Главной задачей тактической функции, является сохранение динамического равновесия социальной ориентации экономики региона в условиях внешней среды, которая постоянно трансформируется. Стратегическая функция управления социальной ориентацией экономики региона обеспечивает переход объекта из одного состояния в другое, отвечающее качественным изменениям социально-экономического развития региона. Эффект, полученный от выполнения стратегической функции, оценивают по качественным изменениям в социально-экономическом развитии региона и по тому, как регион переходит от его прежнего состояния на высшую ступень развития.

Предпосылкой принятия эффективных управленческих решений в системе государственного управления относительно обеспечения социальной ориентации экономики региона является их научно обоснованное определение, качественная оценка и методическое обеспечение измерения социальной ориентации экономики региона. Общие подходы к оценке состояния и проблем социальной ориентации

экономики нуждаются в обосновании оптимальных вариантов принятия управленческих решений по обеспечению социальной ориентации экономики региона. Для выявления рисков при достижении социальных и экономических целей целесообразно проводить качественный анализ, определяющий соотношение социальных расходов на уровне региона и обеспечения регионального экономического роста.

В Украине нет официально утвержденной методики оценки социальной ориентации экономики, в том числе и на региональном уровне, и не разработана соответствующая система показателей, что препятствует своевременному внедрению качественных управленческих решений в этой сфере государственного и регионального управления. Теоретические обобщения в вопросах оценки социальной ориентации экономики региона определили необходимость их последующего решения. Авторами работы [202] предложена научно-методическая разработка по государственному регулированию процесса обеспечения социальной ориентации экономики на государственном и региональном уровнях. Государственное регулирование социальной ориентации экономики предусматривает использование показателей, определяющих безопасное состояние функционирования экономики и способствующих формированию условий для экономического и социального развития. Реализация государственного регулирования осуществляется применением пороговых социально-экономических показателей, несоблюдение которых обуславливает негативное влияние социальных факторов на развитие экономики, и наоборот. Система показателей должна определять достижение целей социальной ориентации экономики и быть направлена на обеспечение возможностей измерения, отслеживания ее развития и осуществления оценки эффективности внедренных мероприятий.

Эффективность государственного регулирования социальной ориентации экономики региона предлагается оценивать [201]: расходами региона на социальные цели в структуре государственного бюджета, которые включают расходы на здравоохранение, духовное и физическое развитие, образование, социальную защиту и социальное обеспечение; уровнем оплаты труда наемных работников в структуре ВВП; фондом оплаты труда наемных работников; инвестициями в основной капитал. Оптимальное соотношение этих расходов, достаточный уровень социального и материального обеспечения населения будут способствовать экономическому росту. При анализе показателей развития региона проводится системная характеристика региона — населения, экономического и социального потенциала, основных финансовых потоков (на социальные цели). На этой основе разрабатывается план содействия устойчивому развитию и направления усовершенствования государственного регулирования социальной ориентации экономики региона.

Расходы на социальные цели фактически являются одним из показателей социальной ориентации экономики, и их корректное увеличение имеет позитивное влияние на экономический рост.

Проведенные расчеты показали, что последующий рост расходов сводного бюджета на социальные цели практически исчерпал резервы для обеспечения экономического роста. По расчетам авторов [202], в течение 2000-2008 гг. расходы сводного бюджета на социальные цели росли опережающими темпами по сравнению с темпами роста ВВП. С учетом тенденций изменений ВВП и структуры расходов бюджета последующее увеличение расходов сводного бюджета на социальные цели как фактора экономического роста является практически исчерпанным. Это подтверждается выполнением бюджетов предыдущих лет и тем, что повышение уровня потребительских и инвестиционных расходов в 2009 г. финансировалось за счет значительного сокращения будущих расходов и накопления избыточного объема внешней задолженности Украины, что привело к пролонгации долга и повышает вероятность ухудшения экономической ситуации в 2010 г. Эффективным выходом из этой ситуации является привлечение потенциала внутренних сбережений и использования внутренних ссуд в 2010 г. Государственное регулирование социальной ориентации экономики в бюджетной сфере должно быть крайне рациональным и взвешенным, особенно при выполнении бюджета на 2010 год и планировании роста ВВП в 2010 г. в 3,8% [203].

Мировой опыт регионального развития свидетельствует о таких основных тенденциях, способных по-новому построить процессы регионального развития. Помогают развитию региона последовательное расширение финансового обеспечения региона, его законотворческой деятельности, соблюдение собственных интересов при выборе приоритетов регионального развития с обязательным соблюдением прав и интересов региона, в том числе разграничение полномочий между центром и регионом. Мешают региональному развитию процессы выравнивания уровней экономического и особенно социального развития регионов, которые сводятся к возвращению регионам заработанных ими средств путем дотаций, субвенций и субсидий, что способствует отсутствию серьезных стимулов в регионах повышать эффективность развития. Эффективная государственная региональная политика должна обеспечивать саморазвитие регионов, при котором будут установлены такие механизмы и институты, с помощью которых общество сможет превратить макроэкономические приоритеты в устойчивое, сбалансированное и социально ориентированное саморазвитие каждого региона. Ведущая роль регионов в экономической системе устойчивого развития в современной парадигме реализуется через функции организации воссоздания качественных ресурсов — человеческих, производственных, финансовых и т.п. — методами саморазвития региона [204]. В перспективе в связи с современными финансово-экономическими трансформациями региональное развитие будет проходить в более сложных институциональных и финансовых условиях, поэтому государственное регулирование социальной

ориентации саморазвития региона должно включать направления по оптимизации социальных расходов.

Для выработки механизма оптимизации государственного регулирования социальной стоимости в регионах нужно повысить институционную эффективность через усовершенствование нормативно-правового обеспечения с четким распределением полномочий между центральной властью и регионами для рационального использования всех ресурсов региона. Важность этой проблемы в экономической теории была рассмотрена Р. Коузом [205], который подчеркивал необходимость четкого и тщательного определения прав и полномочий властных структур с гарантированным выполнением законов при государственном регулировании и рыночных процессах для достижения социального оптимума.

В современных экономических условиях возникла необходимость поиска новых путей обеспечения конкурентоспособности регионов, которые благодаря собственному потенциалу могут создать надежные конкурентные преимущества. Одной из главных является проблема усовершенствования организационно-экономического механизма управления финансово-экономическими процессами, в частности социальными расходами, что позволит повысить эффективность инвестиций в человеческий капитал.

Таким образом, основными направлениями обеспечения конкурентоспособности регионов на государственном и региональном уровнях являются: совершенствование финансовой, в том числе ценовой политики; совершенствование налогообложения; приватизация предприятий, развитие предпринимательства; привлечение внешних инвестиционных ресурсов; повышение надежности оборудования на промышленных предприятиях; модернизация производственных процессов. Все эти направления на государственном, региональном и производственном уровнях будут способствовать укреплению конкурентоспособности национальных товаропроизводителей на внутреннем и внешнем рынках, а также национальной экономики в целом. Они будут способствовать проявлению социального эффекта на уровне государства и региона в виде обеспечения прибыльности промышленных предприятий с учетом интересов экономики; роста поступлений в бюджет, что следует рассматривать как одно из условий повышения жизненного уровня населения; усиления стимулирующей роли и повышения эффективности производственной деятельности промышленных предприятий региона в результате уменьшения себестоимости продукции; повышения безопасных условий труда; уменьшения экстерналий; сохранения и развития человеческого потенциала, улучшения социальных стандартов жизни, роста заработной платы и создания новых рабочих мест, особенно в промышленных регионах. Следует отметить, что социальный эффект будет иметь проявление лишь в долгосрочной перспективе. В

краткосрочном периоде можно спрогнозировать негативный социальный эффект из-за уменьшения доходов населения, обусловленный временным уменьшением привлечения трудовых ресурсов и уменьшением размера заработной платы из-за увеличения трансформационных расходов. Таким образом, для обеспечения устойчивого развития регионов нужны системные мероприятия по повышению их конкурентоспособности путем системного анализа современных социально-экономических процессов и их факторов, таких как уровень доходов населения, уровень безработицы, уровень социальных выплат из государственного бюджета на развитие региона и другое.

Современное состояние и тенденции, которые определяют эффективность взаимодействия экономической и социальной сферы в Украине, является неблагоприятным. Низкие экономические возможности по решению социальных проблем вместе с неэффективным государственным регулированием использования финансовых ресурсов обуславливают возникновение угроз национальной безопасности в экономической и социальной сферах. Об этом свидетельствуют итоги ведения хозяйства в 2005–2009 гг., когда расходы на социальные цели из государственного бюджета стали препятствием для экономического роста, а социальное состояние существенно не улучшилось. Государственный бюджет является одним из основных инструментов государственного регулирования социально-экономических процессов, поскольку в процессе его составления разрабатываются основные направления формирования и использования бюджетных средств исходя из необходимости решения заданий, которые стоят перед обществом на данном этапе развития. Современный период развития экономики требует антикризисного регулирования в финансовой сфере. Государственный бюджет на 2010 г. нуждается в приоритетности расходов, которые должны быть сосредоточены на снижении влияния инфляционных факторов. В частности, это обеспечение целевого характера социальных расходов с более адресным и взвешенным, с учетом современного кризисного состояния экономики, планом финансирования государственных расходов на 2010 и последующие годы, в которых были бы конкретизированы лимиты на государственные расходы. Проблема рациональности финансовых расходов на социальные цели растет в связи с низкими экономическими возможностями ее решения. Для обеспечения сбалансированности достижения экономической и социальной безопасности предлагается определить и использовать пороговые значения показателей для принятия качественных управленческих решений с предупреждением рисков в экономической и социальной сферах.

Современная управленческая концепция развития региона нуждается в формировании системы государственного регулирования процессов социальной ориентации экономики региона, которая

должна осуществляться через влияние государства на социально-экономическое развитие региона с целью достижения социальных целей при предупреждении возникновения и проявления экономических и социальных рисков. Это обуславливает реализацию приоритетных направлений государственного регулирования социальной ориентации экономики региона, которые включают: создание условий и возможностей для регионального человеческого развития, высокого уровня и качества жизни, достойного и производительного труда, трудовой, предпринимательской и инновационной активности; накопление человеческого и социального капитала; формирование среднего класса; социальную защиту. С целью обеспечения взаимодействия органов государственной власти и органов местного самоуправления в решении вопросов реализации государственной региональной политики, обеспечения сбалансированного социально-экономического *развития регионов* и повышения их конкурентоспособности Указом Президента Украины от 9 апреля 2010 г. № 533/2010 утверждено Положение о Раде регионов, основными заданиями которой есть [206]: исследование состояния социально-экономического развития регионов и формирование по его результатам согласованной позиции относительно приоритетов государственной региональной политики, направлений, стратегии и механизмов обеспечения устойчивого развития регионов, системных реформ в этой сфере; обеспечение сбалансированного социально-экономического развития регионов и выработки механизмов преодоления диспропорций развития территорий, эффективного использования экономического потенциала регионов, повышения их конкурентоспособности; рассмотрение государственных целевых программ экономического, научно-технического, социального, национально-культурного развития; формирование и реализация региональной политики, внедрение модели устойчивого развития в Украине.

Стратегическая государственная региональная политика в сфере социальной ориентации экономики должна реализовать такие приоритетные направления, как поддержание благосостояния населения; обеспечение стабильных темпов экономического роста; формирование и реализация научно обоснованного социального бюджета. Реализация мероприятий по определенным направлениям будет способствовать улучшению социально-экономического состояния региона: повышению благосостояния населения; обеспечению конкурентоспособности внутреннего рынка; поддержанию финансовой обеспеченности социальной политики государства, а их системность и реализация стратегических задач является важным фактором государственного регулирования социальной ориентации экономики региона и обеспечения его сбалансированного саморазвития.

2.4.3. Принципы реализации устойчивого развития социальных систем*

Актуальность работы. В эпоху экономических потрясений вопросы устойчивого социального развития являются одними из наиболее актуальных, которые требуют научно обоснованных решений и разработки механизмов реализации. С целью достижения системной удовлетворенности общества своим положением необходимо сформулировать принципы устойчивого развития, соблюдая которые возможно достижение этого всеобщего благополучия.

Вопросам устойчивого развития социально-экономических систем посвящено немалое количество научных публикаций [207–211]. С точки зрения системного анализа устойчивость системы рассматривается как "способность сохранения качественной определенности при изменении структуры системы и функций ее элементов" [207, с. 18]. Старт всемирной популяризации исследований устойчивого развития произошел при принятии концепции устойчивого развития в 1992г. в Рио-де-Жанейро на конференции ООН, согласно программы устойчивое развитие — это такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять собственные потребности [208]. Согласимся с авторами работы [212], что необходима переориентация социальной активности на микроуровне с целей выживания и потребления на цели развития [212, с. 101]. Переориентация целей подразумевает разработку механизмов их реализации, пересмотр устоявшихся понятий и параметров анализа социально-экономических систем. Следует отметить актуальность данной темы для Украины, в рамках которой необходимо сформулировать принципы устойчивости социальной системы с позиций экономического развития.

Целью исследования является формулирование принципов устойчивого развития социальных систем с позиций экономических факторов воздействия.

Развития общества с позиции равенства, благополучия, справедливости и стабильности главная задача устойчивого развития. Согласно определению [207, с. 18] устойчивость системы определяется ее стремлением к состоянию равновесия. В свою очередь, равновесие должно обеспечивать такое функционирование элементов системы, при котором могла бы реализоваться наивысшая эффективность движения. В данном контексте устойчивая система должна находиться в состоянии динамического равновесия, которое и выступает как движущая сила эволюции или развития системы. Динамическое равновесие представляет собой непрерывные колебания относительно положения равновесия и является основным условием возникновения противоречий как движущей силы развития системы.

* © Е.В. Мартякова, С.С. Катрич, 2010

Таким образом, развитие социальных систем предусматривает такие изменения в обществе, которые характеризуются переходом всех социальных отношений к качественно новому уровню, т.е. представляет собой следствие взаимодействия большой совокупности социальных процессов на основе целенаправленной деятельности субъектов этих процессов. Устойчивое же развитие социальных систем предполагает внесение в контекст содержания "развития социальных систем" способность системы поддерживать определенные (устойчивые) темпы движения в обеспечении более высокого уровня благосостояния, экономической активности граждан, здоровья, социокультурного развития для нынешних и будущих поколений. В общем виде графически траекторию устойчивого развития системы можно представить следующим образом (см. рис. 2.33).

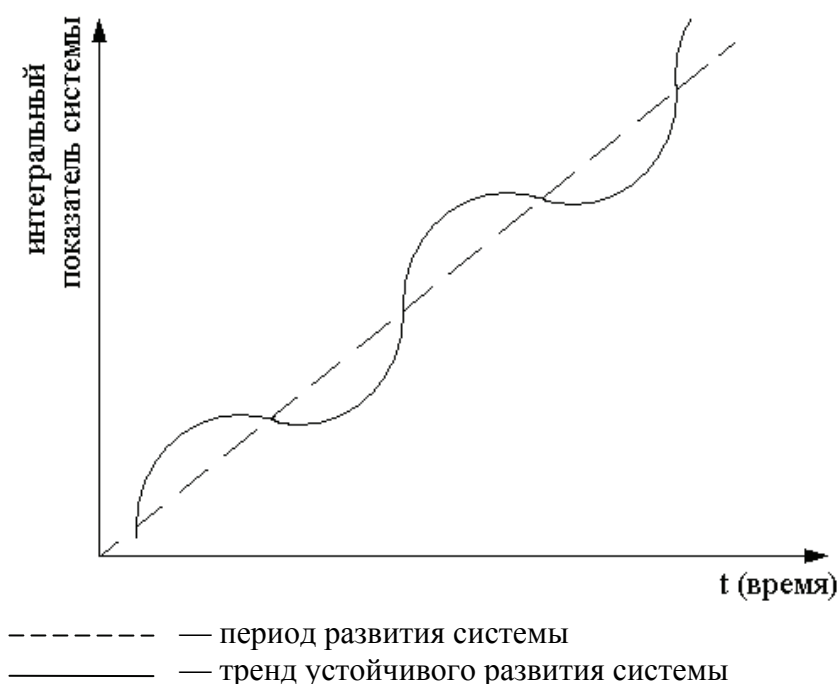


Рис. 2.33. Траектория устойчивого развития системы

Основными элементами механизма самоорганизации системы являются ее дифференциация и лабильность. Стремление системы к структурному и функциональному разнообразию представляет собой ее дифференциацию, которая обеспечивает, с одной стороны, условия возникновения и разрушения противоречий, а, с другой стороны — способность к быстрому приспособлению к изменяющимся условиям.

В то же время, лабильность, как подвижность функций элементов системы, обеспечивает устойчивость структуры в целом.

Дифференциация и лабильность системы, одновременно с ее иерархической структурой, формируют механизм адаптации системы, который одновременно определяет и ее развитие и устойчивость. Развитие

социальной системы можно определить как необратимое, направленное и закономерное ее изменение, в основном на основе реализации внутренне присущих ей механизмов самоорганизации, которые и обеспечивают ее устойчивость. С другой стороны, понятие "устойчивое развитие социальной системы" предполагает постоянное наличие элементов саморазвития, т.е. трансформации системы как результат разрешения внутренних противоречий.

Таким образом, понятию "устойчивое развитие" свойственна диалектическая двойственность между содержанием "устойчивость системы" и "развитие системы", так как способность системы сохранять устойчивость обеспечивает реализацию принципов необратимости и направленности, а устойчивое развитие связано с возможностью системы к трансформациям, т.е. закономерным ее изменениям.

Двойственный характер категории "устойчивое развитие социальной системы" определяется соотношением действительности и возможности, при этом действительность выступает основой осмысления статических, а возможность, соответственно, динамических аспектов социальной реальности. Социальная реальность, доступная для анализа, включает природную среду, с точки зрения ее влияния на социум (экологическая, географическая и т.д.), объективный социальный мир (институциональные, организационные и другие аспекты), реалии жизнедеятельности личности, т.е. интеракционные процессы взаимодействия и детерминированные отношения или осознанная реальность, отраженная в оценках.

Устойчивое развитие социальной системы характеризуется определенными параметрами устойчивости, которые обеспечивали бы жизнедеятельность людей, общества в течение длительного времени как единой системы, а не только ее отдельных составляющих. Она рассматривается как динамическое понятие, которое характеризует прогрессивное применение как в количественном, так и в качественном аспектах, и достигается в процессе эволюции экономики, общества и природы.

Возможность реализации устойчивого развития социальных систем предполагает выработку и соблюдение ряда основных принципов, при этом основополагающим выступает принцип справедливого распределения выгод и благ среди большинства слоев населения, которое способствует улучшению качества жизни.

Принцип "одинаковости (согласованности) понимания" цели, направлений и способов обеспечения устойчивости развития социальных систем всеми силами данного процесса как раз и дают возможность реализовать курс устойчивого развития. Это обусловлено тем, что во внутренней структуре управленческой системы, которая обеспечивает устойчивое развитие, институциональные единицы (люди, организации, общество в целом, государство и т.д.) существуют сложные общественные отношения, обусловленные их взаимодействием. Они имеют, в свою очередь, сложное иерархическое построение и не всегда приспособлены к условиям

устойчивого развития. Жизнеспособность такой системы в обеспечении устойчивого развития социальной системы возможна только при реализации данного принципа, т.е. принципа одинаковости понимания целей развития.

Принцип системного подхода при разработке механизма обеспечения устойчивости развития С.С. дает возможность учесть интересы и характер развития основных внутренних элементов социальной системы, к которым в агрегированном виде можно отнести социальные процессы, социальные субъекты и социальные отношения.

Лишь глубокий факторный анализ того, что называется динамическим состоянием системы, позволит разложить единую характеристику диссипативного потока. Даст возможность анализа компонент, обуславливающих неупорядоченность системы и ее продуктивную активность [211, с. 123]. Данный принцип является одним из наиболее обсуждаемых в научной литературе. Однако, единого эффективного подхода его реализации в настоящее время не разработано, поэтому исследования в данном направлении являются необходимыми.

Один из методов реализации этого принципа в социологии [213] — выделение в обществе важных значимых подсистем, несущих самостоятельную функциональную нагрузку, и установление между ними стабилизирующей зависимости. Данный метод позволяет свести анализ устойчивости и изменчивости общества к проблеме зависимости, взаимовлияния не множества элементов, а только нескольких подсистем. Этот метод рекомендует выделить ведущую подсистему, так К.Маркс выделял экономику: «Способ производства материальной жизни обуславливает социальный, политический и духовный процессы жизни вообще» [214, с. 536]., спустя столетие французский социолог Р.Арон, выделит ведущей подсистемой политику: «В наш век все происходит так, будто возможные варианты индустриального общества определяет именно политика» [215, с. 30.]. Следует добавить, что для устойчивого развития социальной системы необходимо рассматривать взаимодействие политики и экономики, как факторов воздействующих на социум в синтезе, с той степенью превалирования, которая необходимо в конкретной ситуации.

Последствия устойчивого развития характеризуются разнообразными оценками (системой показателей) определенных конечных состояний, поэтому обязательным принципом при изучении устойчивости социальных систем выступает принцип обязательности оценок данного процесса, который в свою очередь предполагает разработку как системы качественных и количественных индикаторов оценки и критериев оценок устойчивого развития, так и, непосредственно, критериев устойчивого развития социальных систем.

Одним из основополагающих принципов, который обеспечивает реализацию второго условия устойчивого развития, т.е. преодоление угроз интересам и потребностям будущих поколений, выступает принцип "определенности последствий" деятельности. Особенности учета данного

принципа в разработке механизма управления устойчивым развитием социальных систем предусматривают разработку системы оценок и критериев влияния современной деятельности, т.е. состояние и функционирование системы в настоящем, на состояние аналогичных систем и общества в целом — в будущем, для будущих поколений.

Следующий принцип, а именно принцип достаточности ресурсов, определяет их потенциальные возможности, ограничения, пороговые значения по масштабам, периодам реализации, для обеспечения устойчивости развития социальных систем. В его основе — формирование определенных лимитов для создания нормальных условий жизнедеятельности нынешним поколениям, без претензии на сверх потребление или истощение необходимых ресурсов всех видов для будущих поколений. Так, по мнению Л.Г. Мельник благоприятное состояние природных ресурсов характеризуется наличием достаточного количества всех жизненно необходимых ресурсов; оптимальным количеством компонентов природной среды [211, с 483]. Реализация этого принципа подразумевает два направления. Первое — регулирование потребления природных ресурсов, т.е. рационализация и упразднение сверхизобилия, второе — регулирование рождаемости, как бы это не выглядело негуманно.

Таким образом, можно идентифицировать основные критерии устойчивости социальных систем, которые, в свою очередь, носят иерархический характер. На высшем уровне этим критерием выступает критерий обеспечения социального порядка и жизнедеятельности общества, т.е. сохранение стабильности общества и культурных систем, уменьшение конфликтов, сохранение культурного и социального капитала и их многообразие. Технологические критерии обеспечения устойчивости, т.е. критерии функционирования, являются соподчиненными в иерархической системе и связаны с обеспечением равновесия между процессами накопления дифференциации и интеграции, определяются для каждого социального процесса в отдельности.

Реализация критериев обеспечения устойчивости предполагает наличие системообразующих компонент, так как их разрушение, отсутствие или недостаточное развитие, определяет степень неустойчивости социальной системы. В то же время, формирование системообразующих компонент выступает основой механизма обеспечения устойчивости и зависит от институционального устройства социальной структуры, человеческого, в том числе интеллектуального, трудового и социального, потенциала, культурно-политических особенностей общества.

В экономике, как науке оперирующей цифрами, фактами и отношениями, для разработки критериев оценки социальных систем необходима конкретизация терминологического аппарата. В работе раскрыто понятие устойчивого развития социальной системы и сформулированы основные принципы его реализации.

2.4.4. Проблемы развития агропромышленного комплекса и обеспечения продовольственной безопасности*

Актуальность исследования проблем развития агропромышленного комплекса региона состоит в том, что современные условия развития общества характеризуются необходимостью обеспечения продовольственной безопасности, которая является основным условием жизнедеятельности, трудоспособности человека, устойчивости организма к неблагоприятным факторам окружающей среды, а также увеличения продолжительности жизни. Основными критериями, определяющими продовольственную безопасность, является уровень обеспеченности общества основными продуктами питания, их качественные и количественные характеристики, которые позволят удовлетворить потребности человека, учитывая его морально-этическое и физическое развитие.

При этом следует отметить, что современное развитие агропромышленного комплекса АР Крым характеризуется истощением земельных ресурсов, высоким моральным и физическим износом сельскохозяйственной техники, отсутствием высококвалифицированных кадров, снижением объемов сельскохозяйственного производства, что предопределяет необходимость реформирования системы управления АПК региона. Данные процессы обуславливают дисбаланс между основными видами сельскохозяйственной деятельности региона, диспаритет цен на промышленную и сельскохозяйственную продукцию, а также несоблюдение технологических пропорций производства. Поэтому в сфере производства сельскохозяйственной продукции необходимо обеспечить интенсивное развитие и повышение эффективности функционирования всех видов деятельности АПК с целью увеличения объемов производства и повышения качества продукции, которое достигается посредством использования эффективных механизмов государственного регулирования.

И.Р. Михасюк продовольственную безопасность рассматривает как обеспечение населения высококачественными продуктами питания, посредством организации эффективного функционирования агропромышленного комплекса региона и осуществления государственного регулирования сельскохозяйственной деятельности при условии совершенствования земельного законодательства [216]. Ученые П.Т. Саблук и В.П. Ситник отмечают, что продовольственная безопасность предусматривает защищенность жизненно важных интересов граждан, при которой государство гарантирует физическую и экономическую доступность к жизненно важным, качественным продуктам питания в соответствии с научно обоснованными нормами потребления [2017].

Учитывая многоаспектность подходов к определению содержательных характеристик понятия «продовольственная безопасность», возможно

* © И.В. Бережная, 2010

выделить социально-политический и производственно-экономический аспекты продовольственной безопасности. Так, социально-политический аспект продовольственной безопасности региона проявляется в обеспечении потребностей населения продуктами питания, а производственно-экономический выражается в необходимости мобилизации экономического, социального, природно-ресурсного потенциалов агропромышленного комплекса территориальной системы с целью самообеспечения потребностей населения в продуктах питания. Это дает основание считать, что уровень продовольственной безопасности региона обусловлен, прежде всего, характером организации производства сельскохозяйственной продукции, природно-климатическими условиями и уровнем производственно-экономического потенциала АПК, что в целом предопределяет эффективность функционирования агропромышленного комплекса региона.

Оценивая эффективность функционирования агропромышленного комплекса АР Крым, следует учитывать, что его структура сформировалась под воздействием внешних и внутренних факторов и включает сельскохозяйственные предприятия, обеспечивающие производство средств производства и сельскохозяйственной продукции, а также заготовку, переработку сельскохозяйственного сырья и реализацию готовой продукции.

При этом деятельность сельскохозяйственных предприятий, направленная на изготовление и поставку средств производства, включает производство сельскохозяйственной техники, производство минеральных удобрений, химических средств защиты растений, что создает основу для индустриализации сельского хозяйства и обеспечивает ритмичность, поточность и массовость производства сельскохозяйственного сырья и продукции.

В рамках производства сельскохозяйственной продукции выделяют сельскохозяйственные предприятия, деятельность которых специализируется на растениеводстве (зерновое хозяйство, производство технических культур, картофеля, овощеводство, виноградарство, плодоводство, производство корма) и животноводстве (скотоводство, свиноводство, овцеводство, птицеводство).

Деятельность сельскохозяйственных предприятий, предусматривающая заготовку и реализацию сельскохозяйственной продукции, предполагает переработку сельскохозяйственного сырья и производство на этой основе продуктов питания (мясопродуктов, молокопродуктов, рыбопродуктов, спиртных напитков и др.).

Оценивая функционирование АПК АР Крым в контексте обеспечения продовольственной безопасности, следует также учитывать уникальность данного региона, которая проявляется в геополитическом положении, природно-ресурсном и экономическом потенциале. Например, субтропический климат, структура земель, количество солнечных дней в году, уникальный баланс температурного режима воздуха создают возможности для развития сельскохозяйственного производства и

производства высококачественных продуктов питания. Данные особенности, по нашему мнению, предопределяют тенденции формирования и развития структуры АПК АР Крым, специфику использования земельного фонда региона, специализацию видов сельскохозяйственной деятельности, а также структуру сельскохозяйственной продукции по категориям хозяйств. Так, основными приоритетными видами сельскохозяйственной деятельности в АР Крым являются: в растениеводстве зерноводство, производство подсолнечника, виноградарство, овощеводство, в животноводстве молочное скотоводство и птицеводство, ориентированное на производство яиц. При этом следует отметить, что производство картофеля, мясное скотоводство, свиноводство, овцеводство, птицеводство являются убыточными.

Основными причинами убыточности сельскохозяйственного производства в скотоводстве, свиноводстве, овцеводстве и мясном птицеводстве является отсутствие государственного регулирования АПК, что создает предпосылки для сокращения объемов сельскохозяйственной продукции местного производства, увеличения зависимости от импортной продукции и снижения уровня продовольственной безопасности региона.

Принимая во внимание, что обеспечение продовольственной безопасности региона достигается посредством разработки и использования экономических и организационных методов управления, направленных на предупреждение продовольственного кризиса и удовлетворение потребностей населения в жизненно необходимых продуктах питания, важной стратегической задачей является формирование эффективного конкурентоспособного агропромышленного производства, функционирующего в рамках региональной общественной системы. В этой связи основной стратегической задачей развития АПК АР Крым является активизация внедрения ресурсосберегающих технологий в производство сельскохозяйственной продукции и развитие современных форм организации сельскохозяйственного производства, что позволит обеспечить население экологически чистыми продуктами питания высокого качества, а также создаст предпосылки для повышения уровня экономической активности населения и предпринимательских структур.

Стратегической задачей развития агропромышленного комплекса АР Крым является также регулирование объемов сельскохозяйственного производства, учитывая наиболее приоритетные виды экономической деятельности. В этом направлении особое значение имеет увеличение объемов растениеводства в регионе, включая производство зерна, подсолнечника, продукции овощеводства, плодоводства, виноградарства. Решение этой задачи требует реформирования структуры землепользования, предполагающей вывод из состава пашни эродированных и других низкопродуктивных земель, повышение эффективности использования орошаемых и осушенных земель, а также применение органических и минеральных удобрений для обработки сельскохозяйственных угодий, что позволит увеличить площадь естественных кормовых угодий [218, 219].

Развитие рынка минеральных удобрений и химических препаратов предполагает государственное регулирование цен посредством установления обоснованных экспортных пошлинных ставок с учетом изменения мировых цен, что позволит увеличить объемы местного производства минеральных и органических удобрений.

В качестве основных приоритетов развития животноводства в АР Крым следует рассматривать научно обоснованное обеспечение выведения новых отечественных пород и типов молочного и мясного скота с генетическим потенциалом, что позволит увеличить объемы валового производства; сформировать специализированное молочное и мясное скотоводство, внедрение современных технологий производства конкурентоспособной животноводческой продукции, обеспечение производства отечественных ветеринарных препаратов [219].

Следует также отметить, что самообеспечение продуктами питания в АР Крым предполагает оптимизацию структуры продуктовых подкомплексов АПК, основанную на интеграции предприятий, специализирующихся на производстве сельскохозяйственной продукции и предприятий, специализирующихся на переработке и реализации продуктов питания. Повышение технологического уровня сельскохозяйственного производства АР Крым предполагает технологическое перевооружение сельского хозяйства посредством внедрения современного высокопроизводительного оборудования, новых форм использования сельскохозяйственной техники, гарантированного сервисного обслуживания машинно-тракторного парка сельскохозяйственных предприятий, что позволит снизить производственные издержки и повысить конкурентоспособность сельскохозяйственной продукции [220]. Следует также восстановить партнерские отношения с международными корпорациями, что позволит обновить технический парк сельскохозяйственной техники в рамках АПК региона.

Учитывая характер современных рыночных отношений, следует отметить, что эффективность деятельности сельскохозяйственных предприятий в АПК региона в значительной степени зависит от уровня развития внутреннего аграрного рынка и его инфраструктуры, эффективности маркетинговой сети, обеспечивающей логистику сельскохозяйственной продукции, паритетности экономических интересов экономических субъектов, деятельность которых направлена на переработку сельскохозяйственной продукции, а также производителей и потребителей продукции. В этой связи важным обстоятельством является вступление Украины в ВТО (4.07.2008), что обуславливает необходимость совершенствования инфраструктуры регионального аграрного рынка, информационно-аналитического обеспечения, совершенствования форм реализации сельскохозяйственной продукции и продуктов питания, а также формирования кооперативных каналов сбыта сельскохозяйственной продукции посредством государственного регулирования [217, 219]. При

этом государственное регулирование аграрного рынка обуславливает необходимость создания продовольственных и финансовых резервов, необходимых для гарантированного обеспечения стабильного функционирования аграрного рынка, создание служб мониторинга аграрного рынка с целью принятия оперативных решений, осуществление контроля над качеством продукции, правилами торговли, ценовой политикой на сельскохозяйственную продукцию.

Вместе с тем, развитие продовольственного рынка как основного элемента аграрного рынка региона требует активного государственного регулирования, осуществляемого посредством создания соответствующих институций, обеспечивающих оптимальное взаимодействие всех экономических субъектов агропромышленного комплекса региона с учетом региональных особенностей организации сельскохозяйственного производства и характера использования природно-ресурсного потенциала региона.

Необходимо отметить, что развитие рынка сельскохозяйственной продукции и продуктов питания определяется уровнем доходности сельскохозяйственного производства, темпами формирования инфраструктуры рынка, развитием межрегиональных связей и совершенствованием организационной структуры в сфере продвижения продукции от производителя к потребителю, а также внешнеэкономическими факторами, в том числе защищенностью отечественного товаропроизводителя от недобросовестной конкуренции импортеров. Поэтому стратегической целью развития АПК АР Крым является формирование институциональных условий для эффективного функционирования предприятий всех форм собственности посредством создания объединений сельскохозяйственных предприятий с учетом специализации и особенностей организации сельскохозяйственного производства на основе кооперации, что создает предпосылки для минимизации затрат и повышения рентабельности производства [217].

В качестве наиболее действенных механизмов государственного регулирования функционирования агропромышленного комплекса следует рассматривать ценовую, инвестиционную, налоговую политику, которая направлена на создание условий, способствующих эффективному развитию приоритетных видов сельскохозяйственной деятельности в АПК, а также производству конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции. Так, ценовая политика государства в сфере сельскохозяйственного производства является основой обеспечения финансовой устойчивости деятельности сельскохозяйственных предприятий, поскольку соотношение уровня цен и затрат на производство сельскохозяйственной продукции предопределяет рентабельность сельскохозяйственного производства. Формирование ценового механизма относительно основных групп продуктов питания должно основываться на государственном мониторинге цен, предполагая внедрение

гарантированных цен на закупки сельскохозяйственной продукции, сохранение системы надбавок, учитывая при этом стратегическое значение конкретного вида сельскохозяйственной продукции [217, 219].

Использование инструментов кредитной политики, как наиболее действенного механизма государственного регулирования развития АПК региона, обусловлено продолжительным циклом сельскохозяйственного производства, что предопределяет кредитоемкость сельскохозяйственной деятельности и потребность в заемных средствах в долгосрочном периоде. Кредитное обеспечение сельскохозяйственных производителей необходимо формировать на принципах рыночной экономики и государственного регулирования как целостной системы кредитования АПК региона, что позволит создать финансовую инфраструктуру АПК, позволяющую развивать кредитные отношения между коммерческими банками, институтами небанковского кредитования и сельскохозяйственными предприятиями [221].

В настоящее время финансовая инфраструктура АПК АР Крым требует организационной реструктуризации посредством создания кредитных структур, функционирующих по принципу обществ взаимного кредитования или кооперативных банков, учредителями которых могут являться сельскохозяйственные производители, а также физические лица, проживающие в сельской местности. Преимущество данных структур проявляется в том, что основной целью их функционирования является обеспечение увеличения объемов сельскохозяйственного производства, в то время как главной целью коммерческих банков является максимизация прибыли, что предопределяет низкие ставки по кредиту и целевое использование заемных средств [219, 222].

Создание благоприятного инвестиционного климата является одним из важнейших стратегических задач развития АПК АРК, поскольку эффективность агропромышленного производства предопределяется техническим перевооружением сельскохозяйственных предприятий и использованием современных технологий производства, что возможно осуществить посредством привлечения инвестиций. Так, привлечение инвестиций в АПК региона обеспечит налоговые преференции, предполагающие льготное налогообложение, снижение ставки по кредитам, а также наличие государственных гарантий собственнику инвестиционных капиталовложений.

Совершенствование механизма налогообложения в АПК региона является одной из стратегических задач развития агропромышленного комплекса АР Крым и предусматривает введение специальных режимов налогообложения с учетом требований ВТО к производителям сельскохозяйственной продукции, учитывая при этом сезонность сельскохозяйственного производства. Следует отметить, что в настоящее время деятельность сельскохозяйственных предприятий облагается

налогами и сборами, в результате которых изымается около 80% получаемой прибыли, что существенно снижает их платежеспособность и возможность для расширенного воспроизводства.

Поэтому необходимо предусмотреть систему льгот в налогообложении сельскохозяйственных предприятий относительно освоения земель, фермерских хозяйств посредством освобождения от уплаты налога на землю, которая осваивается за счет заемных средств на срок их погашения. Вместе с тем следует учитывать такой важный элемент системы финансово-кредитного обеспечения сельскохозяйственных предприятий, как страховую защиту сельскохозяйственного производства, что предполагает создание профессиональных и общественных объединений страховых организаций и сельскохозяйственных производителей.

В сфере земельных отношений в АР Крым особая роль отводится законодательным основам, что позволит провести инвентаризацию и зонирование земель различного целевого назначения, стимулировать изъятие из интенсивного использования деградированных, малопродуктивных и загрязненных сельскохозяйственных угодий, оптимизировать структуру посевных площадей с целью повышения продуктивности сельскохозяйственных угодий, внедрить современные мелиоративные системы, осуществить природоохранные мероприятия, как условия воспроизводства плодородия почв. Таким образом, использование инструментов государственного регулирования создаст условия для формирования рынка земельных ресурсов сельскохозяйственного назначения, позволит обеспечить защиту прав субъектов рынка земельных отношений, а также повысить конкурентоспособность землепользования на основе кооперации, концентрации, специализации производства и производственных отношений [218, 222].

В заключение следует отметить, что решение стратегических задач развития агропромышленного комплекса АР Крым создаст предпосылки для эффективного развития приоритетных видов сельскохозяйственной деятельности региона, в качестве которых можно рассматривать: зерноводство, виноградарство, плодоводство, овощеводство, молочное скотоводство и яичное птицеводство, а также позволит увеличить объем производства сельскохозяйственной продукции, повысить рентабельность сельскохозяйственного производства, что в целом обеспечит продовольственную безопасность региона. При этом будут созданы условия для социального развития сельских территорий посредством улучшения жилищных условий сельского населения, повышения уровня инженерного обустройства сельских поселений, развития социальной инфраструктуры села с целью повышения уровня и качества жизни сельского населения, а также создания предпосылок для социально-демографического развития сельской местности АР Крым.

2.4.5. Направления регулирования устойчивого развития территорий (на примере курорта АР Крым)*

На современном этапе развития общества особую актуальность приобретают вопросы, связанные с реализацией общегосударственной и региональной социально-экономической политики, направленной на обеспечение устойчивого развития административно-территориальных образований. Это предопределяет необходимость проведения комплексных исследований особенностей функционирования различных видов экономической деятельности региональной экономики относительно их влияния на состояние эколого-экономической системы региона, что позволит разработать подходы к рациональному ресурсопользованию, наиболее адекватно отражающие характер взаимодействия экологической и экономической подсистем региона.

Таким образом, обеспечение устойчивого развития курортной территории требует совершенствования методов регулирования системы комплексного взаимодействия экологической, социальной и экономической подсистем региона, что позволит сократить техногенную и антропогенную нагрузки на естественные экосистемы региона.

В научной литературе [223] выделяют консервативные и прогрессивные методы регулирования устойчивого развития региона. Так, консервативные методы подразделяются на консервирование (создание заповедников, заказников и др.), ограничения (лицензии на использование природных ресурсов и др.), запреты (на определенные виды деятельности и др.), регламентирование (порядок транспортировки и хранения экологически опасных веществ и др.) и сдерживания (экономические санкции, штрафы и др.). Отметим, что применение консервативных методов посредством установления норм и регламента, ограничивающих развитие социально-экономических процессов, позволяет, в большей степени, регулировать величину экологической нагрузки.

Прогрессивные методы регулирования устойчивого развития региона характеризуются такими формами, как льготное налогообложение, поощрительное кредитование, благоприятное ценообразование, общественное мнение, содействие прессы, государственная поддержка на рынке и отрицательная мотивация экодеструктивных аналогов. Таким образом, в отличие от консервативных, использование прогрессивных методов регулирования устойчивого развития региона предполагает мотивацию социально-экономической деятельности человека, направленную на экологическую гармонизацию окружающей природной среды.

Основываясь на выше изложенном, можно сделать вывод о том, что применение консервативных методов предполагает формирование экологических границ, превышение которых не допустимо при

* © Н.В. Мельникова, 2010

осуществлении социально-экономической деятельности, а использование прогрессивных методов имеет целью стимулирование экологически-ориентированной деятельности, посредством повышения уровня экологической культуры общества и изменения мировоззрения человека относительно его взаимодействия с окружающей природной средой.

Вместе с этим мы полагаем, что для того, чтобы выработать собственную концепцию регуляторной политики, обеспечивающей устойчивое развитие региона, необходимо проанализировать опыт зарубежных стран. Так, регулирование устойчивого развития в странах с социально-ориентированной рыночной экономикой (Дания, Швеция, Швейцария) основывается на прогрессивных методах, в отличие от таких государств, как Российская Федерация, Украина и др., использующих консервативные методы регулирования. Это обусловлено тем, что социально-экономическое развитие государств с развитой экономикой характеризуется высокой степенью социальной сознательности и экономической активности населения, высоким уровнем экологической культуры, а также традиционностью использования демократических инструментов регулирования всех общественных процессов.

Поэтому мировоззрение населения в таких государствах, как Дания, Швеция, Швейцария и др., отражает стремление человека к реализации гармоничных взаимоотношений с природой, обеспечивает сохранение экологического баланса в рамках территориальных систем, а также позволяет осуществлять мотивацию экологизации социально-экономической деятельности общества.

В этой связи мы считаем, что низкий уровень экологической культуры, особенности менталитета населения, несовершенство законодательных основ регулирования природоохранной деятельности и другие деструктивные факторы, имеющие место в Украине, не позволяют в полной мере использовать прогрессивные методы регулирования устойчивого развития региона.

Таким образом, мы полагаем, что с целью разработки направлений регулирования устойчивого развития регионов Украины необходимо использовать комплексный подход, позволяющий, с одной стороны, сократить экологическую нагрузку на экосистемы, а с другой, — способствовать повышению уровня экологического развития территориального образования. Данный подход также целесообразно использовать в отношении курортных территорий АР Крым и Крымского региона в целом, поскольку его применение позволит конкретизировать совокупность организационно-технических и организационно-экономических мероприятий, направленных на стабилизацию экологического баланса окружающей природной среды, посредством установления экологических ограничений и регламента развития социально-эколого-экономических процессов, а также будет способствовать мотивации экологически-ориентированной деятельности.

При этом необходимо отметить, что такие территориальные образования, как города Евпатория, Саки, Судак, Феодосия, а также

территории Большой Ялты и Большой Алушты мы предлагаем рассматривать как ядра, относительно которых сформированы курортные территории Крымского региона. Это объясняется наличием на данных территориях природных ресурсов курортной специализации (минеральные источники, лечебные грязи, благоприятный климат и рельеф местности), развитием курортной инфраструктуры (санатории, пансионаты, профилактории и др.), а также функционированием видов экономической деятельности, обеспечивающих потребности как местного населения, так и рекреантов в услугах инфраструктурного характера (транспортные коммуникации, предприятия общественного питания, связи, торговые организации и др.).

Отметим, что административно-территориальную структуру Автономной Республики Крым составляют [224] четырнадцать районов, одиннадцать городов республиканского подчинения, семь городов районного подчинения и один город центрального государственного административно-территориального подчинения. Так, такие города, как Саки и Евпатория, расположенные в Западном экономическом микрорайоне Крымского региона, в рамках которых развиваются легкая и пищевая промышленность, зерновое хозяйство, садоводство и виноградарство, мясомолочное животноводство, птицеводство, рекреационное хозяйство, и на территории которых располагаются месторождения лечебной грязи, соляные озера и минеральные источники, мы предлагаем рассматривать в единой совокупности, а именно как Западную курортную территорию (ЗКТ).

Аналогичным образом территории городов Судак и Феодосия, представляющие собой Юго-Восточный экономический микрорайон, который характеризуют такие виды экономической деятельности, как виноградарство и садоводство, рекреационное хозяйство, пищевая и легкая промышленность, табакотоводство, и на территории которых имеются источники минеральной воды и месторождения других полезных ископаемых, мы предлагаем рассматривать как Юго-Восточную курортную территорию (ЮВКТ).

Территорию Большой Ялты и Большой Алушты следует рассматривать как единую курортную зону — Южнобережную (ЮКТ), в рамках которой наиболее активно развиваются рекреационная деятельность и туристская инфраструктура, пищевая и легкая промышленность, виноградарство и др., а также для данной курортной территории характерен особый мягкий климат, что позволяет позиционировать эту территорию как уникальный климатический курорт.

Отметим, что необходимость использования комплексного подхода к регулированию устойчивого развития курортных территорий и АР Крым подтверждается результатами оценки природно-ресурсного потенциала данных территорий, интегральными показателями уровня устойчивости, а также уровнем загрязнения атмосферного воздуха автотранспортным комплексом региона, как основополагающего фактора дестабилизации устойчивого развития курортных территорий.

Так, в процессе оценки природно-ресурсного потенциала курортных территорий и АР Крым была выявлена тенденция нерационального использования природных ресурсов, предопределяющая усиление экологического дисбаланса в окружающей природной среде.

Основываясь на результатах апробации методики расчета интегрального показателя уровня устойчивости развития курортной территории, нами определено, что Западная курортная территория, Юго-Восточная курортная территория, Южнобережная курортная территория и АР Крым являются депрессивными территориями в отношении эколого-экономического развития. Это подтверждает наличие конфликта экологической, социальной и экономической подсистем региона, последствия которого негативно отражаются на снижении качественных характеристик окружающей природной среды, способствуют ухудшению качества жизни и снижению уровня физического здоровья населения, а также предопределяют невозможность эффективной реализации курортно-оздоровительной специализации в рамках исследуемых территорий.

Вместе с тем, в результате оценки степени влияния различных факторов на устойчивость развития курортной территории, нами определено, что в наибольшей степени оказывает воздействие социально-экономический фактор, максимальный удельный вес в структуре которого соответствует комплексному показателю, характеризующему функционирование автотранспортного комплекса региона. Так, выявлено превышение предельно-допустимой концентрации оксида углерода в атмосферном воздухе, которое составило в г. Симферополе — в 10,5 раза, в Западной курортной территории — в 6,5 раза, в Юго-Восточной курортной территории — в 7,35 раза и Южнобережной курортной территории — в 11,15 раза.

Таким образом, основываясь на представленных результатах оценки уровня эколого-экономического развития, мы считаем необходимым сформулировать основные направления регулирования устойчивого развития курортных территорий посредством комплексного использования консервативных и прогрессивных методов, что позволит осуществлять эколого-сбалансированное развитие региона и восстановить его природно-ресурсный потенциал (см. рис. 2.34).

Согласно представленной схеме объектом регулирования устойчивого развития курортных территорий являются экологические и социально-экономические процессы региона, цели реализации которых должны основываться на региональных приоритетах, учитывающих территориальные особенности и цели общественного развития. При этом приоритетными целями социально-экономического развития курортной территории являются обеспечение экологического баланса окружающей природной среды, эффективное развитие рекреационной деятельности, а также регенерация жизненных сил человека и обеспечение его общественного развития.

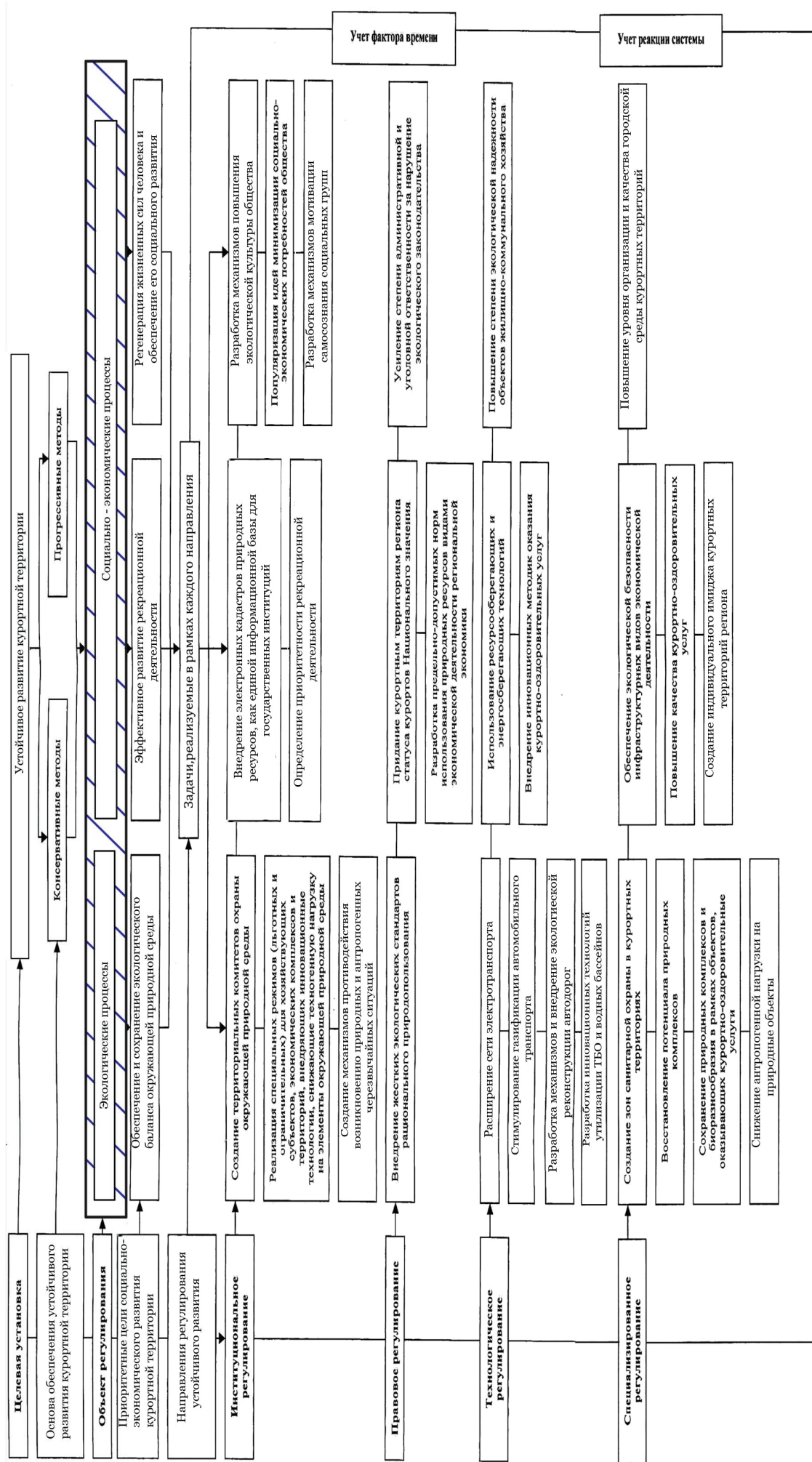


Рис. 2.34 Направления регулирования устойчивого развития курортной территории

С целью регулирования устойчивого развития курортных территорий мы предлагаем использовать инструменты институционального, правового, технологического и специализированного регулирования, поскольку организационно-технические мероприятия, реализуемые в рамках каждого из обозначенных направлений, позволяют учитывать специфику социально-эколого-экономического развития курортных территорий. В процессе реализации направлений регулирования устойчивого развития курортных территорий необходимым условием является учет фактора времени и учет реакции систем. Так, учет фактора времени позволяет контролировать изменение состояния систем с течением времени, а учет реакции систем предполагает осуществление постоянного мониторинга результатов регулирующих процессов.

Отметим, что цели и задачи каждого направления регулирования устойчивого развития курортных территорий определяются, прежде всего, внутренней проблематикой социально-экономического развития региона.

Так, первое направление — институциональное регулирование — предусматривает комплексную разработку институциональных организационно-технических и организационно-экономических мероприятий, ограничивающих деятельность экономических субъектов хозяйствования в области природопользования, а также мероприятий, предусматривающих развитие экологической культуры общества и повышение уровня экологизации его социально-экономической деятельности. В рамках данного направления следует предусмотреть популяризацию идей минимизации социально-экономических потребностей общества, что будет способствовать уменьшению экологической нагрузки на природные экосистемы региона посредством экологизации менталитета человека относительно удовлетворения его потребностей.

В рамках реализации второго направления регулирования устойчивого развития курортных территорий предлагается использовать инструменты правового регулирования (стандарты, нормы), что позволит максимально жестко регламентировать степень ответственности субъектов хозяйствования за негативное воздействие на окружающую природную среду.

Третье направление регулирования устойчивого развития курортных территорий представляет собой технологическое регулирование, предусматривающее реализацию организационно-технических и организационно-экономических мероприятий, направленных на стимулирование разработки и внедрения инновационных технологий. Это позволит сократить негативное воздействие на экосистемы региона посредством осуществления рационального природопользования, а также в результате использования ресурсовосстановительных программ (очищения водных бассейнов, экологическая реконструкция дорог и др.) стабилизировать состояние окружающей природной среды исследуемых курортных территорий.

Четвертое направление регулирования устойчивого развития курортных территорий — специализированное регулирование, посредством которого обеспечивается эффективное развитие курортно-оздоровительной специализации территорий. Это будет способствовать формированию экологического баланса в окружающей природной среде, повышению качества жизни населения, поскольку реализация курортно-оздоровительной специализации предполагает восстановление и сохранение природных комплексов, экологическую чистоту городской среды, обеспечение экологической безопасности инфраструктурных видов экономической деятельности, а также оптимизацию развития промышленных производств, являющихся наиболее опасными дестабилизаторами устойчивого развития региона.

Таким образом, результатом реализации направлений регулирования устойчивого развития курортных территорий будет являться экологически стабильное состояние окружающей природной среды, обусловленное сокращением негативного воздействия, рациональным использованием природных ресурсов, сохранением природно-ресурсного потенциала региона и др., а также эффективное социально-экономическое развитие, характеризующееся повышением уровня качества жизни населения и экологического воспитания общества, а также развитием курортно-оздоровительной специализации, как приоритетного направления функционирования курортных территорий.

2.4.6. Направления реализации экономической доктрины социально ориентированной экономики *

Определяя основные направления экономической доктрины социально ориентированной экономики АР Крым, необходимо учитывать риски регионального развития, влияние которых обусловлено активизацией конфликтогенности социальных отношений в обществе, стремительной деградацией качественных и количественных характеристик человеческого капитала, деструкциями экологической среды, а также стагнирующим характером проблем социально-экономического развития региона. Отметим, что общие тенденции социально-экономического развития АР Крым проявляются в сокращении доли инвестиций, в частности, в развитие агропромышленного комплекса, что создает угрозу продовольственной безопасности региона, в отсутствии крупномасштабных инфраструктурных проектов, что препятствует развитию наукоемкого производства, а также в сокращении объема государственного финансирования сферы охраны здоровья и социальной помощи, что негативно влияет на формирование и

* © Е.А. Михуринская, 2010

развитие человеческого капитала, тем самым предопределяя глубокую социальную дифференциацию общества и снижение экономической активности населения региона.

Вместе с тем, важно акцентировать внимание на результатах исследования самооценки уровня жизни и социального самочувствия населения АР Крым, осуществленного в рамках проекта «Мониторинг человеческой безопасности» (Human Security Monitoring), согласно которым уровень благосостояния 47,5 % респондентов является достаточным лишь для приобретения продуктов питания, а доход 21 % опрошенных позволяет выделить их в категорию бедного населения (см. табл. 2.32).

Таблица 2.32

Сравнение субъективных оценок материального положения населения АР Крым и Украины [225]

Содержание вопросов исследования	АР Крым	Украина
Не достаточно средств для приобретения продуктов питания	21,0	19,0
Достаточно средств для приобретения продуктов питания, но недостаточно для приобретения одежды	47,5	43,4
Достаточно средств для приобретения продуктов питания и одежды, но недостаточно для приобретения дорогих вещей	25,3	30,4
Достаточно средств для приобретения дорогих вещей, но недостаточно средств для приобретения всего, что хотим	2,7	3,7
Достаточно средств для приобретения всего, что хотим	0,2	0,4
Затруднились с ответом	3,3	2,2
Всего	100	100

Полученные результаты позволяют сформировать представление о нормах жизнеобеспечения референтных или близких по социальному положению групп региона, социальный статус которых во многом предопределяет модель поведения индивидуума в обществе и формирует персональную систему ценностных приоритетов и целевых установок, которые обуславливают уровень экономической активности и содержание гражданской позиции населения. В этой связи актуализируется необходимость формирования системы «надконституционных ценностей и неформальных правил», способных обеспечить оптимальные взаимоотношения между государством и обществом, в соответствии с которыми осуществляются процессы общественного развития и создаются реальные предпосылки для реализации главных императивов социально ориентированной экономики региона.

Это подтверждает своевременность экономической доктрины социально ориентированной экономики АР Крым, цель которой состоит в обеспечении экономической безопасности региональной общественной системы и предусматривает формирование конкурентоспособного человеческого капитала, повышение уровня интеллектуализации труда и предпринимательской активности, а также инновационность экономики и информатизацию общества. Таким образом, реализация экономической доктрины социально ориентированной экономики АР Крым будет способствовать созданию предпосылок для формирования качественно новой идеологии общественного развития посредством утверждения приоритетов социальных ценностей, обеспечивающих возможность воспроизводства при условии оптимизации баланса экономических и социальных интересов общества, расширения сфер и возможностей региональной интеграции в европейские экономические и социальные структуры, а также сохранения уникального природно-ресурсного потенциала и национальной аутентичности региона.

Принимая во внимание, что человеческий капитал, с одной стороны, является главным стратегическим ресурсом, обеспечивающим экономический рост, а с другой — системообразующим фактором социально ориентированной экономики, возможно принять научную позицию относительно роли персональных компетенций, качественный уровень которых предопределяет эффективность управленческих решений и формирует благоприятные условия для развития предпринимательской и инновационной среды региона. В этой связи необходимо определять стратегические направления развития человеческого капитала АР Крым с учетом характера демографических процессов, особенностей рынка труда, а также уровня образования и профессиональной подготовки населения, обуславливающих его возможности генерировать новаторские идеи, осуществлять фундаментальные и прикладные исследования, а также внедрять инновационные технологии производства.

Так, в результате оценки развития человеческого капитала АР Крым выявлены множественные социальные проблемы, а прогрессивные и устойчивые тенденции формирования и развития человеческого капитала АР Крым предопределены особенностями социально-экономического развития 1960–1970 гг. — периода, который характеризуется стабильными темпами рождаемости и высоким уровнем продолжительности жизни, доступностью медицинского обслуживания и возможностями для восстановления психофизического здоровья населения региона. Поэтому, определяя основные направления экономической доктрины социально ориентированной экономики АР Крым, следует учитывать, что одним из рисков регионального развития являются тенденции формирования потенциала человеческого капитала региона (см. табл. 2.33).

Таблица 2.33

**Основные тенденции развития человеческого
капитала АР Крым, 2002–2008 гг.**

Тенденции развития	Группа показателей	Показатели	Темпы прироста (убыли) за 2002-2008 гг., %
Прогрессивная	Демографи-ческая ситуация	Количество рожденных	+43,15
	Уровень образования и профессиональной подготовки	Количество студентов ВУЗов III-IV уровня аккредитации	+38,59
		Количество специалистов, подготовленных ВУЗами III-IV уровня аккредитации	+ 27,85
	Ситуация на рынке труда	Численность безработного населения - в возрасте 15-70 лет - в трудоспособном возрасте	-32,36 -30,65
Устойчивая	Демографическая ситуация	Численность постоянного населения	-3,42
		Численность лиц трудоспособного возраста	+1,20
		Численность лиц старше трудоспособного возраста	+ 0,91
		Ожидаемая продолжительность жизни	-0,51
		Количество больничных коек - на 10 000 населения	-8,33 -5,28
		Количество лечебных амбулаторно-поликлинических заведений	+4,93
		Количество врачей различных специальностей - на 10 000 населения	-3,64 -0,73
Устойчивая	Демографи-ческая ситуация	Количество среднего медицинского персонала - на 10000 населения	-4,37 -1,59
	Уровень образования и профессиональ-ной подготовки	Количество общеобразовательных учебных заведений	-2,48
		Количество учащихся, окончивших школу III ступени	+10,62
		Количество учителей в общеобразовательных учебных заведениях	-7,04
		Количество ПТУ	-3,33
		Количество подготовленных (выпущенных) квалифицированных работников	+5,15
		Количество высших учебных заведений III-IV уровня аккредитации	0,00
		Количество аспирантов ВУЗов	+2,33
		Количество докторантов ВУЗов	+4,76
	Ситуация на рынке труда	Экономически активное население - в возрасте 15-70 лет - в трудоспособном возрасте	-1,54 -1,41
		Численность занятого населения - в возрасте 15-70 лет - в трудоспособном возрасте	+0,65 +0,80
Критическая	Демографи-ческая ситуация	Количество умерших	+8,36
		Количество впервые зарегистрированных случаев заболеваний, в том числе.: - новообразования - заболевания органов дыхания	-5,06 -7,10 -7,95
Депрессивная	Демографи-ческая ситуация	Численность лиц младше трудоспособного возраста	-23,12
		Количество умерших детей в возрасте до 1 года	+27,72
		Количество лечебных заведений	-20,35
		Количество впервые выявленных заболеваний системы кровообращения	+13,18
	Уровень образования и профессиональ-ной подготовки	Количество учащихся в общеобразовательных учебных заведениях	-29,06
		Количество учащихся, окончивших школу II ступени	- 19,62
		Количество учащихся ПТУ	-17,42
		Количество высших учебных заведений	- 19,23
		Количество студентов ВУЗов I-II уровня аккредитации	-20,57
		Количество выпущенных специалистов ВУЗами I-II уровня аккредитации	-18,42

Таким образом, подтверждается, что критический и депрессивный характер тенденций развития человеческого капитала создает реальные угрозы для экономической безопасности региональной общественной системы. Это предопределяет необходимость решения проблем формирования человеческого капитала АР Крым в отношении восстановления и сохранения его потенциала, как системообразующего фактора, детерминирующего развитие социально ориентированной экономики региона. Следует отметить, что в АР Крым принята к исполнению программа комплексного развития региона — Государственная программа социально-экономического развития Автономной Республики Крым на период до 2017 г., утвержденная Постановлением Кабинета Министров Украины от 30 августа 2007 г. №1067 [226], Республиканская программа борьбы с онкологическими заболеваниями на 2007-2016 гг., утвержденная Постановлением Верховной Рады АРК от 22 ноября 2006 г. №251-5/06 [227], Крымская республиканская программа «Учитель» (2004–2012 гг.), утвержденная Постановлением Верховной Рады АРК от 18 июня 2003 г. №662-3/03 [228], Республиканская программа развития общеобразовательных учебных заведений «Интернет для сельских школ» на 2007–2010 гг., утвержденная Постановлением Верховной Рады АРК от 20 декабря 2006 г. №293-5/06 [229], Региональная программа информатизации общеобразовательных, внешкольных, профессионально-технических и высших учебных заведений Автономной Республики Крым до 2010 г., утвержденная Постановлением Верховной Рады АРК от 21 февраля 2007 г. № 348-5/07 [230] и др.

Однако результаты оценки трендов социально-экономического развития АР Крым свидетельствуют о достаточно низком уровне социализации экономики региона и, как следствие, отражают декларативный характер государственной политики в отношении формирования и признания обществом главных ценностных приоритетов личностного развития: ценности здоровья, ценности образования и ценности персональных компетенций. Поэтому предлагаются стратегические направления развития человеческого капитала АР Крым, учитывая основные цели экономической безопасности региональной общественной системы, обеспечивающие способность региональной экономики к расширенному воспроизводству, увеличению сфер использования интеллектуального капитала и формированию постиндустриального, информационного общества (см. рис. 2.35).



Рис. 2.35. Стратегические направления развития человеческого капитала АР Крым в контексте ценностных приоритетов социально ориентированной экономики

Определение основных направлений экономической доктрины социально ориентированной экономики АР Крым предусматривает необходимость развития инновационности экономики региона в отношении повышения уровня интеллектуализации труда и информатизации общества, гармоничное взаимодействие которых формирует благоприятные условия для развития инновационной и предпринимательской среды региона. При этом ученые отмечают [231], что уровень инновационности экономики региона предопределяется качеством человеческого капитала, высоким уровнем развития сети информационно-телекоммуникационных технологий, экономической активностью в сфере венчурного предпринимательства, а также эффективными формами государственного регулирования инновационного развития.

Следует отметить, что тенденции инновационного развития АР Крым соответствуют общенациональным трендам и проявляются в снижении эффективности использования инновационного и научного потенциала, сокращении численности инновационных предприятий, значительном снижении доли и объемов участия иностранного капитала в развитии научно-технической и инновационной деятельности региона, что препятствует формированию структурных условий для трансформации социального пространства региона в контексте ценностных приоритетов социально ориентированной экономики региона. Поэтому возможно рассматривать тенденции формирования инновационности экономики АР Крым в качестве риска регионального развития, который, по сути своей, является угрозой достижения главной цели экономической доктрины развития социально ориентированной экономики, состоящей в обеспечении экономической безопасности региональной общественной системы.

Таким образом, очевидной является необходимость разработки стратегических направлений повышения уровня инновационности экономики АР Крым, что позволит использовать новый формат модели инновационного развития региона, соответствующий общемировым технологическим стандартам и отвечающий критериям экономической, кадровой и интеллектуальной мобильности, которые являются основными параметрами постиндустриального общества. В этой связи ученые [231] в качестве главных задач реформационных процессов социально-экономического развития региона в контексте целей инновационной модели развития экономики выделяют:

- определение приоритетов стратегического развития с учетом активизированных и потенциальных региональных ресурсов, а также глобальных мировых технопромышленных тенденций;

- обеспечение динамики экономического роста;

- гармонизацию влияния и взаимосвязи между внутренней экономической и политической подсистемами и внешними факторами с целью поиска институционального равновесия;

внедрение адекватной государственной политики, направленной на активизацию приоритетных направлений постиндустриального прогресса и создание саморегулируемых циклов инновационного развития.

Вместе с тем ученые [231–233] отмечают, что новая научная парадигма инновационного развития территориальных систем предусматривает признание в качестве главных принципов ее реализации необходимость информатизации общества и интеллектуализации труда, создающих условия для повышения уровня открытости экономических систем и расширения сфер интеграции человеческого капитала в глобальное информационное пространство.

Так, оценивая общие тренды информатизации АР Крым, выявлено, что третью часть затрат предприятий региона на информатизацию в 2008 г. составила оплата услуг торговым организациям, осуществляющим поставку и монтаж средств вычислительной техники (23,8 млн. грн.) при условии сокращения (на 30 %) затрат, связанных с разработкой программного обеспечения (14,9 млн. грн.). Вместе с тем в качестве положительного фактора, влияющего на уровень информатизации АР Крым, следует рассматривать достаточно высокую обеспеченность средствами вычислительной техники предприятий и структур государственной власти. Так, 48,6 % общего количества средств вычислительной техники сконцентрировано в собственности предприятий государственного управления. Однако уровень обеспеченности населения средствами вычислительной техники АР Крым среди регионов Причерноморья является достаточно низким при условии увеличения общей численности домохозяйств региона, в собственности которых находятся средства вычислительной техники.

Важной ролью информатизации общества является формирование негосударственных институтов, наличие и эффективное функционирование которых является обязательным атрибутом гражданского общества. Так, согласно рейтингу ООН, отражающему уровень открытости общественно-политической жизни государств (Global Press Freedom 2010), Украине соответствует 53 позиция в группе «частично свободных» государств (64 страны), группу «свободных» составляют 69 стран, а «несвободных» — 63 государства.

Отметим, что основные критерии оценки сфокусированы на функциональной сфере социальной структуры общества: правовой, политической и экономической и отражают степень правительственного контроля над СМИ, условия работы журналистов, случаи применения насилия по отношению к журналистам, уровень социальной напряженности в обществе, характер социальной дифференциации общества, степень удовлетворенности действиями правительства и органов местного самоуправления и др.

Таким образом, в Украине наличие процедурного минимума (выборы, институты власти и др.), соответствующего общим критериям демократических стандартов, не обеспечивает в достаточной степени открытость общества, что

предопределяет необходимость формирования новых структур регулирования информационно-коммуникативных процессов взаимодействия институтов гражданского общества и органов государственной власти.

Основываясь на вышеприведенном, предлагаются стратегические направления повышения уровня инновационности экономики АР Крым, реализация которых требует учета основных фокусов реформирования экономической сферы, сферы инновационных технологий и сферы законодательных основ регулирования инновационной деятельности, что позволит создать предпосылки для формирования структурных условий социально ориентированной экономики региона, цель которой состоит в обеспечении экономической безопасности региональной общественной системы (см. рис. 2.36).

Формирование стратегических направлений экономической доктрины социально ориентированной экономики АР Крым предопределяет необходимость учета роли предпринимательства как источника и движущей силы инновационных преобразований и прогрессивных структурных сдвигов, характерных для периода трансформации социального пространства региона. Это подтверждается многочисленными научно-прикладными исследованиями, а также результатами анализа мирового опыта развития предпринимательской деятельности, свидетельствующими о значительном вкладе субъектов предпринимательского сектора в формирование ВВП, в развитие материально-технической и информационной инфраструктуры, в расширение сфер реализации экономической активности населения и повышение уровня конкурентоспособности национального производства. Так, в США ежегодно инвестируется в венчурный бизнес до 20 млн. дол., доля малого бизнеса в формировании ВВП составляет более 50 %, а количество субъектов малого бизнеса — 23 млн. фирм с общей численностью персонала 57,1 млн. чел. при условии общей численности населения страны 293 млн. чел. [234].

При этом ученые считают, что основными факторами, детерминирующими развитие предпринимательства и предопределяющими его возможности генерировать динамические эволюционные изменения общественного развития, являются наличие высокоразвитой рыночной инфраструктуры, информационно-телекоммуникационных и инновационных ресурсов, а также конкурентоспособного человеческого капитала. Из этого следует, что данные характеристики региональной системы создают условия для структурных трансформаций социального пространства региона, основу которых составляет признание приоритетной роли интеллектуального потенциала индивида, как главного объекта институциональных преобразований, направленных на повышение эффективности воспроизводственных процессов и обеспечение экономического роста.

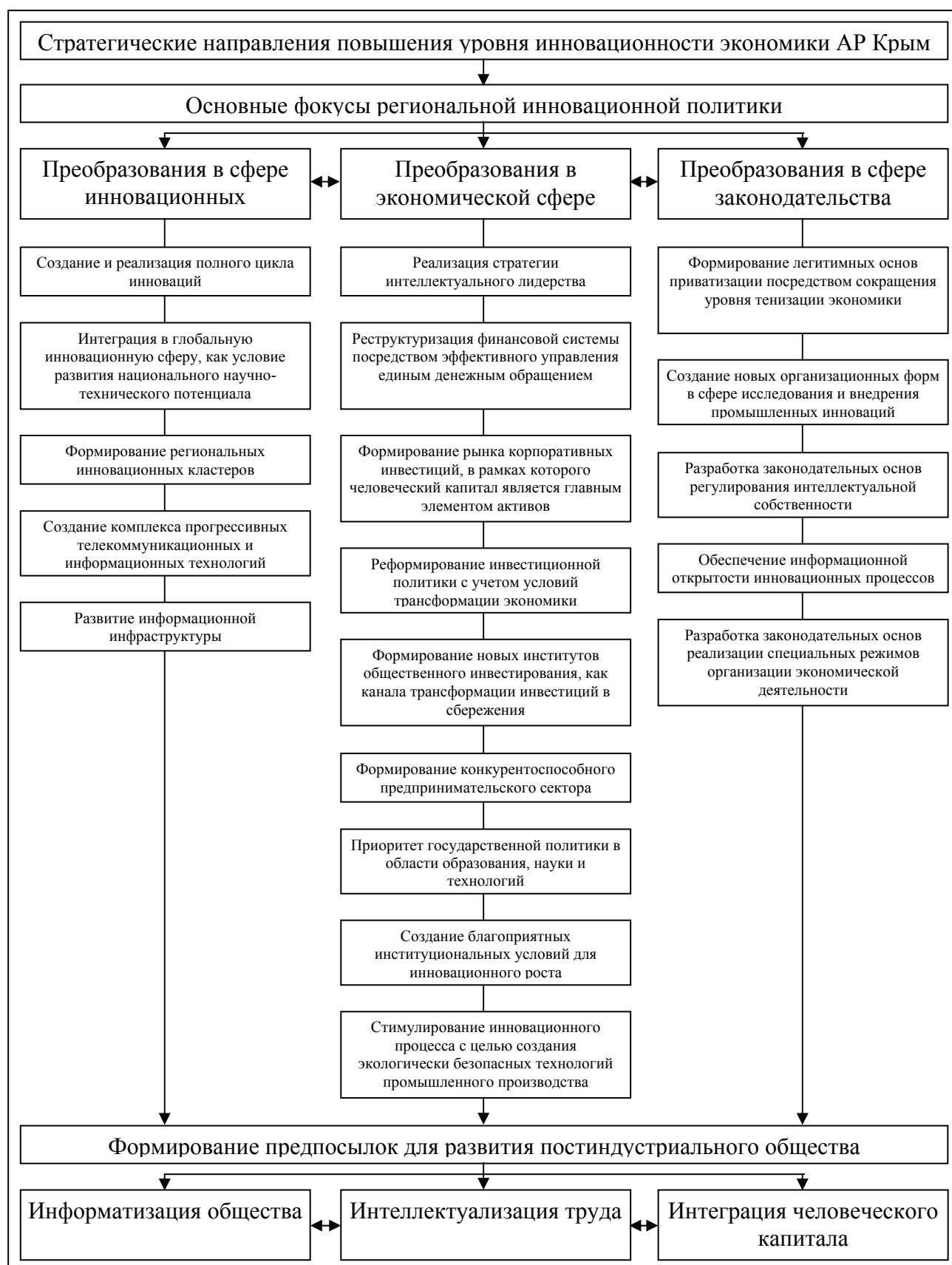


Рис. 2.36. Стратегические направления повышения инновационности экономики АР Крым в контексте целей социально ориентированной экономики региона

Оценивая результативность функционирования предпринимательского сектора АР Крым в контексте определения стратегических направлений экономической доктрины социально ориентированной экономики, определено, что основные тенденции, характеризующие развитие предпринимательства в регионе, являются риском регионального развития в отношении формирования дееспособной рыночной инфраструктуры, совершенствования правовых основ регулирования предпринимательской деятельности и стимулирования экономической активности населения. Данный вывод подтверждается снижением (на 4%) доли продукции малых предприятий в общем объеме реализации продукции в регионе (25,4%), сокращением (на 36,84%) количества инновационно-активных предприятий и доли промышленных предприятий, внедряющих инновации (на 40%), а также изменением уровня среднемесячной заработной платы работникам малых предприятий (снижение на 21%).

При этом в АР Крым существует ряд проблем институционального характера, нерешенность которых создает реальные угрозы для снижения уровня инвестиционной привлекательности экономики региона ввиду отсутствия эффективных механизмов государственного стимулирования развития предпринимательства, бюрократизации процессов регистрации субъектов предпринимательской деятельности, непоследовательности в фискальной политике и др., что в целом предопределяет снижение уровня экономической активности населения и препятствует развитию инновационных процессов и интегрированных структур бизнеса. Это обосновывает необходимость разработки стратегических направлений развития предпринимательской среды АР Крым, предусматривающих совершенствование нормативно-законодательной базы, регулирующей предпринимательскую деятельность, определение действенных механизмов стимулирования развития науки и образования с целью создания благоприятных условий для активизации предпринимательских инициатив и развития персональных компетенций в сфере использования информационных и коммуникационных технологий (см. рис. 2.37).

В заключение следует отметить, что реализация предложенных стратегических направлений экономической доктрины социально ориентированной экономики обеспечит создание условий для эффективного использования инновационных, информационных, материальных, человеческих и природных ресурсов региона, учитывая научно-технологический прогресс и, соответствуя целям социально ориентированной экономики региона, достижение которых позволит сформировать гражданское общество, предусматривающее возможность существования автономных социальных акторов, способных конструктивно взаимодействовать с государством в соответствии с интересами преобладающего большинства.



Рис. 2.37. Стратегические направления развития предпринимательской деятельности в АР Крым в контексте приоритетов социально ориентированной экономики

Литература к главе 2

1. Orekhova T. Globalization and transnationalisation: interactive and complementary tendencies of modern economic / T.V. Orekhova, I.V. Khadzhynov // *Ekonomske teme: Casopis*. — Nis: Univerzitet u Nisu, 2003. — Vol. 2. — P. 439–447.
2. Мовсесян А.Г. Философия транснационализации / А.Г. Мовсесян // *Вестник Финансовой академии*. — 2000. — №3.
3. Новый экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. — М.: Ин-т новой экономики, 2006. — 1088 с.
4. Буданов В.Г. Транснациональное образование: синергетическая парадигма. Многообразие поисков и подходов / В.Г. Буданов. — М., 2000. — 276 с.
5. Рогач О.І. Міжнародні інвестиції: теорія і практика бізнесу транснаціональних корпорацій / О.І. Рогач. — К.: Либідь, 2005. — 720 с.
6. Nelson R. Recent Evolutionary Theorizing about Economic Change / R. Nelson // *Journal of Economic Literature*. — 1995. — Vol. XXXIII, March.
7. Survey of OECD Work on International Investment / OECD Working Papers on International Investment. — OECD Publishing, 1998.
8. Официальный сайт Государственного комитета статистики Украины. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Бланк И.А. Управление прибылью / И.А. Бланк. — 2-е изд., расш. и доп. — К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. — 752с.
10. Самуэльсон П. Экономика / П. Самуэльсон; [пер. с англ.]: В 2 т. — М.: Алгон, 1992. — 746 с.
11. Сэй Ж.Б. Трактат политической экономии // Антология экономической классики: В 2 т., т.2. — М.: Дело, 2000. — 232 с.
12. Чемберлин Э. Теория монополистической конкуренции: пер. с англ. — М.: Изд-во иностр. лит., 1959. — 572 с.
13. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии. — М.: Изограф, 2000. — 448 с.
14. Уолш К. Ключевые показатели менеджмента: полное руководство по работе с критическими числами, управляющими вашим бизнесом. — К.: Companion Group, 2008. — 400 с.
15. Бойчик І.М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2002. — 480с.
16. Ансофф И. Стратегическое управление. — СПб.: Питер, 1993. — 487с.
17. Турило А.М. Прибуток — об'єктивний закон та ключова фінансово-економічна категорія розвитку суспільного виробництва // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. — Д.: ДУЕП, 2008. — №1. — С. 443–445.

18. Bearings and Service Productivity and Reliability for Metal Production. [Електронний ресурс] / Schaffler Group Industrial. — Режим доступа: www.fag.com.
19. Industrial Bearing Maintenance Manual. [Електронний ресурс] / Timken. — Режим доступа: www.timken.com.
20. Обзор рынка подшипников качения в России [Електронний ресурс] / Research Group Info Mine, Москва, февраль 2006г. — Режим доступа: <http://marketing.rbc.ua/file.php?id=734>.
21. Решение экономических задач на компьютере / А.В. Каплан и др. — М.: ДМК Пресс, 2004. — 600 с.
22. Bytkin S.V. Comparison of the Radiation Hardness of the Dielectric Isolation IC's Made in Accordance With Different Types of the Preliminary Radiation & Thermal Processing. Электронный ресурс. — Режим доступа: http://www.klabs.org/richcontent/MAPLDCon99/Papers/P4_Bytkin_P.doc.
23. Bytkin S.V. Radiation Hardness of the γ - irradiated up to $D_\gamma=2 \times 10^8$ Rad Dielectrically Insulated ICs, manufactured with Different Types of the Preliminary Radiation & Thermal Processing, Measured in the Temperature Range $-60^\circ\text{C} \dots +125^\circ\text{C}$. Электронный ресурс. — Режим доступа: http://www.klabs.org/richcontent/MAPLDCon01/Papers/P/P1_Bytkin_P.doc.
24. StatSoft, Inc. (2006). Electronic Statistics Textbook. Tulsa, OK: StatSoft. WEB. Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.statsoft.com/textbook/stathome.html>.
25. Mathcad 11: Полное руководство по русской версии. — М.: ДМК Пресс, 2005. — 592 с.
26. Кірейцев Г.Г. Фінанси підприємств / Г.Г. Кірейцев. — К.: Вира, 2002. — 280 с.
27. Методика проведення поглибленого аналізу фінансово-господарського стану неплатоспроможних підприємств та організацій: наказ Агентства з питань запобігання банкрутству від 27 червня 1997 р. // Держ. інформ. бюл. про приватизацію. — 1997. — №12. — С. 41–51.
28. Нікбахт Е., Гропеллі А. Фінанси: пер. з англ. — К.: Основи, 1993. — 384с.
29. Про затвердження вимог Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку щодо аудиторської перевірки відкритих акціонерних товариств та підприємств-емітентів облігацій (крім комерційних банків, інституціональних інвесторів): Рішення Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 19.03.1997 р. №5 // Урядовий кур'єр. — 1997. — 4 вересня (№162–163).
30. Про затвердження методики інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств та організацій: Агентства з питань запобігання банкрутству підприємств та організацій від 23.02.1998 р. №22 // Офіційний вісник України. — 1998. — №13. — Ст. 513.
31. Шеремет А.Д. Финансы предприятий / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин. — М.: ИНФРА-М, 1998. — 344 с.

32. Финансы / Под ред. А.В. Ковалевой. — 3-е изд., перераб и доп. — М.: Финансы и статистика, 1999. — 384 с.
33. Кабанов А.И. Регулирование оборотных средств на предприятиях угольной промышленности / А.И. Кабанов. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 1999. — 37 с.
34. Фильев В.И. Организация, нормирование и оплата труда. Опыт зарубежных стран: Великобритании, Германии, Италии, США, Франции, Японии и др. / В.И. Фильев // Управление персоналом. — 1996. — № 9. — С. 68–75.
35. Закон України "Про аудиторську діяльність" [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://proaudit.com.ua/audit/zakon/v-domost-verhovno-radi-vvr-1993-n-23-st-243-vvoditsya-v.html>.
36. Sz wajca D. Wizerunek i reputacja przedsiębiorstwa w procesie kreowania jego wartości, [w:] Zarządzanie przedsiębiorstwem, (red.) E. Urbańczyk, Studia i prace Uniwersytetu Szczecińskiego nr 7, Szczecin 2008.
37. Fombrun Ch.J., Van Riel C.B.M. The reputation landscape. "Corporate Reputation Review" 1997, Vol. 1, nr 1-2.
38. Budzyński W. Wizerunek firmy. Kreowanie, zarządzanie, efekty. Poltext, Warszawa 2003.
39. Bogner F. Das neue PR-Denken. Ueberreuter Sachbuch, Wien 1990.
40. Grey E.R., Balmer J.M.T. Managing Corporate Image and Reputation, "Long Rang Planning" 1998, Vol. 31.
41. Zarębska A. Reputacja — warunek powodzenia przedsiębiorstwa na rynku, „Organizacja i Kierowanie”. — nr 2. — 2007.
42. Kosnik T.J. Corporate Positioning: How to Assess — and Build — a Company's Reputation, Harvard Business School Press, Boston 1989.
43. Sz wajca D. Zarządzanie reputacją przedsiębiorstwa w aspekcie wzrostu jego wartości [w:] Nowoczesność przemysłu i usług. Relacje i wartość w strategiach zarządzania przedsiębiorstwami (red.). — J. Pyka, TNOiK, Katowice, 2008.
44. Fombrun Ch.J., Van Riel C.B.M. Fame and Fortune, How Successful Companies Build Winning Reputations, FT Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ 2004.
45. Krawiec F. Kreowanie i zarządzanie reputacją firmy. — Difin, Warszawa, 2009.
46. Black E.L., Carnes T.A., Richardson V.J. The Market Valuation of Corporate Reputation. — "Corporate Reputation Review", No.3, 2000.
47. Srivastava R.K., McInish T.H., Wood R.A., Capraro A.J. The Value of Corporate Reputation: Evidence from the Equity Markets. — "Corporate Reputation Review", No.1, 1997.
48. Chaney P.K., Philipich K.L., Shredded Reputation: The Cost of Audit Failure. — Working Paper, Vanderbilt University, 2003.
49. Hartley R.F. Zarządzanie i marketing. Spektakularne sukcesy i porażki. — Wyd. HELION, Gliwice, 2004.

50. Schuh, A. & Holzmüller, H. (2003). Marketing strategies of western consumer goods firms in Central and Eastern Europe. In Stütting, H.-J., Dorow, W., Blazejewski, C.F. (Eds). *Change Management in Transition Economies — Integrating Corporate Strategy, Structure and Culture* (pp. 176–188). New York: Palgrave Macmillan.
51. Roberts J. & Cayla J. (2009). Global branding. In Kotabe, M. & Helsen, K. (Eds). *The SAGE Handbook of International Marketing* (pp. 346–360). Los Angeles: Sage.
52. Cateora P. & Graham J. (2007). *International Marketing*, 13th ed. Boston: McGraw-Hill Irwin.
53. Steenkamp J-E, Batra R. & Alden D. (2003). How perceived brand globalness creates brand value. *Journal of International Business Studies*, 34 (1), P. 53–65.
54. Rosenbloom A. & Haefner J. (2009). Country-of-origin effects and global brand trust: A first look. *Journal of Global Marketing*. 22(4), P. 267–278.
55. Lavidge R. & Steiner G. (1961) A model for predictive measurement of advertising effectiveness, *Journal of Marketing*, 61, 59–62.
56. Heckler S. and Childers T. (1992). The role of expectancy and memory in for verbal and visual information: What is incongruency? *Journal of Consumer Research*, 18, 475–92.
57. Kent R.& Allen C. (1994). Competitive consumer interference effects for consumer memory in advertising: The role of brand familiarity. *Journal of Marketing*. 58, 97–105.
58. Low G. and Lamb C. (2000). The measurement and dimensionality of brand associations. *Journal of Product and Brand Management*, 9(6), 350–68.
59. Janiszewski C. (1993). Preattentive mere exposure effects. *Journal of Consumer Research*. 20 (3), 376–92.
60. Holden S. and Vanhuele M. (1999). Know the name, forget the exposure: Brand familiarity versus memory of exposure context. *Psychology & Marketing*. 16(6), 479–96.
61. Chattopadhyay A. (1998). When does comparative advertising influence brand attitude? The role of delay and market position. *Psychology & Marketing*, 15(5), 461–75.
62. Lee J.& Lee W. (2007). Country of origin and brand familiarity in consumer product evaluation: The strategic brand alliance perspective. American Academy of Advertising & Korean Advertising Society, Asia Pacific Conference, Seoul, Korea. Retrieved 6/3/09. — web-site: <http://advertising.utexas.edu/sp/groups/public/@commadvfac/documents/>.
63. de Houwer J. (2008). Conditioning as a source of liking: There is nothing simple about it. In. M. Wanke (Ed.). *Social Psychology of Consumer Behavior*. New York: Psychological Press.
64. Boutie P. (1994): Who will save the brands? *Communication World*, 7, 24–29.

65. Delgado-Ballester E., Munera-Aleman J. & Yague-Gullien M. (2003). Development and validation of a brand trust scale. *International Journal of Market Research*, 45 (1), 35–53. — web-site: general_information/prod75_017493.pdf.
66. Delgado-Ballester E. & Munuera-Aleman J.L. (2001): Brand trust in the context of consumer loyalty. *European Journal of Marketing*, 35(11/12), 1238–1258.
67. Lau G. & Lee S. (1999). Consumers' trust in a brand and the link to brand loyalty *Journal of Market Focused Management*, 4 (4), 341–370.
68. Chatterjee S. & Chaudhuri A. (2005). Are trusted brands important? *Marketing Management Journal*, 15(1), 1–16.
69. Ambler T. (1997). How much of brand equity is explained by trust? *Management Decision*, 35(4), 283–292
70. Romaniuk J. & Bogomolova S. (2005). Variation in brand trust scores. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 13(4), 363–373.
71. Rossiter J & Percy L. (1997). *Advertising Communications and Promotion Management*. New York: McGraw-Hill, New York.
72. Hair J., Anderson R., Tatham R., Black W. (2006). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall.
73. Messerling P. & Wang J. (2008). Redesigning the European Union's trade policy strategy towards China. Joint ECIPE-GEM Working Paper. No.4. Retrieved on October 1. — web-site: http://www.gem.sciences-po.fr/content/publications/pdf/Messerlin_wang_EUchina_long_EN20022008.pdf.
74. Гомаль И.И., Рябич О.Н. Предотвращение изменения климата: глобальные и региональные аспекты: Моногр. — Донецк: ГВУЗ „ДонНТУ”, 2008. — 296 с.
75. Завершившаяся под Бонном международная конференция активизировала глобальные усилия по защите климата. [Электронный ресурс] // Вся экология. — Режим доступа: <http://ecoportal.ru/news.php?id=45306>.
76. Цель Киотского протокола не достигнута, но что дальше? [Электронный ресурс] // Факультет проблем физики и энергетики. — Режим доступа: http://fpfe.mipt.ru/science_articles/Kyoto_protocol.html.
77. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования: Пер. с англ. — М.: Academia. — 1999. — 784 с.
78. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Пер. с англ.; под ред. Л.Н. Ковачин. — Спб.: Питер, 2001. — 288 с.
79. Гилбрейт Д. Экономические теории и цели общества / Под ред. акад. Н.Н. Иноземцева. — М.: Прогресс, 1979. — 406 с.
80. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. — М.: ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с.
81. Тофлер Э. Метаморфозы власти: Пер. с англ. — М.: ООО "Издательство АСТ", 2004. — 669 с.

82. Тофлер Э. Третья волна. — М.: Издательство АСТ, 1999. — 784 с.
83. Геец В.М. Социально-экономические трансформации при переходе к экономике знаний // Социально-экономические проблемы информационного общества / Под ред. д.э.н., проф. Л.Г. Мельника. — Сумы: ИТД "Университетская книга", 2005. — С. 16–33.
84. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире. — М.: Academia, Наука, 1988. — 640 с.
85. Козырев А.Н. Интеллектуальный капитал. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://revolution.allbest.ru>.
86. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. — М.: Издательский центр "Акционер", 2002. — 200 с.
87. Захарченко А.И. Управление знаниями на основе системы показателей // Рыночная экономика: современная теория и практика управления: Науч. сб. / Под ред. В.И. Захарченко. — Одесса: Наука и техника, 2007. — Вып. 12. — Т. 10. Наукоемкие производства и интеллектуальный капитал: состояние и перспективы. — С. 71–98.
88. Мельник Л.Г. Экономика информации и информационные системы предприятия: Учеб. пособие / Л.Г. Мельник, С.Н. Ильяшенко, В.А. Касьяненко. — Сумы: ИТД «Университетская книга», 2004. — 400 с.
89. Мельник Л.Г. Предпосылки формирования информационного общества // Социально-экономические проблемы информационного общества / Под ред. д.э.н., проф. Л.Г. Мельника. — Сумы: ИТД "Университетская книга", 2005. — С. 60–87.
90. Мельник Л.Г. Экономика и информация: экономика информации и информация в экономике: Энциклопедический словарь. — Сумы: ИТД "Университетская книга", 2005. — 384 с.
91. Джамай Е.В., Бендигов М.А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения // Менеджмент в России и за рубежом. — 2001. — №4.
92. Иванюк И.А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://publish.cis2000.ru>.
93. Макаров В.Л. Экономика знаний: уроки для России // Вестник российской академии наук. — Т. 73. — 2003. — №5. — С. 450–462.
94. Маркетинг і менеджмент інноваційного розвитку: Моногр. / За заг. ред. д.е.н., проф. С.М. Ілляшенка. — Суми: ВТД "Університетська книга", 2006. — 728 с.
95. Ильяшенко С.Н. Интеллектуальный потенциал предприятия: сущность, структура, подходы к оценке // Рыночная экономика: современная теория и практика управления: Науч. сб. / Под ред. В.И. Захарченко. — Одесса: Наука и техника, 2007. — Вып. 12. — Т. 10. Наукоемкие производства и интеллектуальный капитал: состояние и перспективы. — С. 8–31.

96. Данько Т.П. Управление маркетингом: Учебник. — Изд. 2-е, перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 334 с.
97. Махнуша С.М. Управління торговельною маркою як інтелектуальним активом промислового підприємства: Дис...канд. екон. наук: 08.00.04 / Сумський державний університет — Суми, 2008. — 195 с.
98. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Семикіна М.В. — Кіровоград : ПВД „Мавік”, 2004. — 146 с.
99. Економічна активність населення у 2009 році // Стат.збірник / Державний комітет статистики України: № 09/2-23/167 від 20.07.2010р. — с. 78.
100. Русанова Т. Гендерний вимір демократичних перетворень у сучасній державі: соціально-економічний аспект / Т. Русанова // Стратегічна панорама. — 2004. — №2. — С. 138–143.
101. Взаимодействие научно-образовательных, промышленных, предпринимательских и административных структур. Сб. тезисов конференции // Под ред. В.С. Гершгорина. — Новокузнецк, 2000. — 89 с.
102. The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response //The International Institute for Labour Studies (IILS), 2009. — ISBN Print: 978-92-9014-900-2. Web/pdf: 978-92-9014-901-9. — P. 3.
103. EU Employment situation and Social Outlook. Monthly Monitor. May 2009. EC. Employment, Social Affairs&Equal Opportunities. — web-site: http://ec.europa.eu/environment/integration/employment_en.htm.
104. Україна у вимірі економіки знань / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця. — К.: „Основа”, 2006. — 592 с.
105. Праця України у 2009 році // Стат. збірник./ Державний комітет статистики України: № № 09/3-32/170 від 20.07.2010 р. — С. 91
106. Закон України „Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення” (№799-17 від 25.12.2008 р.) //Урядовий кур’єр від 13.01.2009 р. — №3.
107. Александрова Г.М. Проблемы ресурсного обеспечения современного торгового предприятия: Торговля и рынок Украины: темат. сб. наук. пр. Г.М. Александрова — Донецьк: ДонНУЕТ, 2008. — 492 с.
108. Доронина М. Факторы эффективного использования человеческих ресурсов предприятия / Доронина М., Григоренко А., Аведян Л. // Бизнесинформ. — 1999. — №9–10.
109. Лутай Л.А. Соціологія праці: Навч.посіб. / Л.А. Лутай; М-во освіти і науки України; Донец.Нац.ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. — Донецьк: ДонНУЕТ, 2009. — 300с.
110. Ареф’єва О.В. Перспективні напрями розвитку трудового потенціалу в системі споживчої кооперації / Ареф’єва О.В., Мягих І.М. // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — №12(102).
111. Чеглакова Л.М. Изменения в практике управления персоналом на современных промышленных предприятиях / Чеглакова Л.М // Социологічні дослідження. — 2007. — № 5(277).

112. Делягин М.Г. Мировой кризис: Общая теория глобализации: Курс лекций. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 768 с.
113. Стоуньер Т. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики. Новая технократическая волна на Западе. — М.: Прогресс, 1986. — 394 с.
114. Polanyi K. The Livelihood of Man. New York. Academic Press, Inc, 1977.
115. Суровикин Н.В. Система управления персоналом как инновация: часть первая // Служба управления персоналом: интерактивный Интернет журнал. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://personaldept.h12.ru/nomer1/supinn1.html>.
116. Скитяева И., Чернова Е. Социальный пакет: статья расходов или инструмент управления? // Управление компанией. — 2005. — № 12. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.zhuk.net/archive/printyk.asp?aid=6166>.
117. Власова А. Управление компенсационным пакетом // Отдел кадров [HRD]. — 2004. — №20 (131). [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kmbs.com.ua/data/filestorage/Articles/upr.pdf>.
118. Власова А., Лупало П. Яким буде майбутній вибір компенсації? // Києво-Могилянська Бізнес — Студія. — 2004. — №9. — С. 47–64. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.kmbs.com.ua/data/filestorage/Articles/What_Is_The_Compensation_In_The_Future.pdf.
119. Рейтер Г. Как и когда внедрять новую систему оплаты труда // Бизнес. — 2003. — №51. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.business.ua/i570/a20453/>.
120. Борзова Е.А. Чем наполнить социальный пакет? // Учет. Налоги. Право — Москва. — №30. — 17–23 августа 2004 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.gazeta-unp.ru/unp.pl?page=print_state&id=4263.
121. Артемов О.Ю. Кадровый менеджмент: практическое руководство для руководителей и специалистов кадровых служб / Артемов О.Ю., Архипова Н.И., Овчинникова Н.В. — М: Изд-во «ПРИОР», 2001. — 258 с.
122. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. — М: ЮНИТИ, 1999. — 407 с.
123. Лукьянченко Н.Д. Управление трудом на промышленных предприятиях: Моногр. — Донецк: Донбасс, 1996. — 330 с.
124. Кальченко А.Г. Основы логистики: навч. посібник / В.Г. Кальченко. К.: Тов-во «Знання», КОО, 1999. — 135 с.
125. Плотников В.В. Эффект логистической интеграции: моногр. / В.В. Плотников. — М.: Научная книга, 2002. — 104 с.
126. Логистика: учебник / Под ред. Б.А. Аникина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 368 с.
127. Сергеев В.И. Логистика в бизнесе / В.И. Сергеев. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 608 с.

128. Фролова Л.В. Механізми логістичного управління торговельним підприємством: монографія / Л.В. Фролова; ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. — Донецьк, 2005. — 322 с.
129. Porter M.E. *Competitive Agrantage*. — The free Press, New York, 1985.
130. Радукан С.М. Логістика постачання та управління матеріальним забезпеченням виробництва в системі управління підприємством: // С.М. Радукан: Економічна організація та економічна освіта: взаємообумовленість стратегії розвитку: Зб. матеріалів Міжнародної наук. практ. конф. до 100-річчю Бухала С.М. Київ, КНЕУ. — 2007. — С. 335–338.
131. Курганов В.М. Логистические транспортные потоки: практ. пособие. / В.М. Курганов. «Дашков и К^о». — М., 2003. — 252 с.
132. Яковлєв А.А. Влияние кризиса на поведение предприятий / А.А. Яковлєв // Журнал новой экономической ассоциации. — 2009. — №3–4. — С.226–232.
133. Немировский И.Б. Бюджетирование: от стратегии до бюджета — пошаговое руководство / И.Б. Немировский, И.А. Старожукова. — М.: ДЦД Пектика, 2006 — 234 с.
134. Ченг Ф.Ли. Финансы корпораций: Теория, методы и практика / Ф. Ли Ченг, Джозеф И. Финнерти; [пер с англ.]. — М.: ИНФРА-М, 2000.
135. Хил Лафуента А.М. Финансовый анализ в условиях неопределенности / Хил Лафуента А.М. [пер. с исп. под ред В.Е. Велеско и др.]. — Минск, 1998.
136. Рожнова О.В. Финансовый учет: теоретические основы, методологический аппарат / О.В. Рожнова — М.: Экзамен, 2001.
137. Политика доходов и заработной платы / под ред. Савченко П.В., Кокина Ю.П. — М.: Юрист, 2000. — 456 с.
138. Тонких А.С. Соблюдение баланса интересов как ключевой фактор роста рыночной стоимости предприятия / А.С. Тонких, А.В. Ионов // Корпоративные Финансы. — 2009. Выпуск 3 (11). — С. 36–43.
139. Муравьев А.А. Результаты деятельности фирмы и смена менеджеров в Украине / А.А. Муравьев, А.В. Талавера, О.А. Билык и др. // Российский журнал менеджмента. — 2009. — Т.7. — №4. — С. 13–32.
140. Щукина Л.Г. Влияние корпоративных конфликтов на эффективность управления и стоимость компании: обзор теории и эмпирических свидетельств / Л.Г. Щукина // Корпоративные Финансы. — 2009. — Вып. 4(12). — С. 116–128.
141. Бортнік Т.І. Формування соціально-економічного механізму мотивації праці / Т.І. Бортнік // Зб. наук. праць. — Умань: УСГА, 1999. — С. 393–395.
142. Плікус І.Й. Форми власності і економічні інтереси учасників виробництва / І.Й. Плікус // Регіональні перспективи. — 2002. — С. 42–43.
143. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах / А. Ревенко // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 32–37.

144. Ревенко А. Заробітна плата в операційних витратах підприємств // Україна: аспекти праці. — 2008. — №7. — С. 7–14.
145. Дієсперов В. Продуктивність праці — критерій стану і спроможності господарства / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. — 2006. — №3. — С. 41–45.
146. Дієсперов В. Оплата праці як похідна від її продуктивності та дохідності / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. — 2008. — №7. — С. 32–37.
147. Пасека А. Продуктивність праці на сучасному етапі: методика вимірювання та комплексна оцінка / А. Пасека // Україна: аспекти праці. — 2009. — №5. — С. 45–50.
148. Ушенко Н. Умови та фактори підвищення продуктивності використання людського капіталу України // Україна: аспекти праці. — 2008. — №5. — С. 37–45.
149. Балацкий Е. Экономическая наука — новые вызовы современности / Е. Балацкий // Мировая экономика и международные отношения. — 2006. — №1. — С. 61–67.
150. Бузгалин А. Мировой экономический кризис и сценарии посткризисного развития: марксистский анализ / А. Бузгалин, А. Колганов // Вопросы экономики. — 2009. — №1. — С. 119–132.
151. Губанов С. Кризисная динамика: параметры и причины / С. Губанов // Экономист. — 2009. — №11. — С. 3–17.
152. Губанов С. Неоиндустриализация плюс вертикальная интеграция (о формуле развития России) // Экономист. — 2008. — №9. — С. 3–27.
153. Дзарасов С. Российский кризис: истоки и уроки / С. Дзарасов // Вопросы экономики. — 2009. — №5. — С. 69–85.
154. Капелюшников Р.И. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии / Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2009. — №4. — С. 59–79.
155. Корняков В. Производительность труда: критические темпы роста / В. Корняков // Экономист. — 2008. — №11. — С. 50–59.
156. Краснова В. Истина — в человеко-часах / В. Краснова // Эксперт. — 2010. — №2. — С. 50–54.
157. Кушлин В. Факторы экономического кризиса и базис его преодоления / В. Кушлин // Экономист. — 2009. — №3. — С. 3–11.
158. Сухарев О. Национальное богатство и структурная политика / О. Сухарев // Экономист. — 2006. — №2. — С. 24–38.
159. Ускова Т. Производительность труда — главный фактор роста экономики // Экономист. — 2009. — №10. — С. 10–17.
160. International Monetary Fund. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.imf.org>.
161. Департаменту статистики Організації Об'єднаних Націй. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.data.un.org>.

162. International Financial Statistics. — Washington, IMF. — juni 2009. — 1444 p. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.stats.oecd.org>.
163. Шинкоренко Т.П. Тенденції зміни частки заробітної плати в структурі ВВП та валового випуску України: порівняльний аналіз / Т.П. Шинкоренко, Л.І. Кузнецова // Економіка та прогнозування. — 2008. — №3. — С. 20–44.
164. Baker G., Gibbs M., Holmstrom B. The internal economics of the firm: evidence from personal data / G. Baker, M. Gibbs, B. Holmstrom // Quarterly journal of economics. — 1994. — Vol. 4, № 109. — P. 881–919.
165. Holmstrom B. Internal labor market: too many theories, too few facts / B. Holmstrom // American economic review. — 1995. — Vol. 2. — №85. — P. 9–25.
166. Нестандартная занятость в российской экономике / В.Е. Гимпельсон [и др.]; под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. — 400 с.
167. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: Г.И. Гасюк [и др.]. — Минск, 2006. — 407 с.
168. Промышленность Республики Беларусь: стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: О.А. Довнар [и др.]. — Минск, 2008. — 197с.
169. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2004: стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский [и др.]. — Минск, 2008 — 611 с.
170. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions. First Annual Report on Migration and Integration — Brussels, 16.7.2004 COM(2004) 508 final.
171. Авдокушин Е.Ф. К вопросу о сущности и особенностях «новой экономики» // Международная группа ученых-институт проблем новой экономики. — 2004. — №1. — С. 5–14.
172. О состоянии и перспективах развития науки в Республике Беларусь по итогам 2008 года: Аналитический доклад / И.В. Войтов [и др.]. — Минск: ГУ «БелИСА», 2009.
173. Инновации и подготовка научных кадров высшей квалификации в Республике Беларусь и за рубежом. Материалы междунар. научно-практ. конф. 17–18 апреля 2008 /под ред. И.В. Войтова. — Минск: ГУ «БелИСА», 2008.
174. Faucheux S. Intellectual and knowledge capital for sustainable development at local, national, regional, and global levels. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.eolss.net/E6-61-toc.aspx>.
175. Ветлауфер С. Новая ДНК компании Ford. Интервью с президентом компании Ford Motor // Искусство управления. — 2000. — №2. — С. 32–51.

176. Drucker P.F. Next Information Revolution.—Forbes ASAP, 1998.—P. 24–33.
177. Uohanson Ulf / Increasing the transparency of Investments in Intangibles. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.sveiby.com.au/IntangeAss/OECDartUlfioh.htm.
178. Marquardt M., Mtshontshi V. Human resources and their development/ in Encyclopedia of life support systems (EOLLS), developed under the auspices of the UNESCO, EOLSS Publishers, Oxford, UK. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http:// www.eolss.net/](http://www.eolss.net/).
179. Sag A. Management in Encyclopedia of Life Support Systems, developed under the auspices of the UNESCO, EOLSS Publishers, Oxford. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.eolss.net>.
180. Nonaka I., Takeuchi H. The knowledge-creating Company: New York, NY-Oxford Univ. Press, 1996.
181. Pinchat E., Pinchat G. The end of bureaucracy and the rise of intelligent organization. — San Francisco: Baret and Koehler Publishers, 1980. —p. 495
182. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А. Савченко. — К.: КНЕУ, 2002. — 351с.
183. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. — К.: Кондор, 2003. — 296с.
184. Кибанов А.Я. Управление персоналом: энциклопедический словарь / А.Я. Кибанов. — М.: Инфра-М, 1998. — VIII. — 453 с.
185. Криклий А.С. Методические рекомендации по планированию непрерывного профессионального и экономического обучения торговых кадров / А.С. Криклий. — К.: КТЗИ, 1989. — 352с.
186. Балтачєєва Н.А. Концепція управління системою перепідготовки і підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів на підприємстві / Н.А. Балтачєєва // Економіка промисловості. — 2000. — №2 (8). — С. 157–159.
187. Долішній М.І. Модернізація професійної траєкторії освіти як передумова промислового зростання / М.І. Долішній, В.І. Куценко // Економіка промисловості. — 2006. — №4. — С. 47–55.
188. Дружинин В.В. Проблемы системологии (проблемы теории сложных систем) / В.В. Дружинин, Д.С. Конторов. [Электронный ресурс].— Режим доступа: <http://victor-safronov.narod.ru/systems-analysis/books/>.
189. Науменко О.М. Творчествоведение на современном этапе / О.М. Науменко. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://atnu.narod.ru/tvorit.html>.
190. Басин Е.Я. Философская эстетика и психология искусства / Е.Я. Басин, В.П. Крутоус — М.: Гардарики, 2007. — 287 с.
191. Аксенов А. Молодежь, молодежная политика и молодежные организации / А. Аксенов. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://polnyi-pisec.info/ukraina-molodezh-molodezhnaya-politika-i-molodezhnye-organizacii/>.

192. Основы научно-технического творчества молодежи / К.Ф. Сапицкий, И.Ф. Ярембаш, В.Ф. Андрушко и др.; под ред. Б.Т. Пономаренко. — Киев: УМК ВО, 1993. — 184 с.
193. Об основах государственной молодежной политики в государствах – участниках СНГ. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.cis.minsk.by/main.aspx?uid=-13786&>.
194. Сахаренко К. Государственная молодежная политика в Украине / К. Сахаренко, Ф. Герасимчук. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Forum21/Issue_No10/N10_Youth_policy_Ukraine_ru.pdf.
195. Наука, образование, бизнес: векторы взаимодействия в современном обществе: моногр./ Под ред. Демидовой И.Д., Мининой В.Н., М.В. Рубцовой М.В. — Спб.: Скифия-принт, 2008. — 288 с.
196. Образование: кооперация как ключ к успіху. [Электронный ресурс] // Экспертный канал «Открытая экономика». — Режим доступа: <http://oprec.ru/1149488.html>.
197. Благоднаравін М. Учыць, а не пераучываць. [Электронный ресурс] // Эксперт.—2010. — №13 (253). — Режим доступа: <http://expert.ua/articles/12/0/7683>.
198. Зборовский Г.Е. Модернизация образования сквозь призму социальной политики // Журнал исследований социальной политики. — 2010. — Т. 8. — № 1. — С. 87–104.
199. Межкорпоративный университет: успешный старт. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.training.com.ua/live/news/mezhkorporativnij_universitet_uspeshnij_start.
200. Компания Telesens. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.telesens.ua/92.php?n_id=5.
201. Гріневська С.М. Напрями удосконалення державного регулювання соціальної орієнтації економіки / Автореф. на здоб.наук.ступ. канд.екон.наук за спец. 08.00.03 / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2008. — 20 с.
202. Новикова О.Ф., Гриневская С.М., Шамилева Л.Л. Социальная ориентация экономики: механизмы государственного регулирования: Монография / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти.— Донецк, 2009.— 220 с.
203. О госбюджете Украины на 2010 год. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gska2.rada.gov.ua>.
204. Пчелинцев О. Региональная экономика в системе устойчивого развития / О. Пчелинцев // Российский экономический журнал. — 2006. — № 5–6. — С. 77–85.
205. Coase R. The Problem of Social Cost // Journal of Law and Economics. — 1960. — Vol.3. — №7. — P. 1–44.
206. Указ Президента Украины от 9 апреля 2010 года №533/2010 «Положение о Раде регионов». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rada.gov.ua>.

207. В.Н. Цыпко. Прогнозирование социально-экономических процессов / Предисл. Д.М. Гвишиани. Изд. 2-е, перераб. и доп. — М.: КомКнига, 2007. — 240с.
208. Рио-конференция 92 (Hunter, 1994, Программа 1993).
209. Кайзингер К. Устойчивое развитие на рубеже века: перспективы и наблюдение // Международный журнал по устойчивому развитию. — 1998. — №1. — С. 73–98.
210. Удовиченко В. Пошук оптимальної моделі соціально-економічного розвитку // Регіональна економіка. — 1999. — №1. — С. 35–42.
211. Мельник Л.Г. Экономика развития. — Сумы: ИТД «Университетская книга», 2006. — 662 с.
212. Соціально-економічні парадигми сучасного гуманізму. — К.: «Видавничий дім «КОРПОРАЦІЯ», 2007. — 281 с.
213. Общая социология: Учебное пособие / под общ. Ред. проф. А.Г. Эфендиева. — М.: ИНФРА — М., 2002. — 654 с.
214. Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения. — М., 1970. Т.1.
215. Арон Р. Демократия и тоталитаризм. — М., 1999.
216. Михасюк И. Государственное регулирование экономики / И. Михасюк, А. Мельник, М. Крупка. — Львов : Украинские технологии, 1999. — 640 с.
217. Саблук П.Т Проект «Комплексна програма підтримки розвитку українського села на період до 2015 року» / П.Т. Саблук, Ю.А. Лузан, В.П. Ситник // Економіка АПК. — 2007. — № 7. — С. 11–37.
218. Герасименко И. Программа конкретных действий / И. Герасименко // Крымские известия. — 2007. — № 24. — С. 8–10.
219. Юрчишин В.П. Формирование и системное развитие новейшей государственной аграрной политики / В.П. Юрчишин // Экономика Украины. — 2007. — № 10. — С. 4–14.
220. Стратегические приоритеты развития экономики Крыма / под ред. Абдуллаева Р.А. — Симферополь: Доля, 2007. — 448 с.
221. Катеринец С.В. Роль государственной поддержки в аграрном секторе Украины / С.В. Катеринец // Экономист. — 2008. — №9. — С. 24–25.
222. Концепция приоритетного развития аграрного сектора экономики и социального развития села в Автономной республике Крым на 2006-2008 годы // Крымские известия. — 2006. — № 40. — С. 3–5.
223. Лук'янихін В.О. Екологічний менеджмент у системі управління збалансованим розвитком: Монографія / В.О. Лук'янихін. — Суми: ВТД „Університетська книга”, 2002. — 314 с.
224. Бережна І.В. Національні пріоритети та регіональні детермінанти соціально-економічного зростання (на матеріалах АР Крим) / І.В. Бережна — НАН України: Інститут регіональних досліджень, 2004. — 640 с.

225. Отчет ПРИК ООН «уровень жизни в 14 районах Автономной Республики Крым». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.bigyalta.com.ua/story/2959>.

226. Государственная программа социально-экономического развития Автономной Республики Крым на период до 2017г.: пост. КМУ от 30.08.2007, №1067. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.minindustry.crimea-portal.gov.ua/rus/index.php?v=1&tek=158&par=5&l=&art=411>.

227. Республиканская программа борьбы с онкологическими заболеваниями на 2007–2016гг.: пост. ВР АРК от 22.11.2006, № 251-5/06. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.rada.crimea.ua/norm_prav/5_soz/251.doc.

228. Крымская республиканская программа «Учитель» (2004–2012гг.): пост. ВР АРК от 18.06.2003, №662-3/03. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.minobr.crimea-portal.gov.ua/>.

229. Республиканская программа развития общеобразовательных учебных заведений «Интернет для сельских школ» на 2007–2010 гг.: пост. ВР АРК от 20.12.2006, №293-5/06. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.minobr.crimea-portal.gov.ua/>.

230. Региональная программа информатизации общеобразовательных, внешкольных, профессионально-технических и высших учебных заведений Автономной Республики Крым до 2010 г.: пост. ВР АРК от 21.02.2007, №348-5/07. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.minobr.crimea-portal.gov.ua/>.

231. Інноваційна стратегія українських реформ / А.С. Гальчинский, В.М. Геець, А.К. Кінах, В.П. Семиноженко — К.: Знання України, 2002. — 336 с.

232. Гохберг Л. Национальная инновационная система России в условиях "новой экономики" [Электронный ресурс], — 22 апреля 2004. Портал "Инновации, инвестиции, индустрия". — М., 2003. — Режим доступа: http://www.3i.ru/problems.asp?ob_no=1235.

233. Ферхульст С. Конвергенция телекоммуникационных, вещательных и информационных технологий: европейский подход / С. Ферхульст // ЗиП-телеком. — 1998. — № 1. — С. 12–13.

234. Виленский А. Проблемы кооперации крупных российских предприятий и малого бизнеса: предпринимательство в России / А. Виленский, А. Чепуреко. — М.: Наука, 1998. — С. 27–40.

Глава 3. УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

3.1. Проблемы развития горной промышленности

3.1.1. Чергова перебудова вугільної промисловості України: необхідні корективи*

Однією з головних тенденцій розвитку вугільної промисловості світу є концентрація капіталів, нарощування потенціалу великих корпорацій шляхом злиттів і поглинань. Водночас вуглевидобувні підприємства все більше стають об'єктами вертикальної інтеграції як сировинно-металургійної, так і паливно-енергетичної спрямованості, обумовленої, перш за все, міркуваннями надійності поставок вугілля. Проте у багатьох країнах, у тому числі високорозвинених (наприклад, у США, Австралії), поряд з потужними корпораціями існує велика кількість дрібних і середніх вуглевидобувних підприємств як цілком самостійних суб'єктів вугільного ринку. Зазначені процеси концентрації та інтеграції відбуваються зазвичай природним еволюційним шляхом, відносно повільно і лише стосовно проблемних вугільних галузей або їх секторів, що перебувають у державній власності, форсуються державами з метою підвищення їх конкурентоспроможності та фінансової самодостатності.

Вугільна промисловість України розвивається загалом у руслі загальносвітових тенденцій, що найбільш виразно спостерігається у недержавному (приватному) секторі галузі. Очевидно, і в подальшому буде відбуватися концентрація капіталів, але не в результаті злиттів, поглинань чи перерозподілу активів існуючих інтегрованих структур, кожна з яких «займає свою нішу», а за рахунок передусім державного сектору галузі і, можливо, самостійних приватних вуглевидобувних підприємств. При цьому інвестиційноспроможні приватні компанії можуть установити певний контроль над державними підприємствами, що становлять для них інтерес, не вдаючись, принаймні на початковому етапі, до їх приватизації, а використовуючи механізм так званого державно-приватного партнерства, що вже апробовано у вітчизняній практиці. Черговим кроком у даному напрямку є, наприклад, нещодавно заявлені наміри про співробітництво приватної Донецької паливно-енергетичної компанії (ДПЕК) та державних підприємств «Ровенькиантрацит» і «Свердловантрацит» [1]. Прийнятий відповідний закон [2] має сприяти цьому процесу, проте було б помилкою намагатися його уніфікувати, ігноруючи раніше напрацьовані схеми співробітництва державних і приватних підприємств, зокрема зі спільної розробки вугільних родовищ [3].

* © А.І. Кабанов, Л.Л. Стариченко, Д.Ю. Череватський, 2010

Що стосується державного сектору вугільної промисловості України, то на початку 2010 р. намічалася чергова його структурна перебудова шляхом надання статусу юридичних осіб потужним шахтам, а також шахтоуправлінням, створеним із малопотужних шахт, та укрупнення діючих державних підприємств з перетворенням їх на господарські об'єднання [4]. Проте ці заходи дещо відступили на другий план після прийняття Програми економічних реформ України на 2010–2014 рр., включаючи реформування вугільної галузі [5] (у подальшому викладі — Програма).

Програмою і галузевим планом-графіком її виконання [6] стосовно державного сектору вугільної галузі передбачаються кардинальні структурні зміни: подальше закриття безнадійно збиткових, безперспективних шахт, корпоратизація та приватизація життєздатних вуглевидобувних підприємств, ліквідація ДП «Вугілля України» — оператора централізованого ринку вугілля. Загалом зазначені заходи давно вже назріли, враховуючи зарубіжний і вітчизняний досвід. Однак їх зміст і порядок реалізації потребують суттєвих коректив.

1. Програмою передбачається повністю завершити приватизацію життєздатних (перспективних і потенційно перспективних) вуглевидобувних підприємств до кінця 2014 р., зупинивши експлуатацію всіх безперспективних шахт, тобто за доволі короткий період державний сектор галузі фактично має ліквідуватися. Водночас поетапно має припинитися субсидування операційних витрат державних шахт. Заходи щодо державно-приватного партнерства, корпоратизації підприємств, удосконалення їх державної підтримки виглядають тут як суто проміжні, а про заявлену раніше структурну перебудову державного сектору взагалі не згадується.

Така швидка і радикальна — за британським варіантом — реструктуризація вітчизняної вугільної промисловості видається мало реальною. Адже на відміну від британських шахт, які було виставлено на продаж після капітальної модернізації і з найбільш сприятливими природними умовами, більшість українських так званих потенційно перспективних шахт перебувають у такому стані, що навряд чи вони будуть приватизовані навіть на пільгових засадах.

Слід орієнтуватися на більш тривале (на нашу думку, мінімум 10–15 років) існування державного сектору і головною метою його реформування має бути «занурення» його в ринкові умови, створення у ньому конкурентного середовища з поступовим виведенням з експлуатації шахт-аутсайдерів. Виходячи саме із цієї мети, необхідно здійснювати намічені заходи і щодо корпоратизації вугільних підприємств, і щодо їх субсидування, і щодо лібералізації вугільного ринку.

2. Передбачений Програмою розподіл вуглевидобувних підприємств на перспективні і потенційно перспективні, що підлягають приватизації, та безперспективні, що підлягають закриттю, видається дещо спрощеним.

По-перше, мову треба вести не про «підприємства», а про шахти незалежно від їх статусу.

По-друге, треба уточнити мету розподілу. Слід передбачити як приватизацію шахт, визнаних перспективними і потенційно перспективними, так і передачу їх в оренду трудовим колективам або платоспроможним інвесторам з правом подальшого викупу, причому як їх сукупності («оптом») у складі нинішніх державних підприємств або майбутніх господарських об'єднань (компаній), так і поодинці («вроздріб»). Що стосується шахт, названих безперспективними, то такими по суті є шахти, державна підтримка яких вважається недоцільною (неможливою в межах наявних коштів). Частину таких шахт, що мають значні невідпрацьовані запаси вугілля і за певних обставин можуть бути відновлені, слід фізично не ліквідувати, а переводити в режим консервації.

По-третє, розподіл шахт слід здійснювати не лише на основі оцінки їх виробничого та фінансово-економічного стану, але й з урахуванням попиту на їх роздержавлення, який треба вивчати. Як відомо з практичного досвіду, деякі шахти, що свого часу були визнані безперспективними і навіть ліквідовані як державні об'єкти, потім придбавалися приватними структурами (зокрема, НВО «Механік»), відновлювалися і починали працювати без будь-якої державної підтримки.

Тому доцільніше розподіляти шахти не за їх станом (який, безумовно, має вирішальне значення), а виходячи саме з мети розподілу:

- а) окремі шахти та вуглевидобувні підприємства цілком, що пропонуються для приватизації або передачі в оренду;
- б) шахти, що залишаються у державній власності;
- в) шахти, що виводяться з експлуатації, у тому числі ті, що ліквідуються, і ті, що консервуються.

По-четверте, слід мати на увазі, що стан шахт залежить не тільки від об'єктивних природних умов і наявного технічного рівня, але і від вчасного інвестування та значною мірою від ефективності господарювання (менеджменту). Тому не можна розподілити шахти на групи «раз і назавжди» — такий розподіл, з визначенням на декілька (до 5) років наперед розмірів державного субсидування, краще проводити на кожний наступний рік, залишаючи «відкритими кордони» між групами і поступово «відсікаючи» найбільш збиткові шахти, що опинилися за межами визначених обсягів субсидування. Такий підхід створить дієву конкуренцію між шахтами за право на існування, стимулюватиме пошук внутрішніх резервів для підвищення свого рейтингу.

3. Передбачену Програмою корпоратизацію державних вуглевидобувних підприємств доцільно здійснити одночасно з наміченим їх укрупненням, і цей захід треба розглядати як першочерговий у структурній перебудові галузі. Тут слід враховувати, що корпоратизація разом із лібералізацією вугільного ринку, з одного боку, має підвищити «ринковість» державного сектору, ступінь самостійності та відповідальності підприємств, а з іншого

боку, в разі їх подальшої приватизації дає змогу залишити, за потреби, у державній власності певний (наприклад, блокуючий) пакет акцій як важіль державного впливу.

У результаті корпоратизації державні підприємства мають перетворитися на акціонерні компанії холдингового типу, у складі яких шахти (шахтоуправління) повинні отримати статус дочірніх (корпоративних) підприємств з правами юридичних осіб, що унеможливить довільний перерозподіл коштів між ними з боку компаній. Разом з тим має сенс на рівні компанії певною мірою (в межах, зафіксованих статутом) централізувати інноваційну, інвестиційну, маркетингову, збутову, постачальницьку діяльність, зберігши таким чином переваги діючих підприємств.

Втім, як свідчить зарубіжний (зокрема, австралійський, російський), а також вітчизняний досвід, успішно можуть функціонувати і компанії, у складі яких шахти не мають статусу юридичних осіб. Не виключається й варіант, коли потужні шахти отримують такий статус, а малопотужні діють як відокремлені підрозділи (філіали) на засадах господарського розрахунку. Взагалі головне в процесі структурної перебудови — це забезпечити реальну рівновагу між правами, зобов'язаннями та відповідальністю суб'єктів господарювання всіх рівнів.

4. Передбачена Програмою ліквідація ДП «Вугілля України» прямо пов'язується з лібералізацією ринку вугільної продукції і з цієї точки зору є виправданою. Проте, зважаючи на складність процесу лібералізації ринку, доцільнішим видається перетворення ДП «Вугілля України» на галузевий інформаційно-консалтинговий центр, основними функціями якого має бути:

- моніторинг внутрішнього та світового вугільних ринків, у тому числі: систематичне (щоквартальне) визначення фактичних цін на вугілля на внутрішньому ринку (договірних, біржових, аукціонних), імпортованого в Україну та експортованого з України, а також на світовому, європейському ринках;

- на підставі аналізу зазначених цін — систематичне (щоквартальне) встановлення рекомендованих (поточних індикативних) цін та обов'язкових для вуглевидобувних підприємств, що дотуються державою, мінімально припустимих цін продажу вугілля;

- визначення індикативних (очікуваних, прогнозних) цін на вугілля на наступний рік для розрахунків дотацій збитковим вуглевидобувним підприємствам;

- забезпечення отриманою аналітичною інформацією учасників вугільного ринку та органів влади;

- надання маркетингових, методичних, консультаційних послуг;

- посередництво при укладанні договорів між виробниками та споживачами вугільної продукції;

сприяння та участь в організації біржової, аукціонної торгівлі вугільною продукцією;

обґрунтування пропозицій щодо захисту внутрішнього вугільного ринку від нелегітимного (демпінгового, субсидованого) або надмірного легітимного імпорту.

5. За логікою передбачених Програмою радикальних структурних перетворень державного сектора вугільної промисловості галузеве міністерство врешті-решт залишається «не при справах» і має, очевидно, ліквідуватися (хоча у Програмі про це прямо не сказано). Але й при більш поміркованих перетвореннях, що пропонуються, після корпоратизації державних вуглевидобувних підприємств доцільність подальшого існування вузькогалузевого міністерства видається сумнівною. Натомість актуалізується питання щодо створення (відновлення) галузевої національної акціонерної компанії (НАК) як центрального органу господарського управління державним сектором вугільної промисловості, як це практикується у ряді країн.

6. Ключовим і водночас чи не найскладнішим питанням ефективного функціонування державного сектору вугільної промисловості є питання його державної фінансової підтримки (субсидування).

Програмою передбачається «поетапне припинення субсидування операційних витрат державних шахт разом зі збільшенням фінансування на працевлаштування та соціальну підтримку працівників; заморожування загальних видатків підтримки галузі на поточному рівні, не допускаючи його перевищення». Така спрямованість змін у системі субсидування галузі узгоджується з наміченою її структуризацією, а також відповідає нормам Світової організації торгівлі (СОТ) та Європейського Союзу (ЄС) і загальноприйнятій зарубіжній практиці.

Однак реальність передбачених темпів скорочення обсягів субсидування оперативних витрат шахт (на 80% до 2014 р. і повне припинення до 2016 р.), як і темпів реструктуризації галузі взагалі, викликає великі сумніви. Занадто жорстким виглядає і передбачене обмеження субсидій на технічне переоснащення шахт тільки обсягами, що мають підтримувати стандарти безпеки праці.

Якщо ж орієнтуватися на більш реальні триваліші терміни (10–15 років) реструктуризації галузі і враховувати можливе субсидування протягом певного часу окремих приватизованих збиткових шахт, то необхідно приділити особливу увагу удосконаленню механізму субсидування з метою надання йому стимулюючого характеру. Наші пропозиції з цього приводу викладено у статті [7]. Відзначимо два найбільш принципові положення механізму, що пропонується, які мають стимулювати ефективне використання державних коштів:

1) встановлення розмірів (ставок) дотування (субсидування операційних витрат) кожному вуглевидобувному підприємству на тривалий (5-річний) період з можливим наданням у виключних випадках оперативної допомоги;

2) надання субсидій на розвиток (технічне переоснащення, реконструкцію) шахт на конкурсних засадах за умови обов'язкового подальшого скорочення або скасування дотацій.

Зараз стало вже цілком очевидним, що далі зволікати з реформуванням державного сектору вугільної промисловості не можна — це призвело б до поглиблення його кризового стану і подальшої деградації. Однак до проведення реформ слід підходити дуже виважено, зважаючи на велику інерційність галузі, дорожнечу як будівництва і реконструкції, так і закриття шахт, масштаби і значущість соціально-економічних наслідків реконструкції, не завжди прогнозовані зміни кон'юнктури вугільного ринку, а також враховуючи менталітет багатьох керівників і працівників вугільних підприємств, звиклих до патерналістської політики держави. Реформи мають здійснюватися послідовно і неухильно, але без зайвого поспіху, за наявності належного нормативно-правового і методичного забезпечення.

3.1.2. Методические подходы к экономической оценке угледобывающих объектов*

Проблемы функционирования угольной промышленности Украины общеизвестны и неоднократно освещались как производственниками, так и учёными [8–10].

Процессы, происходящие в отрасли, характеризуются кризисным состоянием. Объективное ухудшение горно-геологических условий разработки, стареющие основные средства в условиях отсутствия средств на обновление и модернизацию производства могут привести к разрушению отрасли. Для адекватной оценки ситуации и выработки правильных решений относительно развития угольных шахт необходимы инструменты, учитывающие весь комплекс значимых факторов.

Как свидетельствуют данные работы угольных предприятий Украины за последние 3 года, себестоимость добычи угля на государственных шахтах постоянно возрастает (см. рис. 3.1), причём сумма средств государственной поддержки, выделяемой на покрытие разницы между ценой и себестоимостью, за рассматриваемый период составляет 15–17% себестоимости добычи 1т угля (по данным ОИРЦ, г. Макеевка). При этом зачастую убыточные предприятия дотируются пропорционально убыткам. Отсутствует механизм распределения средств в соответствии с объективными факторами, предопределяющими дополнительные затраты предприятия.

Государство вынуждено вмешиваться в ценообразование угольной продукции, в её распределение по потребителям с целью поддержки государственных шахт. Однако такие нерыночные меры в конечном итоге, только усугубляют кризисное состояние угольной отрасли.

* © Е.В. Мартякова, В.Б. Скаженик, А.А. Кравченко, 2010

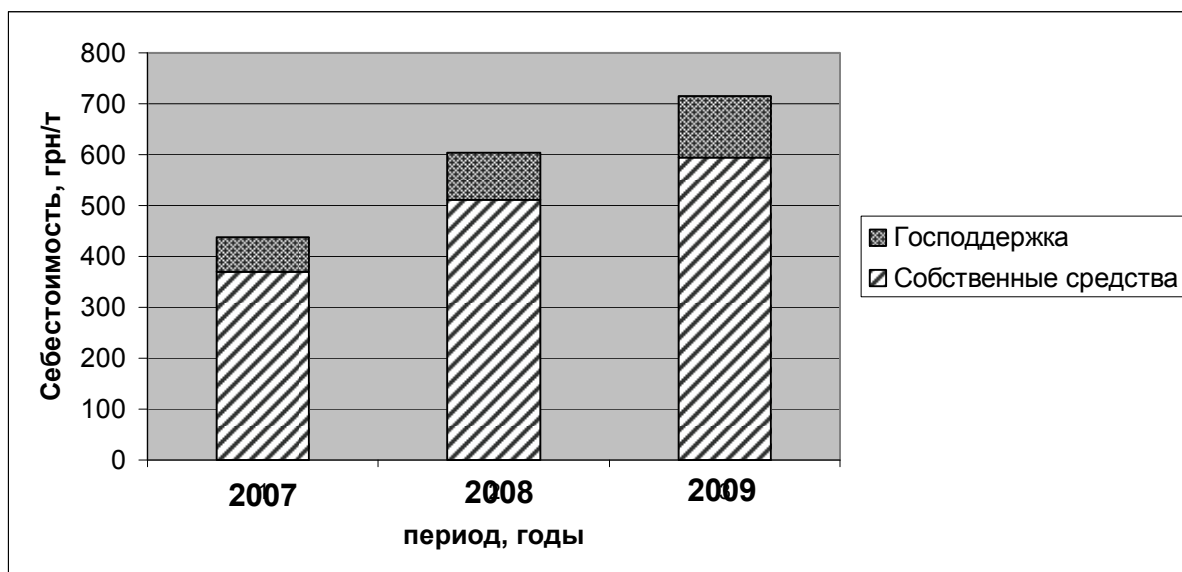


Рис. 3.1. Себестоимость угольной продукции государственных шахт Украины

Угледобывающая отрасль всегда характеризовалась непостоянством условий разработки на разных шахтах, инерционностью этих объектов. Как правило, временное осложнение условий разработки на одних шахтах компенсировалось хорошей работой других шахт треста, объединения или в последнее время корпорации. Перекосы, возникшие в приватизации угольных шахт Украины, усложняют положение угольной отрасли в целом. Приватизация только прибыльных шахт без оценки последствий этого для группы смежных шахт и отрасли в целом приводит к новым проблемам. Одной из причин некорректной приватизации является отсутствие независимого инструментария для оценки угледобывающих объектов.

Сложность принятия адекватных решений при управлении отдельной шахтой, группой шахт и отраслью в целом заключается в следующем:

- в необходимости учета комплекса разносторонних факторов;
- в недостатке исходной информации для принятия решений;
- в непредсказуемости изменений факторов внешней и внутренней среды, предопределяющих принятие решений;
- в необходимости согласования разносторонних интересов государства, бизнеса и работников.

На сегодняшний день нет единого объективного инструмента для экономической оценки угольных шахт. В этой связи особую значимость представляет разработка методических подходов к адекватной, независимой оценке угольных шахт как объектов управления на основе моделирования технико-экономических процессов, предопределяющих состояние этих объектов.

Угольная шахта является сложной производственно-экономической системой, подверженной влиянию множества внешних и внутренних факторов. Один из подходов к экономической оценке угольных шахт основывается на систематизации показателей (горно-геологических, производственно-технологических, экономических и финансовых), их нормировке и расчёту комплексного интегрального показателя, позволяющего производить сравнительную оценку и ранжирование по степени привлекательности угольных шахт [11, 12]. При таком подходе используются фактические показатели, однако они не всегда объективно отражают потенциальные возможности того или иного объекта. Кроме того, степень важности одних и тех же факторов, но для различных шахт, может быть различной, поскольку значимость влияния этих факторов определяется комплексом условий каждого конкретного предприятия. На рис. 3.2 представлены линии тренда фактической себестоимости добычи угля 10 шахт в зависимости от основных природных факторов — мощности пласта и глубины разработки (по данным формы 1-ПЭК за 2009 г. шахт государственного предприятия «Донецкая угольная энергетическая компания»). Влияние мощности пласта в данном случае соответствует общепринятым представлениям — себестоимость уменьшается при увеличении мощности пласта. Однако влияние глубины разработки в данном случае неоднозначно, что подчёркивает наличие сложных взаимосвязей для действующих угольных шахт с разветвлённой сетью горных выработок, различной концентрацией горных работ. Кроме того, при расчёте интегральных показателей для оценки угольных шахт трудно учесть инерционность процессов угледобычи.

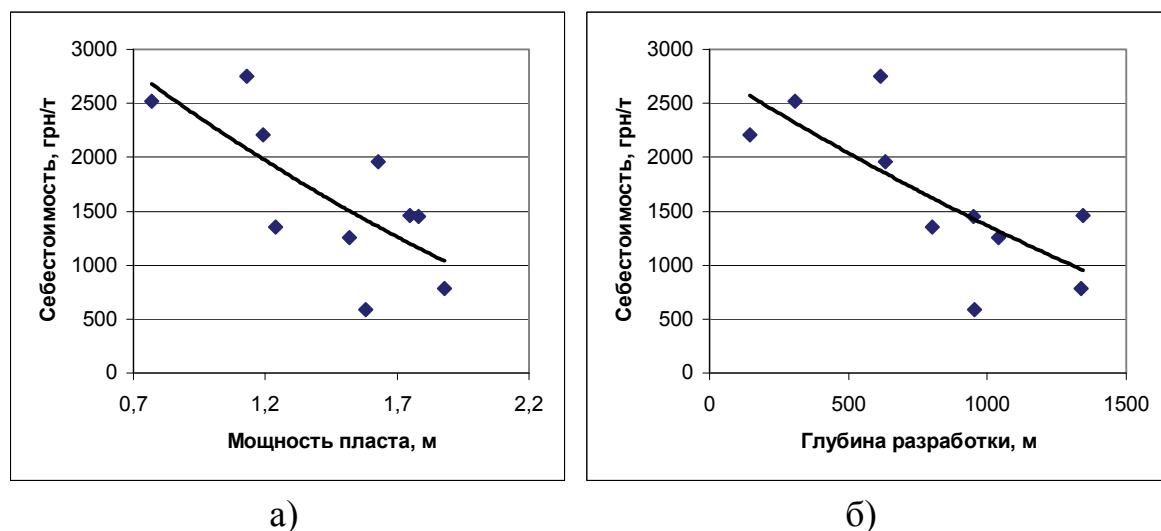


Рис. 3.2. Влияние мощности пласта (а) и глубины разработки (б) на себестоимость добычи угля на шахтах ГП «ДУЭК»

Ещё одна проблема при оценке угольных шахт по показателям — невозможность адекватно оценить развитие горных работ при различных стратегиях.

Традиционно при обосновании принципиальных стратегических решений относительно разработки месторождений наибольшее внимание уделялось производственной мощности предприятия. Стратегические и тактические решения прежде всего были ориентированы на обеспечение выполнения плана по добыче угля, при этом вопросы эффективности разработки месторождения далеко не всегда учитывались в должной мере. В целом по отрасли и по отдельным угольным шахтам стремились к максимизации добычи, возможные колебания спроса на уголь не учитывались.

В практике принятия стратегических решений, как правило, рассматривается детерминированная постановка задачи, не учитывается существенная изменчивость как внешних, так и внутренних факторов. Поэтому при отклонении условий разработки от рассмотренных в проекте решения не соответствуют реальной ситуации, разработка месторождения, по сути, проводится без глобальной увязки основных решений по развитию горных работ. В этой связи необходимо многовариантное обоснование стратегических решений, учитывающее вероятностные характеристики среды, а также периодическая корректировка принятых решений при отклонении влияющих факторов.

Современные подходы к управлению предприятиями основываются на обеспечении конкурентоспособности предприятия. При формировании производственной стратегии в общем случае необходимо обеспечить конкурентные преимущества предприятия при наиболее рациональном использовании имеющихся ресурсов. В качестве конкурентных приоритетов могут выступать как традиционные показатели (объёмы выпуска продукции, себестоимость), так и показатели качества продукции, гибкость производства (способность регулировать объём производства), безопасное ведение горных работ, полнота извлечения полезного ископаемого из недр и другие.

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

В этой связи особую значимость приобретают исследования качества существующих подходов и методов определения эффективности привлечения инвестиций на шахты, позволяющих оперативно учитывать многовариантность развития конкретной шахты в заданных её действительным состоянием ограничениях. Эта проблема также актуальна

для активизации второй волны процесса приватизации угольных шахт, декларируемого на протяжении последних двух лет украинскими властями и приостановившемся под влиянием кризиса.

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

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

В то же время, шахта, как объект инвестирования, рассматривается как сложная технико-экономическая система [13], базирующаяся на конкретных природных (горно-геологических) условиях и достигшая к моменту рассмотрения определенной степени технико-технологического развития и экономико-финансового состояния. Дальнейшие варианты развития определяются принятыми схемой вскрытия, способом подготовки, системой разработки и другими производственно-техническими составляющими, а также поставленной инвестором целью.

В общем, алгоритм принятия решений на прединвестиционной стадии можно представить следующим образом (см. табл. 3.1).

Таблица 3.1

Этапы принятия решений на прединвестиционной стадии для угольных шахт

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

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

Общие подходы к оценке месторождений основываются на оценке дифференциальной горной ренты. Исходя из сопоставления извлекаемой ценности и затрат на разработку месторождения рассчитываются граничные кондиции при добыче полезного ископаемого. В современных условиях при сопоставлении отрицательных и положительных денежных потоков, возникающих при тех или иных вариантах разработки месторождения, как правило, учитывается фактор времени.

Оценка угольных шахт а также вариантов их развития имеет ряд особенностей по сравнению с другими горнодобывающими объектами. Во-первых, большинство из оцениваемых объектов являются убыточными а также имеют значительную кредиторскую задолженность. Во-вторых, речь идёт о функционирующих горнодобывающих объектах, производственный потенциал которых определяется не только оставшимися запасам, но и состоянием горных выработок, оборудования, возможными технологическими вариантами разработки, эффективностью существующей системы управления.

Адекватная оценка вариантов развития угольной шахты предполагает моделирование множества возможных вариантов. Совокупность допустимых вариантов, их характеристики невозможно определить без рассмотрения конкретной производственной ситуации на каждом объекте. Кроме того, необходимо динамическое моделирование развития угольной шахты [9]. При такой постановке задачи её решение должно основываться на комплексном пространственно-динамическом моделировании. Общий алгоритм решения задачи включает следующие этапы:

- оценка текущего состояния угольной шахты, предполагаемых условий функционирования в будущем, возможных перспектив;

- определение желаемого состояния, содержательное описание возможных стратегий;

- разработка вариантов развития горных работ, соответствующих рассматриваемым стратегиям (под вариантами развития горных работ понимаются варианты, отличающиеся вовлекаемыми в разработку запасами, производственной мощностью, используемым оборудованием, технологией ведения горных работ, последовательностью отработки запасов);

разработка календарного плана развития горных работ по каждому рассматриваемому варианту (помесечно на первые 1–2 года и поквартально либо погодишно на последующие годы);

определение объёмов капитальных вложений с разбивкой по видам и периодам; расчёт материальных, трудовых, энергетических ресурсов, необходимых для реализации предполагаемого плана;

расчёт издержек, выручки от реализации продукции;

расчёт денежных потоков и оценка потребностей в инвестициях, необходимых для реализации стратегий;

оценка эффективности инвестиционных решений (определение чистой приведенной стоимости, внутренней нормы рентабельности, других финансовых показателей).

Таким образом, одной из причин некорректных решений относительно развития угольной отрасли Украины является отсутствие адекватных моделей и инструментария для объективной технико-экономической оценки угольных шахт.

Методические подходы к оценке угледобывающих объектов должны обеспечить:

учёт индивидуальных особенностей каждой шахты, природных, производственно-технических и экономико-финансовых условий, а также экологических и социальных ограничений;

моделирование шахты как сложной производственной системы, конечные результаты деятельности которой зависят от функционирования взаимосвязанных подсистем и звеньев;

рассмотрение функционирования шахты в динамике с учётом инерционности процессов и значительной длительности операционного цикла.

3.1.3. Анализ состояния и перспективы развития отрасли энергетики *

По данным Энергетической информационной администрации ЕИА [14] в течение ближайших лет уголь останется основным видом топлива в мире при производстве электроэнергии. С конца 80-х годов прошлого столетия наблюдается замедление темпов роста мирового потребления угля. Согласно прогнозам, выполненным аналитиками IEA — International energy agency (Международное энергетическое агентство) [15], такая тенденция будет продолжаться и впредь. В 2005 г. мировое потребление угля составляло 5,26 млрд. коротких тонн (одна короткая тонна составляет 907,18 кг), что на 27% больше, чем в 1980 г., но это ниже максимального достижения 1989 года (5,31 млрд. коротких т) [16]. В табл. 3.2 приведены значения основных энергетических индикаторов в 2006 г., составленные по данным Департамента Энергетических Технологий МЭА [17].

* © И.В.Петенко, В.А. Кучер, 2010

Таблица 3.2

Основные энергетические индикаторы в 2006 г.

Страна Индикаторы	Весь мир	США	Германия	Польша	Россия	Украина
Население, млн. чел.	6352	294	83	38	144	48
ВВП, млрд.\$ (2000)	35025	10704	1952	187	329	45
ВВП, млрд.\$ ППС (2000)	52289	10704	2160	445	1309	279
Производство энергии, Mtoe	11213	1641	136	78	1158	76
Чистый импорт, Mtoe	–	715	215	14	-511	64
Потребление энергии, Mtoe	11223	2325	348	92	642	140
Удельное потребление на 1 чел., Mtoe/чел.	1,77	7,91	4,22	2,40	4,46	2,96
Потребление на единицу ВВП	0,21	0,22	0,16	0,21	0,49	0,50
Электропотребление, кВт·ч /1 чел.	2516	13338	7030	3418	5642	3151

Согласно данным работы [18] до 2025 г. прогнозируется некоторое увеличение потребления угля в абсолютных цифрах при среднегодовых темпах роста в 1,5% и значительных колебаниях этого показателя в разных регионах мира. Так, согласно прогнозам американских экспертов, ожидается снижение потребления угля в странах Западной Европы и СНГ и увеличение его потребления в США, Японии, Австралии, Новой Зеландии и развивающихся странах Азии. В то же время согласно данным работы [19] предусматривается сокращение доли угля в мировом топливно-энергетическом балансе с 23,7% (2006 г.) до 22% (в 2025 г.). Это не так значительно ввиду того, что ожидается значительное увеличение потребления энергии в странах Азиатского региона, особенно в Китае и Индии. На рис. 3.3 представлена динамика изменения мирового потребления электроэнергии с 1971 по 2007 г.

Как видно из приведенного графика, объем мирового потребления термической энергии постоянно растет. Однако в странах Западной Европы потребление угля сократилось на 30,6% при одновременной замене его природным газом, а во Франции — атомной энергией. Причиной такого снижения стали новые экологические директивы ЕС, которые обуславливают необходимость значительных дополнительных расходов для их выполнения.

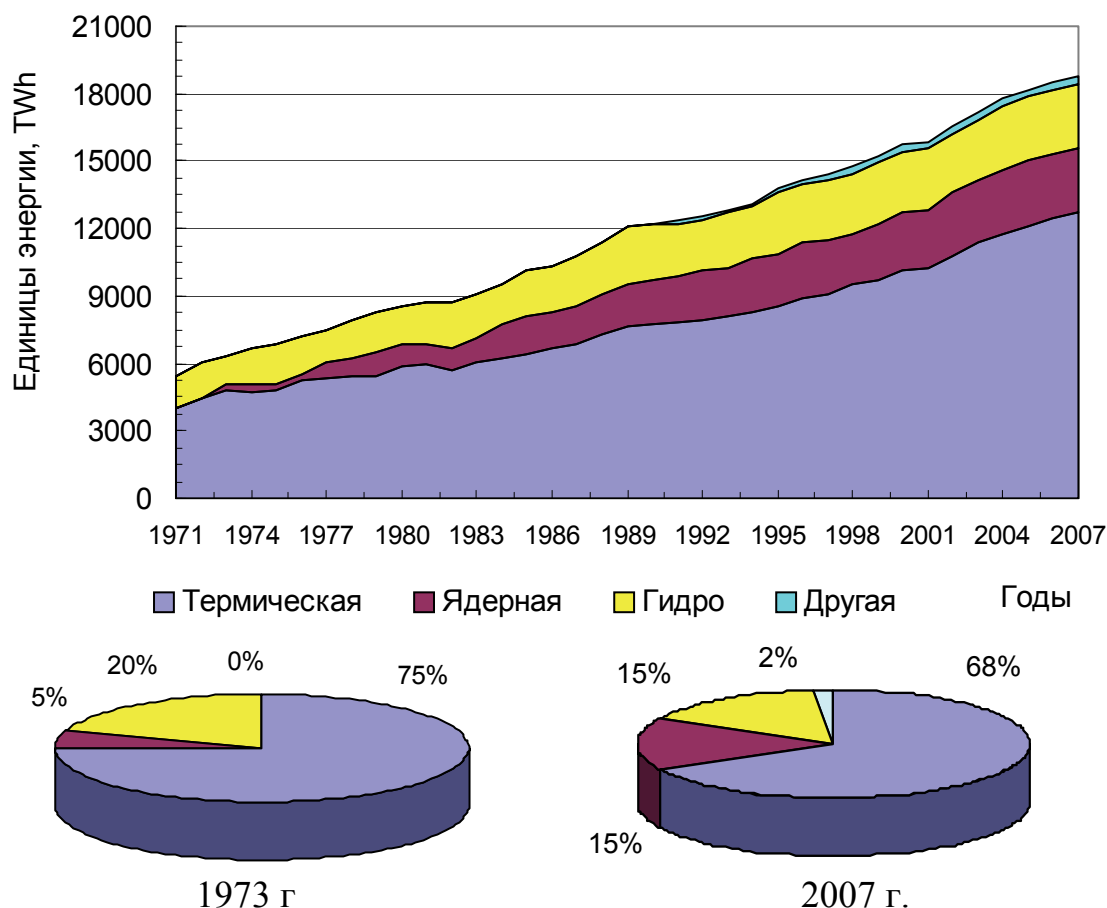


Рис. 3.3. Динамика мирового потребления электроэнергии по видам топлива с 1971 по 2007 г.

Ситуация в электроэнергетике Западной Европы также остается достаточно сложной. Так, более 60% угольных ТЭС отработали по 20 лет. Потенциал для развития установленных мощностей ГЭС практически исчерпан. Приближается срок вывода из эксплуатации энергоблоков АЭС, которые отработали свой ресурс. Введение же новых ядерных блоков в большинстве стран не планируется. Отметим, что в то же время электроэнергия, которая производится на угольных ТЭС в Западной Европе, является конкурентоспособной. А внедрение новейших «чистых» технологий сжигания угля на ТЭС является сравнительно малозатратным средством для компенсации выведенных производственных мощностей АЭС, удовлетворения растущих потребностей в электроэнергии и обеспечения национальной энергетической безопасности стран ЕС в будущем. На рис. 3.4 и 3.5 представлены динамика мирового предложения основных энергоносителей, а также динамика изменения основных источников получения энергии в США соответственно.

Из приведенного на рис. 3.5 графика следует, что роль угля в мировом производстве энергоносителей очень высока.

По данным исследований WEC — World Energy Council (Совет мировой энергетики) на угольные электростанции в США и Германии приходится более половины вырабатываемой электроэнергии, а в Австралии, Индии и Китае их удельный вес приближается к 80% или даже превышает данную отметку. Причина проста: во всем мире газ значительно дороже угля (среднее соотношение составляет 1,25:1,0), причем в некоторых странах, таких как США, использование газа еще и законодательно котируется государством. Поэтому киловатт электроэнергии, полученный на угле в этих странах, в любом случае не дороже, чем полученный на газе или нефти, а зачастую и существенно более дешевый.

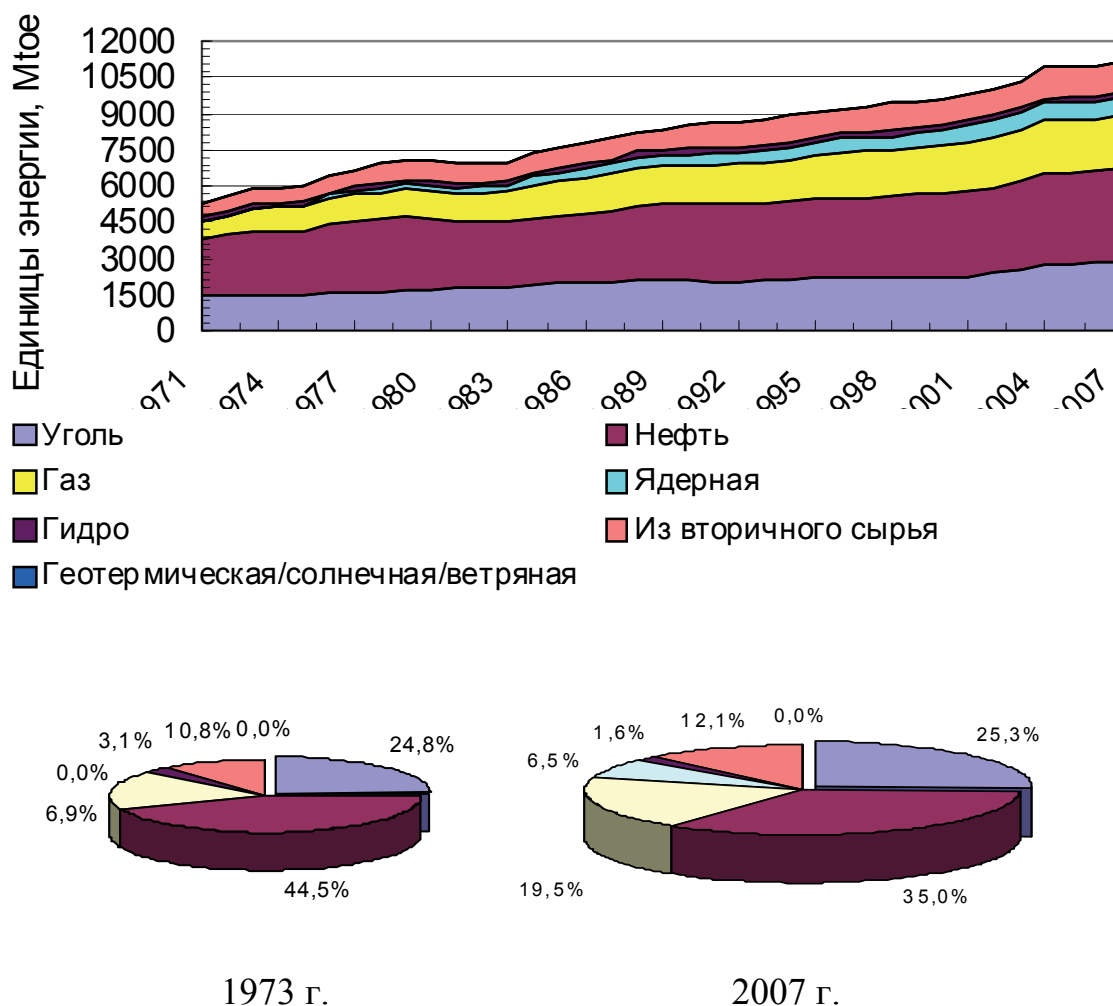


Рис. 3.4. Динамика мирового предложения основных энергоносителей* (составлено по данным работы [20])

* На графике приведены обозначения:

энергия из вторичного сырья — англоязычный термин — Combustible Renewables & Waste (горючие возобновляемые и отходы);

Мтое — единица измерения энергии. Русский аналог термина — млн. т нефтяного эквивалента).

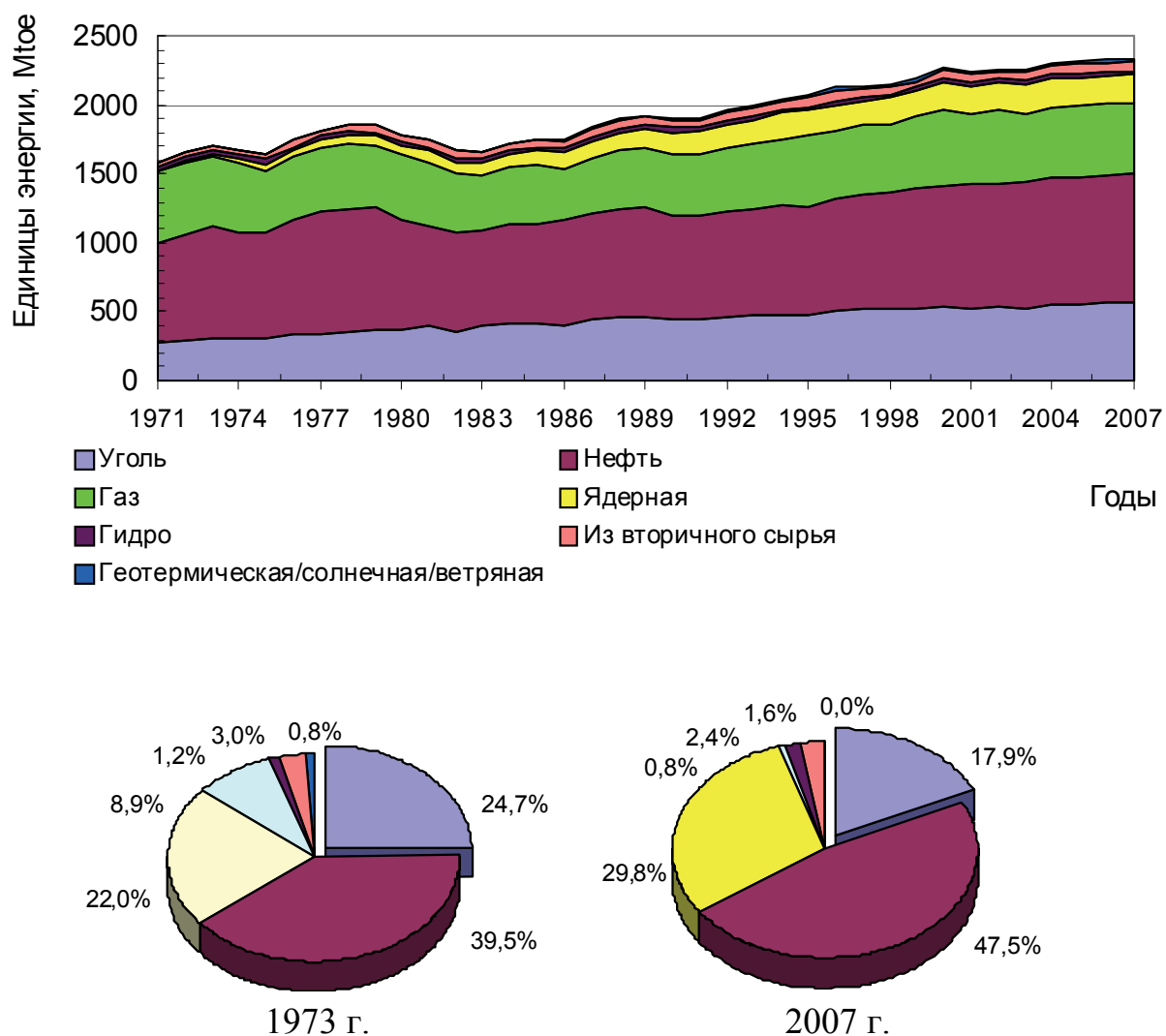


Рис. 3.5. Динамика изменения основных источников получения энергии в США (согласно данным [21])

Согласно исследованиям CERA — Cambridge Energy Research Associates (Кембриджская энергетическая исследовательская ассоциация.), представленным в работе [22], производство электроэнергии на американских угольных электростанциях и вовсе «в два раза дешевле ее производства на ТЭС, которые используют в качестве топлива природный газ». Также следует отметить, что акцент на масштабное развитие именно угольной энергетики (в силу некоторых причин более «грязной», чем, например, газовая) — одна из основных причин, из-за которых США игнорируют Киотский протокол. Целесообразность использования угля страны Евросоюза связывают со специфическими условиями работы отдельных регионов и возможностью решения социальных проблем. По данным IEA основные факторы, которые сглаживают недостатки использования угля, — это стоимость

импортированного угля, многообразие внешних поставщиков и относительная стабильность цен в сравнении с нефтью и газом, устойчиво и стремительно растущих в последние годы.

Энергетическая безопасность, в том числе и оцененная с учетом добычи угля, является сложной проблемой для многих государств, поскольку потребление энергии удваивается каждые 10–15 лет. Удельный вес угля в топливном балансе стран постепенно возрастает. В нашей стране доля использования угля при производстве электроэнергии составляет порядка 27%, что в 2 раза ниже, чем, к примеру, в США.

Основными угледобывающими странами бывшего Советского Союза являются Россия, Украина и Казахстан. Перед ними стоят одинаковые проблемы реструктуризации угольной промышленности и решения связанных с ней экономических, технико-технологических и социальных вопросов. В табл. 3.3 представлены данные о странах с наибольшими разведанными запасами угля в мире.

Главные мировые страны-производители угля и крупнейшие мировые страны-экспортеры представлены в табл. 3.4. Прогноз потребления угля до 2025 г. ведущими странами мира и Украиной представлен в табл. 3.5.

Можно констатировать, что сейчас наблюдается устойчивая тенденция роста потребления угля не только в Украине, но и в большинстве стран мира. На ближайшие несколько десятилетий его роль в мировом энергетическом балансе будет оставаться весьма значительной. Потенциальными экспортерами угля, по мнению, высказанному в работе [23], могут стать страны, которые предоставят конкурентоспособную по качеству и ценам продукцию и обеспечат ритмичность его поставок. Вывод для Украины из обзора международного опыта заключается в следующем. Долгосрочная стратегия государства относительно развития угольного сектора энергетики должна строиться исходя из необходимости сохранения производственного потенциала отрасли, создания условий для обеспечения ее стабильного развития и повышения надежности энергообеспечения экономики страны за счет увеличения удельного веса отечественного угля в общем топливно-энергетическом балансе. Основными факторами, которые определяют возможность и необходимость ориентации Украины на уголь как отечественный стратегический энергоресурс, являются существующая структура и объемы добычи собственных топливно-энергетических ресурсов. Удельный вес угля и других топливно-энергетических ресурсов в общем энергетическом балансе страны приведен в табл. 3.6.

На рис. 3.6 представлена динамика общего объема производства электроэнергии по видам топлива в Украине.

Таблица 3.3

Страны с наибольшими в мире разведанными запасами угля

Страна	Каменный уголь, млн. т	Бурый уголь, млн. т	Всего угля, млн. т	Доля в мировых запасах, %
США	115891	134103	249994	25,4
Россия	49088	107922	157010	15,9
Китай	62200	52300	114500	11,6
Индия	82396	2000	84396	8,6
Австралия	42550	39540	82090	8,3
Германия	23000	43000	66000	6,7
Украина	16274	17879	34153	3,5
Казахстан	31000	3000	34000	3,5
Польша	20300	1860	22160	2,3
ЮАР	49520	—	49520	5,0
Бразилия	—	11929	11929	1,2

Таблица 3.4

Главные мировые страны-производители и крупнейшие страны-экспортеры угля

№п/п	Страна	Добыча угля, млн. т	Общий объем экспорта угля, млн. т
1	Китай	1089,7	91
2	США	1017,3	44
3	Индия	343,5	1,4
4	Австралия	315	193
5	Россия	269	41
6	ЮАР	224,7	69
7	Германия	202,5	—
8	Польша	163,4	23
9	Индонезия	92,6	66
10	Украина	83,4	1,9
11	Казахстан	79	28
12	Канада	70,5	30
13	Турция	67,7	—
14	Греция	67,3	—
15	Чехия	66,1	5,7
16	Колумбия	42,4	37

Таблица 3.5

Прогноз потребления угля основными странами-производителями
до 2025 г., млн. коротких тонн

Страна	2002	2005	Прогноз			
			2010	2015	2020	2025
США	1066	1106	1218	1282	1385	1444
Китай	1422	1442	1811	2115	2511	2917
Германия	274	265	264	237	203	203
Индия	360	382	431	472	510	580
Япония	179	160	168	180	187	198
Австралия	160	165	176	181	191	202
Канада	72	80	86	85	78	76
Англия	64	64	64	58	53	53
Франция	23	17	17	10	7	7
Италия	22	22	22	20	18	18
Южная Корея	79	74	93	104	110	115
Турция	73	89	94	103	109	121
Украина*	84,5	92,1	98,1	105,3	116,2	133,2

Таблица 3.6

Доли энергоносителей в энергетическом балансе Украины
и источники их получения, %

Вид топливно-энергетического ресурса	Доля в общем балансе энергоресурсов	Источники снабжения (общий объем — 100%)	
		собственные	импорт
Природный газ	41,5	23,3	76,7
Уголь	25,4	98,1	1,9
Ядерное топливо	12,6	0,0	100,0
Нефть и нефтепродукты	9,5	26,1	73,9
Гидроэнергия	2,0	100,0	0,0
Другие	9,0	90,0	10,0
Всего	100	58,9	41,1

* Значение представлено в соответствии с базовым сценарием развития экономики Украины согласно проекту энергетической стратегии Украины до 2030 г.

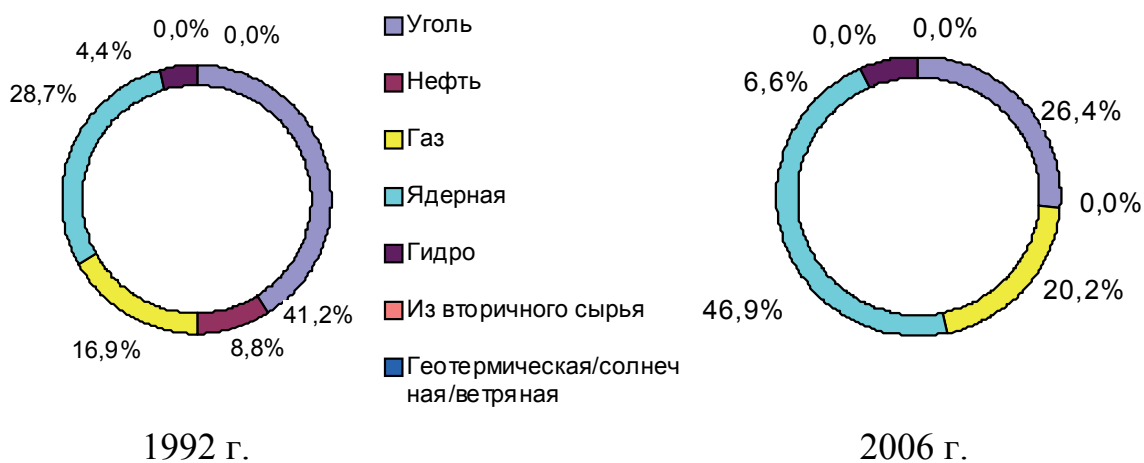
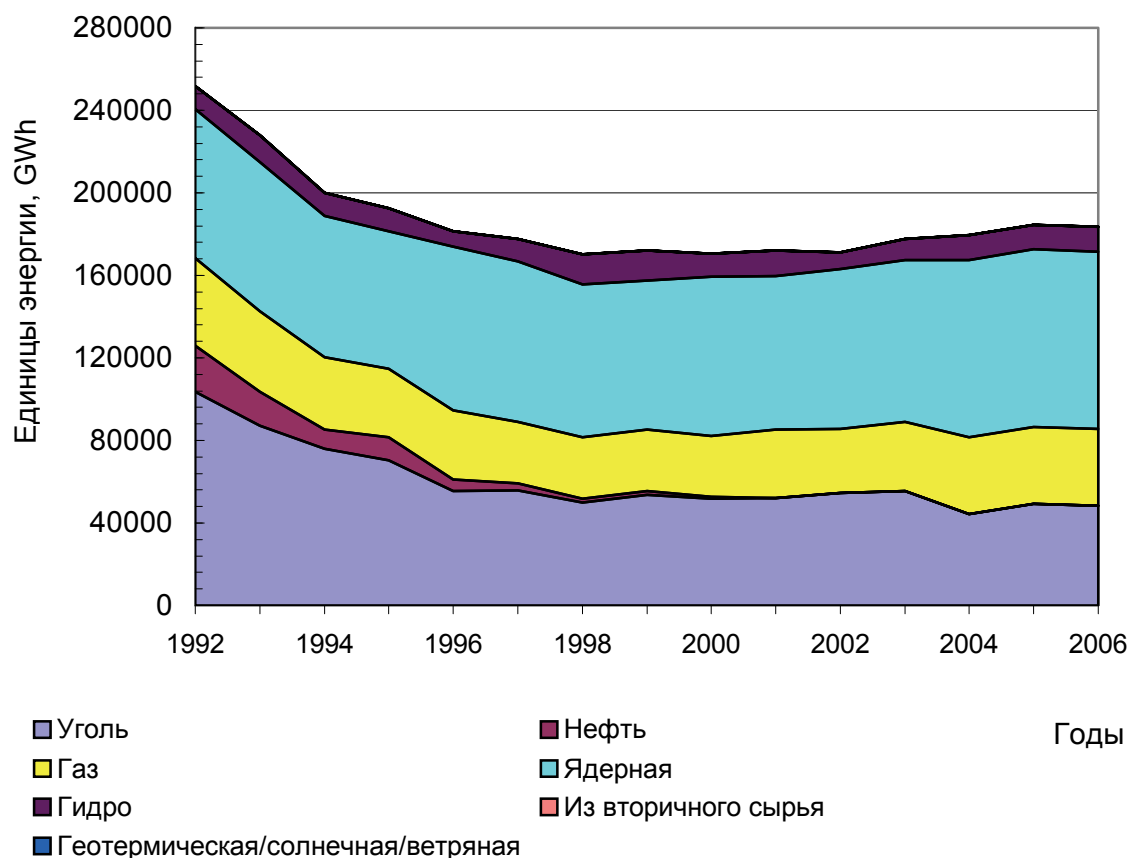


Рис. 3.6. Динамика общего объема производства электроэнергии по видам топлива в Украине

Среди основных потребителей товарного угля в Украине можно выделить следующие: ТЭС (40,4%), металлургия (37,9%), жилищно-коммунальные и бытовые потребности (11,1%). Структура топлива на ТЭС представляется следующим соотношением: уголь — 53%, газ — 41%, мазут — 6%.

Высокий спрос на уголь в Украине поддерживается за счет более низкой цены его реализации в сравнении с эквивалентными показателями цен на природный газ и нефть. В пересчете на 1 т условного топлива нынешняя цена угля в 1,3 раза ниже в сравнении с ценой природного газа. Но в то же время нынешняя средняя цена угля ниже уровня, необходимого для возмещения расходов в угольной отрасли, которая нуждается в существенных дотациях из государственного бюджета.

На территории Украины расположены три крупных угольных бассейна: Донецкий каменноугольный, Львовско-Волынский каменноугольный, Приднепровский бурогоугольный. Структура современного шахтного фонда по состоянию на 01.01.2006 г. по данным ВО «Укрглегеология» приведена в табл. 3.7.

Таблица 3.7

Структура современного шахтного фонда Украины

Предприятия	Действующие шахты		В том числе			
			коксовые		антрацитные	
	количество	мощность, тыс. т /год	количество	мощность, тыс. т /год	количество	мощность, тыс. т /год
Минуглепром Украины	141	35500	63	18605	34	5645
Государственные	61	28745	31	14335	11	4340
Самостоятельные	26	6755	11	4170	6	1305
ГП «Донуглереструктуризация»	54	—	21	—	17	—
Другие	4	7380	2	4500		—
Арендные	—	—	—	—	—	—
Акционерные	2	5100	1	3000	—	—
Нетипичные горные	67	3574	8	1890	54	1409
На поле действующих шахт	14	2208	2	1800	8	133
В пределах резервных участков группы «а» (для строительства новых шахт)	7	90	2	—	5	90
В пределах резервных участков группы «б» (для реконструкции действующих шахт)	2	—	—	—	2	—
В пределах перспективных для разведки участков	3	200	1	—	2	200
На поле закрытых шахт	29	464	3	90	25	374
Возобновленные из списанных запасов	12	612	1	—	11	612

Необходимость государственных дотаций и инвестиций на проведение реконструкции и технического обновления угольного производства является основным ограничивающим фактором, который оказывает негативное влияние на развитие угольной отрасли Украины. Другими существенными негативными факторами являются необходимость закрытия шахт, которые исчерпали свои ресурсы, а также постоянное ухудшение горно-геологических условий разработки угольных месторождений. Отметим, что указанные факторы являются очевидным источником угрозы социальной стабильности в угольных регионах. Реализация стратегии развития отечественной угольной отрасли требует привлечения финансовых ресурсов, которые в то же время не должны стать бременем для экономики страны в целом. Решение таких задач не представляется возможным без разработки обоснованного механизма оценки инвестиционной привлекательности угледобывающих предприятий.

В работе [24] справедливо отмечается, что главная цель реформирования отрасли может быть достигнута за счет осуществления комплекса организационно-хозяйственных, финансово-экономических, правовых, технических и социальных мероприятий, которые должны быть направлены на реализацию следующих преобразований:

- изменение структуры управления отраслью и форм собственности;
- обеспечение финансовой стабилизации и адаптации угледобывающих предприятий к рыночным условиям,
- повышение рентабельности работы шахт;
- активизация инвестиционных процессов и привлечение средств в модернизацию отрасли и расширение производства;
- эффективное использование недр, производственного потенциала отрасли;
- увеличение объемов выпуска угольной продукции и повышение ее конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынке;
- выполнение международных условий относительно защиты окружающей среды, безопасности труда и социальной защиты работников.

Постоянное недофинансирование мероприятий по реструктуризации отрасли из бюджета ввиду отсутствия инвестиционных поступлений усугубило кризисные явления в отрасли. И хотя современный период становления отрасли, начиная с 1997 г. характеризуется прекращением спада объемов добычи угля, кризис фактически не закончился.

Одним из главных факторов преодоления кризисных явлений в угольной промышленности может стать концентрация и централизация материальных и финансовых ресурсов, а также формирование мощных производственных комплексов. На это направлены изменения, которые произошли в отрасли за последнее время. Так, на базе прежних государственных холдинговых компаний и производственных

объединений были созданы государственные предприятия по добыче угля. Это позволило оптимизировать и повысить результативность использования ограниченных финансовых ресурсов и в некоторой степени стабилизировать технико-экономические показатели работы угледобывающих предприятий.

Новая организационная схема управления отраслью (с учетом международных стандартов корпоратизации) предусматривает формирование в последующем новых организационно-производственных линий: коксовые шахты – обогащение – металлургия, энергетические шахты – генерирующие компании – дистрибуция. Идея Кабмина, как отмечают некоторые исследователи, заключается в том, чтобы, с одной стороны, сосредоточить торговлю энергетическим углем в руках новой административной «надстройки» и заставить тепловые электростанции платить за топливо единый (повышенный) тариф, дотируя таким образом экономически безнадёжные шахты, а с другой — желание Кабмина заставить успешные коксовые шахты и их смежников - металлургов поделиться с государством сверхдоходами, полученными в условиях нынешней благоприятной конъюнктуры рынка.

Анализ опыта решения проблем угледобывающей отрасли в других странах мира, проведенный по материалам отечественных и зарубежных публикаций, свидетельствует о необходимости ее структурной перестройки с последующей приватизацией. Например, по мнению С. Янко и Е. Чуприной [25, с. 7], в угольной промышленности Украины процесс приватизации еще не приобрел надлежащего развития. Именно этим объясняется тот факт, что инвесторы отдают предпочтение вложению средств в более привлекательные отрасли экономики, а не в убыточные угольные шахты. В настоящее время планируется продажа пакетов акций части других угольных предприятий. Ожидается, что с целью легитимной деятельности на предприятиях к ним могут проявить заинтересованность частные структуры, где они уже присутствуют. Но при этом могут стать проблемными вопросы относительно размера и цены пакетов, потому что, как справедливо отмечается в работе [26], ФПГ не станут вкладывать значительные средства без возможности реального влияния на финансовую ситуацию предприятия.

По мнению В. Баранника, Н. Земляного и А. Шевцова [27], сама приватизация не приведет к решению всех проблем угольной отрасли. Но функционирование предприятий в условиях рынка будет проходить успешнее при наличии заинтересованных и опытных владельцев, что может быть достигнуто при условии привлечения высококвалифицированных промышленных инвесторов. Эффективной приватизации может способствовать предшествующее решение таких вопросов, как инвентаризация долгов и активов предприятий, оптимизация

производственной структуры и финансовых потоков, повышение производительности труда и увеличение объемов добычи угля.

Последующее успешное реформирование и оздоровление угольной отрасли Украины нуждаются в решении следующих основных проблем:

- совершенствование системы управления отраслью;
- наличие механизма инвестиционной деятельности по подготовке и отработке новых производственных мощностей;
- создание механизма расчета и корректировки цены на уголь;
- оптимизация государственной поддержки отрасли;
- смягчение социальных и экологических последствий реформирования отрасли.

Согласно рекомендациям мировых экспертов, наиболее оптимальным долгосрочным решением является полная приватизация шахт. Это может создать условия для стабильного повышения экономической эффективности отрасли. Однако такой вариант доступен лишь для экономически эффективной отрасли. По мнению, высказанному отдельными специалистами, приватизацию малопривлекательных для инвестирования шахт (разрезов) целесообразно проводить на льготной основе с проведением конкурсов программ их развития. Альтернативой приватизации может стать заключение контрактных соглашений в форме договоров на управление предприятием или на аренду (или в форме концессий). Отметим, что согласно действующим положениям такие формы приватизации должны осуществляться на конкурсных принципах при условии прозрачности процедур.

Важную роль в развитии угледобывающей отрасли Украины занимает механизм ценообразования на реализуемый уголь. Согласно мнению специалистов, цены на уголь в Украине искусственно сдерживаются на низком уровне с помощью нерыночных механизмов, которые несопоставимы с затратами на его добычу, а также со стоимостью других источников энергии. Средняя себестоимость добычи угля значительно выше средней текущей цены в отрасли. Это свидетельствует о том, что сегодня в Украине экономическое преимущество для потребителей имеет уголь отечественной добычи. По оценкам экспертов, на некоторое время цены на уголь в Украине сохранятся на уровне ниже мировых, при этом сохранится и дисбаланс соотношения цен с альтернативными энергоресурсами. В то же время можно ожидать, что цены на другие энергоресурсы (в основном импортные) будут стремительно приближаться к мировым.

В последние годы благодаря высоким ценам на нефть и газ (средняя мировая цена на газ за десять лет выросла с 2,5 до более 6 долларов за миллион британских тепловых единиц) интерес к углю в мире как альтернативному энергоносителю постоянно растет. При сегодняшней конъюнктуре рынка цена на жидкое топливо, получаемое из угля с

себестоимостью 20 долларов за баррель, уже не кажется слишком высокой, тем более что специалисты уверены, что, приложив усилия, ее можно снизить как минимум до 15 долларов. Сказался также и всплеск спроса на черные металлы, благодаря чему заметно выросло потребление коксующихся углей. В будущее мировая угольная отрасль может смотреть со сдержанным оптимизмом. Специалисты из МВФ и организации «World Economic Outlook» прогнозируют стабильно высокие цены на нефть еще как минимум на несколько десятилетий. Ввиду этого целый ряд сильных национальных экономик (прежде всего, таких как США, Китая, Индии, Канады) намерены серьезно увеличивать количество угольных электростанций. На рис. 3.7–3.9 представлены данные, характеризующие динамику изменения мировых цен на сырую неочищенную нефть, газ и энергетический уголь соответственно.

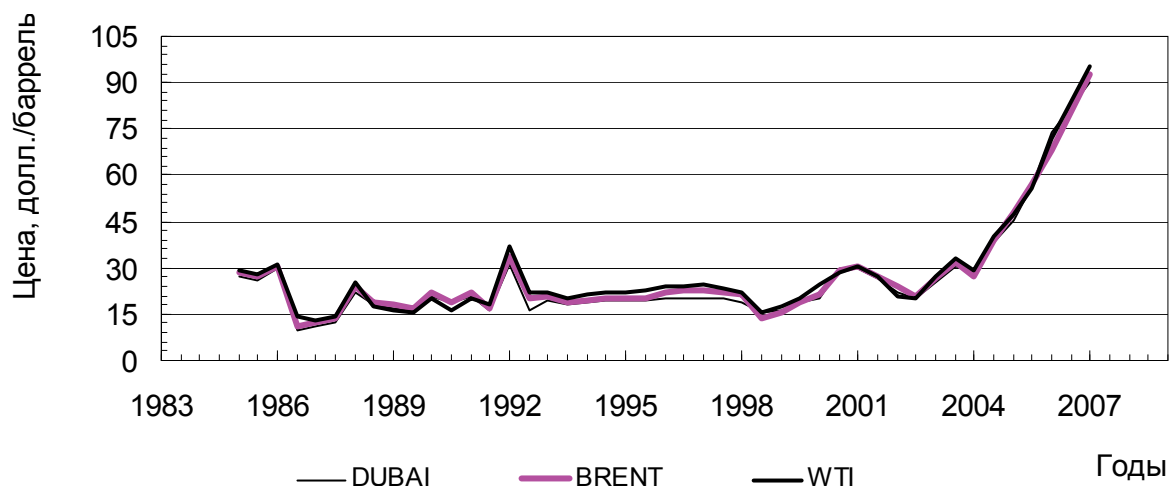


Рис. 3.7. Динамика цен на сырую неочищенную нефть основных марок

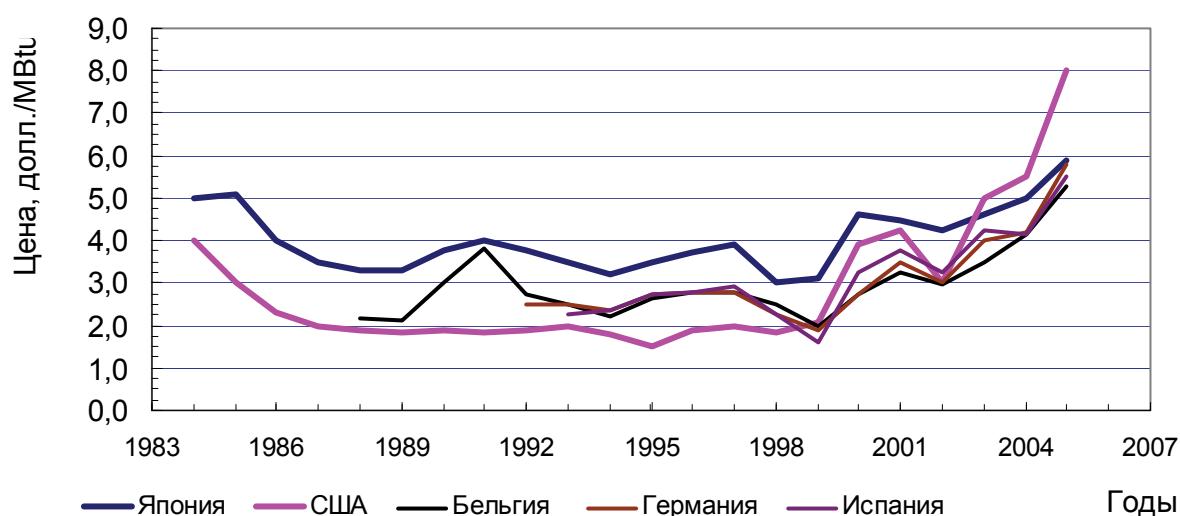


Рис. 3.8. Динамика цен на импортный газ

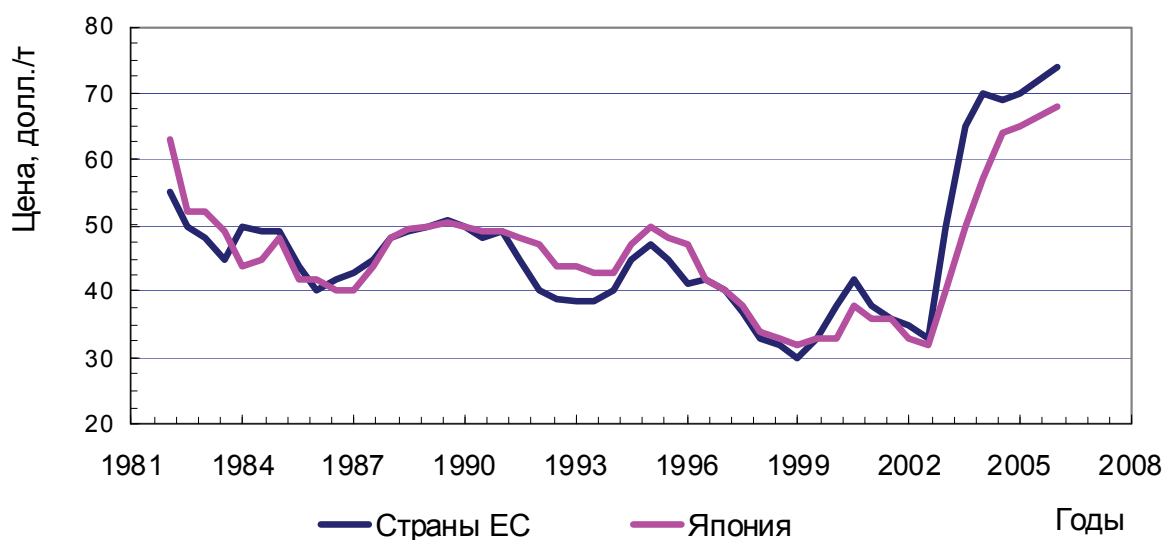


Рис. 3.9. Динамика цен на импортируемый энергетический уголь

В настоящее время утверждена концепция развития топливно-энергетического комплекса (ТЭК) Украины, базовые положения которой лежат в основе Энергетической стратегии Украины до 2030 г. Согласно данному документу одним из главных приоритетов правительства в сфере топливно-энергетического комплекса является реформирование угольной отрасли. Конечная цель намеченных реформ — привлечение частных инвесторов в отрасль и увеличение к 2030 г. ежегодного объема добычи полезного ископаемого до 112 млн. тонн в год (в 2007 г. добыто 58,9 млн. тонн угля). При этом Украина планирует полностью обеспечить свои потребности в энергетическом угле, а импорт коксующегося угля — уменьшить до 2,4 млн. тонн в год (отметим, что экспорт угля данной концепцией не предусмотрен). Основные потребители энергетического угля — тепловые электростанции (ТЭС) Украины, которые в последние годы стабильно производят около 40% всей электроэнергии страны. В этом году на обслуживание тепловых электростанций потребуется почти 25 млн. тонн угля. Прогнозируется, что до 2030 г. годовое потребление угля ТЭС будет увеличено до 63 млн. тонн.

Второй потребитель по объемам закупок угля, но уже как сырьевого компонента — коксохимическая промышленность, являющаяся главным поставщиком сырья для металлургии. В 2007 г. металлурги заказали угольщикам около 32 млн. тонн коксующегося угля, а к 2030 г. предполагается, что его потребление в этой отрасли вырастет до 39,8 млн. тонн. Имея устойчивый спрос со стороны мощных потребителей, Украина должна увеличить добычу угля, прогнозные запасы которого, по оценкам экспертов составляют 117,5 млрд. тонн, а промышленные запасы на действующих шахтах — 6,5 млрд. тонн, включая 3,5 млрд. тонн (54%)

запасов энергетического угля. На рис. 3.10 представлена динамика общего объема производства энергии по видам топлива в Украине.

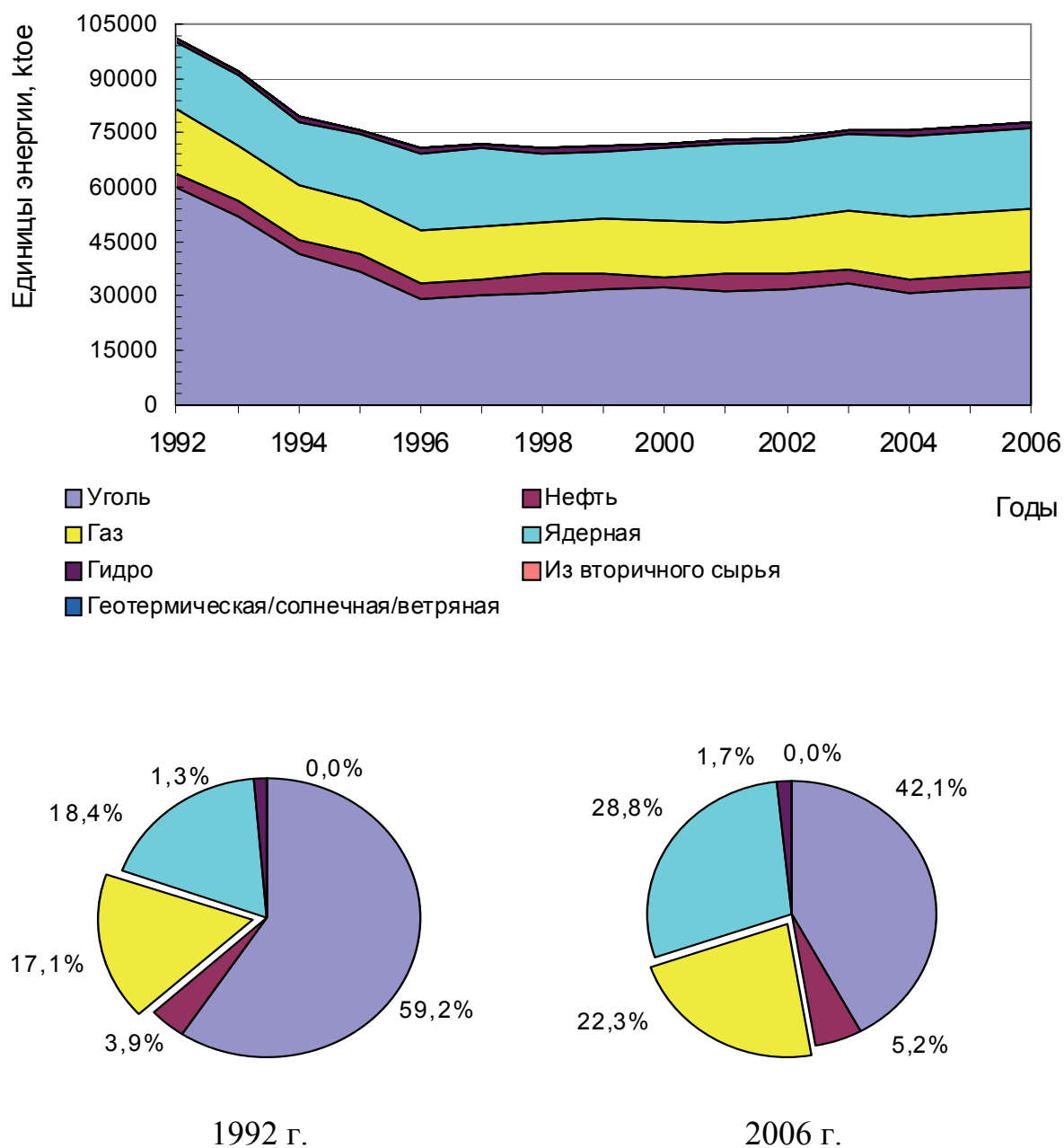


Рис. 3.10. Динамика общего объема производства энергии по видам топлива в Украине

В связи с отмеченным выше задачей ученых-экономистов является поиск методов решения проблем угледобывающих предприятий. В противном случае, Украина, владеющая колоссальными запасами «черного золота», может надолго превратиться в импортера российского угля.

3.1.4 Реформирование системы налогообложения горной промышленности Украины*

Под системой налогообложения горной промышленности понимается совокупность норм налогового законодательства, регламентирующих взимание общих и специальных (рентных) налогов, сборов и иных обязательных платежей в общественные фонды с экономических субъектов, осуществляющих хозяйственную деятельность, связанную с геологоразведкой, добычей и первичной переработкой полезных ископаемых, а также неформальных правил, действующих в этой сфере.

Действующая в Украине система общего и специального налогообложения горной промышленности имеет ряд существенных недостатков. К ним прежде всего относятся следующие.

1. Украина является единственной страной, где сохраняется сбор за геологоразведочные работы (ГРР), выполненные за счет госбюджета. Это во многом связано с тем, что только в Украине практически все геологоразведочные работы до настоящего времени выполняются за счет госбюджета и государственными компаниями, в то время как в других добывающих странах, включая страны постсоветского пространства, эти работы в основном выполняются силами и за счет средств частных компаний.

Плата за ГРР, осуществляемые государством, значительно ниже, чем соответствующие расходы геологоразведочных и добывающих компаний в развитых странах и не обеспечивает достаточного их финансирования. Государственные программы в этой сфере неэффективны и слабо связаны с потребностями инвесторов в разведанных запасах [28, с. 252-256]. А предоставляемая инвесторам геологическая информация (в особенности в части экономической оценки месторождений) зачастую не соответствует и требованиям к ее качеству.

2. Размер платы за недра для большинства видов полезных ископаемых неоправданно низок и составляет менее 1% от стоимости продаж или валовых доходов добывающих компаний, в то время, как в среднем в мире величина налогов, изымающих горную ренту, составляет 3% [29, с. 210]. Величина других видов платежей за право разведки и добычи полезных ископаемых, уплачиваемых горными компаниями Украины сбор за выдачу лицензий, цена продажи разрешения при проведении аукциона, плата за землю) тем более незначительна и вообще может не приниматься во внимание при оценке приходящегося на них налогового бремени.

3. В качестве налоговой базы платы за недра (и платы за ГРР) для большинства видов полезных ископаемых выбраны натуральные объемы добычи (погашенных запасов). Это не позволяет автоматически учитывать инфляцию и изменения цен на минеральные ресурсы. А поскольку размер

* © А.С. Веткин, 2010

их ставок в течение длительных промежутков времени (обычно нескольких лет) не пересматривается, в отдельные годы абсолютная величина этих платежей снижается в еще большей степени. Так в некоторые годы величина данных платежей составляет порядка 0,1–0,3% для большинства видов полезных ископаемых [30, с.31–32].

Налоги на натуральные объемы добычи вносят наибольшие, в сравнении с другими рентными налогами, искажения в экономическое поведение (решения относительно временного профиля извлечения и качества), а также при определенных условиях (прежде всего, при повышении их ставок, необходимость чего для Украины очевидна) могут существенно влиять на инвестиции, дестимулировать их приток в эту сферу [29, с. 163–206].

В качестве налоговой базы платы за недра для многих видов полезных ископаемых применяется объем погашенных запасов. Расчет этого показателя производится по результатам деятельности горного предприятия за предыдущий год в начале следующего на основании данных маркшейдерских замеров [31, с. 127]. В результате, во-первых, при начислении и уплате этого налога используются прошлогодние данные, во-вторых, налоговые органы не в состоянии эффективно контролировать правильность их расчета (не имеют соответствующих специалистов и т.д.).

В связи с тем, что мировые цены на минеральные ресурсы подвержены значительным колебаниям, уровень инфляции в Украине достаточно велик, а постоянный пересмотр ставок рентных налогов затруднителен по политическим соображениям и значительно увеличивает риски принятия неблагоприятных для инвесторов решений по этому вопросу, достаточно очевидна необходимость использования в качестве налоговой базы рентных налогов стоимостных показателей. К данному выводу со временем пришли и многие украинские специалисты, в том числе первоначально выступавшие за сохранение в качестве налоговой базы натуральных показателей [30, 32, 33], свидетельством чего является последний проект Налогового кодекса, где это предложение реализовано.

4. Существенным недостатком действующей в Украине системы специальных рентных платежей является то, что они дифференцированы только по видам полезных ископаемых. За счет этого горные компании, разрабатывающие месторождения с лучшими горногеологическими условиями, качеством полезных ископаемых, географическим расположением уплачивают в бюджет незначительную часть горной ренты, а рентный налог на компании с худшими условиями эксплуатации может в некоторых случаях (при снижении цен на добываемые минеральные ресурсы и др.) изымать всю ренту и даже затрагивать их нормальную прибыль.

5. Платежи отечественных горных компаний за загрязнение окружающей природной среды в десятки раз ниже аналогичных платежей в развитых странах. При этом наносимый ими экологический вред значительно больше.

Кроме того, в налоговом законодательстве Украины, регламентирующем взимание общих налогов (налог на прибыль, НДС) отсутствуют нормы, симулирующие осуществление компаниями экологических мероприятий и минимизацию негативных последствий их хозяйственной деятельности (рекультивации земель, складирования отходов и т.д.), имеющиеся в законодательстве всех развитых и многих других добывающих стран.

Вместе с тем многие украинские ученые и специалисты считают, что необходимости повышать экологические платежи в Украине вообще и для горных компаний в частности нет, поскольку они сопоставимы с величиной данных налогов в развитых странах. Этот вывод основан на сравнении неких «экоресурсных» налогов, уплачиваемых в Украине (которые включают как экологические платежи, так и плату за землю, недра, ГРП и т.д.), с собственно экологическими налогами, которые платятся в развитых странах [29, с. 55–61].

6. Из вышеизложенного достаточно очевидно, что величина специальных рентных налогов (платы за недра), затрат на геологоразведку (в виде платы за ГРП) и экологических налогов, которые уплачивают в общественные фонды горные компании в Украине, много ниже, чем соответствующие издержки горных компаний в других, в особенности развитых странах.

Соответственно напрашивается вывод, что их необходимо повышать. Однако многие украинские ученые и специалисты считают, что бремя общих налогов, уплачиваемых хозяйствующими субъектами в Украине в целом и горными компаниями в частности, непомерно велико. Отсюда следует, что повышение рентных налогов возможно лишь при условии снижения других или при «неизменности всего налогового пакета» [28, 29].

На самом же деле налоговое бремя, приходящееся на хозяйствующих субъектов в Украине в результате уплаты налогов, входящих в общий налоговый пакет (НДС, налога на прибыль, индивидуального подоходного налога, социальных платежей), никак не выше, чем в других добывающих странах и даже ниже, чем во многих развитых, прежде всего европейских, странах. Об этом свидетельствует как сопоставление общего уровня налогового бремени в процентах к ВВП, так и ставок данных налогов [34, с. 117–118]. Кроме того, в Украине наблюдается значительно более высокий уровень ухода от налогов в сравнении с большинством стран мира, в том числе за счет теневой экономической деятельности, незаконного трансферта активов в оффшоры и т.д. Причем имеются достаточные основания полагать, что уход от налогов в горном секторе никак не меньше, чем в других секторах экономики Украины.

Таким образом, мнение о том, что налоги на горные компании существенно повышать не следует, нужно признать несостоятельным.

7. Многие значительные недостатки существующего в Украине порядка налогообложения горных компаний связаны с тем, что он не учитывает ряд объективных особенностей горной деятельности. К ним

относятся: высокая капиталоемкость и риски, связанные с осуществлением горных проектов; длительные сроки их окупаемости; необходимость в ряде случаев финансирования развития производственной и социальной инфраструктуры регионов (строительства дорог, энергетических объектов, образовательных, медицинских учреждений). Данные недостатки относятся прежде всего к системе общего налогообложения горного сектора (налогообложение прибыли, НДС, индивидуальных доходов).

Капиталовложения в горное дело могут составлять несколько миллиардов долларов США, причем значительная их часть осуществляется до начала добычи и получения доходов (затраты в ГРР, на строительство предприятия, в производственную и социальную инфраструктуру), что обуславливает длительные сроки окупаемости этих затрат. Для того чтобы снизить срок окупаемости данных затрат и тем самым увеличить привлекательность инвестиций в горные проекты, многие страны используют их ускоренную амортизацию, вплоть до единовременного списания. Затраты горных компаний в инфраструктуру считается необходимым стимулировать также потому, что они создают положительные экстерналии, способствуя ускорению экономического и социального развития регионов.

Аналогичные нормы в налоговом законодательстве Украины в настоящее время отсутствуют. В последнем проекте Налогового кодекса Украины предусмотрена возможность ускоренной амортизации некоторых затрат. Но, во-первых, неизвестно, будут ли эти нормы приняты, во-вторых, будут ли они распространяться на соответствующие издержки горных компаний (затраты в ГРР, горное оборудование, выработки, в производственную и социальную инфраструктуру и др.).

Риски горного дела прежде всего обусловлены непредсказуемостью результатов геологоразведочных работ, а также связаны с возможностью значительных колебаний мировых цен на минеральные ресурсы, аварий на добывающих предприятиях и т.д.

Это приводит к тому, что многие горные компании в определенных, иногда достаточно длительных промежутках времени в течение периода эксплуатации месторождения (в процессе геологоразведки, строительства горного предприятия, при снижении цен и др.) могут быть убыточны, иметь отрицательное сальдо по НДС, а высокую прибыль (и добавленную стоимость) получают только в отдельные годы.

В связи с этим возникает необходимость предусмотреть в налоговом законодательстве возможность перенесения убытков горных компаний в значительном временном интервале, а также безусловного возмещения им НДС при экспорте и в связи с временным превышением сумм уплаченного НДС над полученным. Ряд норм налогового законодательства Украины, а также действующий в настоящее время порядок их применения существенно ограничивают и то и другое. Во-первых, убытки, в соответствии с законодательством, регулирующим порядок

налогообложения прибыли предприятий, разрешается переносить только в течение 3 лет, чего явно недостаточно для горных компаний, поскольку стадия ГРП и строительства предприятий может длиться большие сроки. Во-вторых, налоговые органы в настоящее время под любыми предлогами стараются не возмещать НДС и препятствуют тому, чтобы предприятия «показывали убытки». Исключения в этом отношении делаются в основном для компаний, близких к власти и участвующих в различных коррупционных отношениях.

Риски осуществления ГРП во всех добывающих странах (за исключением Украины, где их принимает на себя государство) несут частные компании. Поэтому считается необходимым стимулировать, в том числе и налоговыми методами, принятие ими на себя соответствующих рисков.

Для этой цели многие страны предусматривают возможности списания данных затрат, в том числе и по проектам, не приведшим к разведке запасов, пригодных в настоящее время для эксплуатации, на прибыль горных компаний (перенесения убытков, капитализации и последующей ускоренной амортизации и т.д.), а также применяют льготы по налогу на прибыль для так называемых юниорских компаний, специализирующихся на осуществлении ГРП на свой риск.

В данной работе вопросы реформирования действующего в Украине порядка осуществления ГРП специально не обсуждаются. Но поскольку необходимость их осуществления силами и за счет средств частных компаний не вызывает сомнений, постольку целесообразно и принятие вышеназванных норм налогового законодательства, стимулирующих принятие частными компаниями рисков, связанных с геологоразведкой.

Вышеназванные недостатки действующей системы налогообложения горной промышленности приводят, с одной стороны, к тому, что горные предприятия слабо участвуют в финансировании общественного сектора, в связи с чем нарушаются интересы народа Украины, являющегося собственником недр, а также наносят значительный экологический вред и в недостаточной мере компенсируют его. С другой стороны, в недостаточной мере учитываются и интересы многих инвесторов, которые при соответствующих изменениях в налоговой сфере могли бы инвестировать не только в месторождения с самыми лучшими условиями эксплуатации, более быстро, окупать соответствующие затраты и т.д.

Такое положение дел во многом связано с недостаточной разработанностью комплексной, научно обоснованной концепции налогообложения горной промышленности Украины с использованием современной экономической теории природных ресурсов и налогообложения, мирового опыта и учетом институциональных особенностей переходных экономик.

Как уже отмечалось выше, единства мнений в среде украинских специалистов даже в отношении таких, казалось бы очевидных, вопросов,

как необходимость роста рентных и экологических налогов в горном секторе и отказа от натуральных объемов добычи в качестве налоговой базы платы за недра, нет.

Общепринятое предложение по реформированию системы рентного налогообложения горных предприятий, реализованное в проекте Налогового кодекса, предусматривает объединение платы за недра и ГРР в единый платеж, который должен как изымать часть горной ренты, так и компенсировать затраты государства на поисковые и разведочные работы. Такое решение обосновывается тем, что единый налог вместо двух (платы за недра и ГРР), применяющихся в настоящее время, позволит снизить издержки налогового администрирования.

Но при этом не учитывается, что предлагаемые нормы по существу означают сохранение действующего порядка государственного финансирования ГРР за счет части единого рентного налога на добычу. Вместе с тем сами авторы данных предложений указывают на то, что геологоразведочная деятельность в Украине должна быть реформирована в соответствии с мировым опытом ее осуществления в направлении роста доли частных инвестиций в эту сферу [30–33]. Но тогда нужно не объединять плату за недра и ГРР, а отменять последнюю и использовать нормы налогового законодательства, стимулирующие инвестиции в геологоразведку (см. выше). Конкретные предложения относительно того, как это следует делать, в работах украинских ученых и специалистов по данным вопросам практически отсутствуют. Есть только упоминания о том, что в других странах существуют некоторые нормы такого рода.

Практически все представители украинской науки сходятся в том, что необходима дифференциация налоговых платежей в зависимости от объективных условий эксплуатации месторождений. Однако эти предложения остаются нереализованными, поскольку нет ясности относительно того, как это обеспечить. Для того чтобы реализовать эти предложения, необходимо, во-первых, определиться с видами рентных налогов, во-вторых, если будет решено применять налоги на стоимость продаж, валовой или скорректированный доход горных компаний, разработать методы расчета их ставок, в-третьих, предложить ряд других, связанных с введением этих налогов законодательных изменений. Данные проблемы недостаточно исследованы, а предлагаемые решения слабо обоснованы.

Аналогичная неопределенность в среде ведущих украинских специалистов имеется и в отношении других направлений реформирования системы общего и специального налогообложения горной промышленности (налоговых льгот и специальных положений, методов борьбы с уходом от налогов, решения экологических проблем и т.д.).

Таким образом, дальнейшая разработка концепции налогообложения горной промышленности Украины является важной теоретической и практической задачей.

Основные положения предлагаемой концепции реформирования действующей в Украине системы налогообложения горной промышленности заключаются в следующем.

Во-первых, параллельно с переходом на осуществление ГРР за счет средств частных компаний, необходима отмена платы за ГРР. Функции государства в этой области, как принято практически во всех добывающих странах, должны свестись к общегеологическому изучению недр, сбору и обработке всей геологической информации и предоставлению ее пользователям по ценам, зависящим от количества и качества этой информации, либо бесплатно.

При этом следует ввести нормы налогового законодательства, обеспечивающие стимулирование принятия частными инвесторами рисков, связанных с геологоразведкой. К ним относится возможность капитализации и последующей ускоренной амортизации данных затрат, а также возможность перенесения соответствующих убытков на последующие налоговые периоды в течение как минимум 5 лет.

Возможность беспрепятственного перенесения налоговых убытков в течение длительных сроков и безусловного своевременного возмещения НДС должна быть обеспечена горным компаниям также и по другим причинам, указанным выше.

Юниорским компаниям, осуществляющим геологоразведку на свой риск, необходимо предоставить налоговый кредит в размере 10–15% от стоимости их капитальных затрат.

Во-вторых, необходимо существенное повышение общей величины рентных платежей для большинства добывающих компаний.

Также следует заменить рентный налог на тонну добычи (погашенных запасов) налогом на стоимостные объемы добычи, товарной или реализованной продукции либо одним из налогов на сверхприбыль, применяемых в ряде добывающих стран. Каждый из них имеет свои достоинства и недостатки, и окончательное решение поданному вопросу может быть предметом дальнейшего обсуждения.

Требуется дифференциация налоговых платежей не только по видам полезных ископаемых, но и по месторождениям. Налоги на сверхприбыль обеспечивают такую дифференциацию автоматически, а если будет принято решение об использовании налогов на стоимостные объемы, необходима разработка методики расчета их ставок.

В-третьих, следует в течение нескольких лет повысить все экологические налоги до общеевропейского уровня и обеспечить эффективный контроль за их взиманием.

При этом следует ввести нормы ускоренной амортизации экологических затрат, а также предусмотреть возможность создания горными компаниями финансовых резервов для закрытия предприятий и ликвидации негативных последствий горной деятельности и отнесения

этих сумм на налоговые издержки горных компаний при условии хранения данных средств на депозитах, специальных счетах и т.д.

В-четвертых, возможно внесение ряда изменений в законодательство, регулирующее порядок взимания общих налогов с целью учета специфики горного дела. К ним относятся: ускоренная амортизация некоторых капитальных затрат (на горное оборудование, в социальную и производственную инфраструктуру и т.д.)

В-пятых, необходимо внесение некоторых изменений в налоговое и смежное законодательство, обеспечивающих снижение масштабов ухода от налогов в этой сфере. К ним относятся: налогообложение услуг нерезидентов, расположенных в оффшорах, включая услуги финансовых посредников, по ставкам в размере 15–20% от стоимости этих услуг; ужесточение ответственности за теневую горную деятельность (без регистрации, получения лицензий и др.).

Предлагаемые реформы обеспечат рост эффективности налогообложения горной промышленности, достижение определенного баланса интересов общества в целом, территориальных общин и инвесторов.

Для их осуществления требуется прежде всего политическая воля и преодоление сопротивления групп, заинтересованных в сохранении существующего положения.

3.1.5. Особенности устойчивого недропользования в современных экономических условиях*

Природно-ресурсный потенциал Украины включает энергетические, земельные и почвенные, водные, лесные, биологические (растительный и животный мир), людские, минеральные (полезные ископаемые), климатические и рекреационные ресурсы. Использование всех природных ресурсов тесно переплетено, однако наиболее часто природно-сырьевые ресурсы отождествляются с минеральными ресурсами, то есть с такими видами полезных ископаемых, как уголь, нефть, природный газ, металлические руды, неметаллическое (нерудное) сырье и строительные материалы. Нередко в силу особой значимости топлива используется сочетание "минеральное сырье и топливо".

Любой минерально-сырьевой ресурс обладает совокупностью возможностей, которые могут быть приведены в действие (реализованы) субъектом недропользования и использованы им для решения определенных задач и достижения поставленных целей. Поэтому все минеральные ресурсы обладают, и всегда будут обладать, потребительским потенциалом. Неудовлетворенность потребности государства в конкретном виде минерального ресурса формирует его потребительское поле [35].

* © Н.В. Жикаляк, 2010

Потребительское поле государства (общества) отражает как его неудовлетворенность имеющимися ресурсами, так и его постоянную потребность в них. Кроме того, подобно температурному полю или полю давлений, потребительское поле общества имеет градиентно-энергетический характер [35]. Однако в отличие от температурного поля или поля давлений движение сырьевых товаров в потребительском поле общества осуществляется от точки с меньшим энергетическим потенциалом поля к точке с большим энергетическим потенциалом поля, а не наоборот. То есть потребительское поле общества — это депрессивное поле: оно всасывает лишь ликвидные сырьевые товары.

В современных экономических условиях Украины наиболее емким потребительским полем характеризуются горючие полезные ископаемые, руды черных металлов и подземные воды, средним — горно-химическое и нерудное сырье и низким — строительные материалы, а также руды благородных, редких и цветных металлов. Нестабильность потребительского поля минерально-сырьевых ресурсов порождает неустойчивость функционирования минерально-сырьевого комплекса страны в целом и горнорудных предприятий в частности. Одновременно, поскольку в минерально-сыревом потребительском поле предприятия тесно связаны друг с другом и со смежными отраслями промышленности, неустойчивость их функционирования в горнодобывающей отрасли отражается на устойчивости функционирования предприятий в перерабатывающих и смежных отраслях экономики. Кроме того, наличие во многих европейских странах развитого минерально-сырьевого комплекса и минерально-сырьевой специализации по добыче высоколиквидных видов полезных ископаемых, с учетом проявления эффекта массового производства, позволяет им перманентно наращивать объемы товарной продукции с меньшими затратами и, следовательно, продавать ее на внутреннем и внешнем рынках по более низкой цене.

Состояние, проблемы и перспективы: европейский опыт. Структура минерально-сырьевой базы основных промышленных регионов Украины по степени геологической изученности и подготовленности месторождений к промышленному освоению в целом благоприятна и свидетельствует о возможности удовлетворения потребностей местной промышленности по основным традиционным видам минерального сырья на длительную перспективу. В то же время, несмотря на общий спад объемов горнопромышленного производства, по некоторым видам полезных ископаемых проблема обеспечения потребителей и инновационно-инвестиционных направлений дальнейшего их развития остается весьма актуальной уже сейчас и критической на период после 2020 г. Кроме того, в связи со вступлением Украины в ВТО и угрозой импортной минерально-сырьевой интервенции, особенно важно будет обеспечить адаптацию экономических субъектов отечественного минерально-сырьевого комплекса

(МСК) к экономически эффективной работе в условиях открытой рыночной экономики и сохранение конкурентоспособности украинского минерального сырья на внутреннем рынке. Учитывая, что на протяжении последних 18 лет по основным видам полезных ископаемых годовые приросты разведанных запасов не восполняют объемы их погашения при добыче, в ближайшие пять лет необходимо разведать значительное количество высокоперспективных объектов, привести производственные мощности в соответствии с нуждами внутреннего и внешнего рынков, достигнуть устойчивой рентабельности и финансовой ликвидности горнорудных предприятий за счет увеличения эффективности и производительности работ.

Наличие в Украине одних из самых больших в мире по запасам железных и марганцевых руд и возможность их значительного прироста обеспечат стабильное, экономически устойчивое развитие данного горно-металлургического комплекса на период, намного превышающий 2030 г., как минимум — до 2100 г. Для собственного потребления добыча угля к 2030 г. увеличится до 130 млн. т, природного газа — более 30 млрд. м³ и нефти — 24 млн. т.

При условии формирования с 2021 по 2030 г. единой промышленно-экономической системы Украины, как органической части общеевропейского пространства, реализация макроэкономических показателей потребности Украины в топливно-энергетических и минерально-сырьевых ресурсах позволит осуществить эволюционный переход на преимущественно инновационное развитие украинской экономики. Вместе с тем в условиях открытой рыночной экономики, по-видимому, следует рассматривать как малоэффективные для создания новых конкурентоспособных отраслей и секторов горной промышленности месторождения и участки цветных и редких металлов, которые на протяжении многих лет обосновывались в Украине как приоритетные и базовые для будущего промышленного освоения. А наличие развитого конкурентоспособного горно-металлургического комплекса этих металлов в России и Польше с учетом общеевропейской интеграции позволяет оценивать перспективы промышленной подготовки в Украине базовых месторождений меди, свинца, цинка и редких металлов экономически ограниченными и проблематичными. В частности, минерально-сырьевая база цветных металлов России по разведанным запасам занимает ведущее место в мировом сырьевом секторе, сохраняя фундаментальное значение для российской экономики как важнейшее стратегическое и экспортное минеральное сырье (10–14% запасов и 2–5% мировой добычи). В 2006 г. добыча цветных металлов в России вышла на уровень 1991 г. с позитивной тенденцией дальнейшего роста. Прогнозируемые темпы могут обеспечить к 2025 г. рост добычи по меди в 1,2 раза (с 770 до 925 тыс. т), никелю — в 1,3 раза (с 360 до 460 тыс. т), свинцу — в 3,5 раза (с 710 до 2485 тыс. т) и цинку — в 2,6 раза (с 300 до 780 тыс. т).

Излишняя успокоенность значительным запасом прочности созданной ранее минерально-сырьевой базы и эйфорический романтизм становления Украины как самостоятельного государства 1990-х годов с переходом к открытой рыночной экономике сменились панической будничной реальностью и повсеместной убыточностью горнорудных предприятий в связи с несбалансированностью производства, объема продаж, затрат и цен. При этом, как правило, вся вина и ответственность перекладывались на имеющуюся минерально-сырьевую базу. Все чаще начали звучать высказывания, что при подготовке месторождений полезных ископаемых в промышленное освоение не учитывались рыночные требования и критерии по качеству минерального сырья, мощности пласта (горизонта, толщи или рудного тела), горно-геологическим условиям, техническим и технологическим затратам при освоении и эксплуатации месторождений и участков недр. Ведущие экономисты-ресурсники отмечают также значительный износ традиционной минерально-сырьевой базы, то есть отработанность лучшей части разведанных запасов полезных ископаемых [36]. Положение усложняется в связи с несовершенством кондиций и оценочных параметров запасов полезных ископаемых, утвержденных до 2000 г., принятием устаревших технологических и технических решений, а также значительными изменениями законодательной и нормативной базы по недропользованию и геолого-экономической оценке месторождений на протяжении последних 15 лет. Кроме того, структурные и качественные показатели минерально-сырьевой базы Украины также свидетельствуют о существенных недостатках. Прежде всего, необходимо отметить ограниченность ресурсов нефти и природного газа, отсутствие высоколиквидных промышленно ценных запасов цветных, редких и благородных металлов, алмазов, ванадия, вольфрама, молибдена, лития, апатитов и фосфоритов [37].

Отмеченные недостатки обуславливают активизацию геологоразведочных работ на объектах непролицензированного фонда недр, резервных и перспективных участках с целью воспроизводства эффективных запасов полезных ископаемых, отвечающих современным экономическим требованиям по освоению и экологически безопасным условиям эксплуатации.

Дальнейшее совершенствование минерально-сырьевой базы Украины в условиях открытого рынка требует сбалансированного развития традиционных для Украины полезных ископаемых, а по перспективным и неосвоенным видам — системного учета и интеграции экономических, конъюнктурных, социальных и природоохранных факторов в соответствии с тенденциями роста экономики горнорудных регионов, государства в целом и сопредельных европейских стран, прежде всего, России и Польши. Кстати, расширение Европейского Союза (ЕС) до 25 стран обеспечило

увеличение разнообразия запасов и добычи в целом и способствовало технико-экономической специализации добываемого минерального сырья в отдельных странах. Особенно интересным является тот факт, что, несмотря на ежегодное сокращение численности работников примерно на 7%, количество горнодобывающих предприятий в новых странах – членах ЕС в течение 2003–2008 гг. ежегодно увеличивалось на 6%. Наиболее существенный вклад в общеевропейское и мировое производство они вносят по добыче бурого угля (33% объемов ЕС и 14,6% мировой добычи), каменного угля соответственно 66 и 2,5%, свинца — 31 и 1,7%, цинка — 17 и 1,5%, меди — 75 и 3,8%, серебра — 80 и 7%, перлита — 7 и 2,5%, магнетита — 45 и 9%, каолина — 17 и 4,3% и каменной соли — 9 и 1,7% [38]. Более 95% добываемого в странах ЕС марганца производится на венгерском месторождении "Уркут". Однако основной горнодобывающей страной из новых членов ЕС с самой большей численностью населения является Польша. В целом экономика ЕС в результате присоединения 10 новых стран-членов ЕС выросла на 6%, население — на 20% и площадь примерно на 25%. Экономическая мощь расширенного Европейского Союза, измеренная как валовый национальный продукт, составляет примерно 9400 млрд. евро (до кризиса 2009 г.), однако лишь около 450 млрд. евро приходится на долю стран — новых членов ЕС. В то же время по числу горнодобывающих предприятий — около 40 на миллион жителей, страны старые и новые члены Европейского Союза примерно равноценны [38].

По состоянию на 2005 г. в 25 странах ЕС около 73% электроэнергии производилось на базе бурого и каменного угля, 21% — атомной энергии, 5% — гидроэнергии и менее 1% — на базе прочих возобновляемых видов энергии [38]. Столь высокая доля ископаемых энергоносителей, в свою очередь, отражается и на развитии горной промышленности. Однако в 2030 г. по расчетам комиссии ЕС, лишь 30% (с учетом нефти и газа) первичных энергоносителей будет производиться внутри стран ЕС, по сравнению с 50% производства в настоящее время [39].

Вышеизложенное позволяет сделать следующий вывод. Для того, чтобы эффект массового производства минерального сырья в Украине мог быть реализован, необходим достаточно емкий взаимовыгодный *минерально-сырьевой общий рынок* с Российской Федерацией. Взамен на цветные металлы, нефть и газ Украина может обеспечить значительные возможности по экспорту в Россию совместно добытых марганца и титана, графита, каменной соли, гипса и ангидрита, бетонитовых и огнеупорных глин, каолина, стекольных песков, высококачественного щебня и облицовочно-декоративных камней. При этом необходимо учитывать, что за неметаллическими (нерудными) полезными ископаемыми будущее. Уже сейчас во многих экономически развитых странах мира по объемам добычи и использования нерудного минерального сырья и его стоимости оно намного обгоняет продукцию металлургического производства. В частности, в США в

докризисный период более 10 тыс. предприятий, 6,5 тыс. компаний, специализирующихся на добыче и переработке неметаллического минерального сырья, ежегодно производили высоколиквидную продукцию общей стоимостью около 35 млрд. дол. [35, 39]. В то же время Китай по производству и экспорту такой продукции, как стекло, магнезит, графит, гипс и цеолиты сейчас обошел даже США.

Государственное и экономическое регулирование недропользования. В будущем по мере извлечения из недр необходимых человеку рудных, неметаллических и энергетических ресурсов в них остаются ресурсы все худшего и худшего качества. Это означает, что будущим поколениям нынешнее оставляет все меньше ресурсов высокого качества, а оставшиеся ресурсы будут требовать для освоения все больших усилий, знаний, затрат и все более совершенных технологий.

Для обеспечения инновационно-инвестиционной привлекательности перспективных объектов минерально-сырьевой базы Украины необходимо осуществить следующие мероприятия:

- оптимизировать и усовершенствовать имеющиеся балансовые запасы полезных ископаемых с учетом современных экономических, технологических и экологических аспектов;

- реконструировать и модернизировать базовые предприятия минерально-сырьевого комплекса для выпуска современной высоколиквидной и разнообразной продукции;

- максимально обеспечить потребности предприятий и населения Украины в минеральном сырье за счет собственных запасов и ресурсов;

- увеличить производство минерально-сырьевой продукции и товаров для поставок в ближнее и дальнее зарубежье с использованием конкурентоспособных видов полезных ископаемых;

- выполнить региональные геолого-экономические исследования по видам сырья и конкретным объектам недропользования с целью повышения эффективности их добычи и привлечения инвестиций на инновационной основе;

- разработать динамичный комплексный технический регламент природных минерально-сырьевых ресурсов с учетом современной техники и технологии добычи, конкурентоспособных кондиций, мировых цен и конъюнктуры сырья, экологических и социально-экономических требований;

- обосновать использование в качестве стартового платежа за право получения спецразрешения (лицензии) на добычу полезных ископаемых базовой величины годовой суммы роялти или единого налога на добычу, применительно к конкретным горно-геологическим условиям, качеству и объему полезного ископаемого в недрах.

Сейчас сборы за пользование недрами и геологоразведочные сборы в Украине занимают второе место по объему налоговых поступлений (после земельного налога), однако, как правило, они изымаются неупорядочено, а

по стандартам Европейского Союза их уровень является недостаточным и незначительным, отражая в целом сравнительно низкое налогообложение в топливно-энергетическом и горном секторах [40]. Поэтому, в связи с дефицитом бюджетных средств на развитие минерально-сырьевой базы страны и необходимостью применения инновационно-инвестиционных принципов финансирования геологоразведочных работ, в государственный фонд недр должны отойти только месторождения и разведанные участки недр с предельно оцененными и локализованными запасами полезных ископаемых и апробированными прогнозными ресурсами категории P_1 . Передачу данных объектов в недропользование необходимо осуществлять только на платной аукционной основе с применением эффективных способов государственного управления и регулирования.

Участки недр, геологическое изучение которых ограничилось региональной и общепойсковой стадиями или не дало серьезных поисковых результатов (выявлены прогнозные ресурсы только категории P_3 и P_2), должны передаваться недропользователям на основании заявки и выкопировки из геологической карты масштаба 1:200000 по принципу "первым пришел — первым получил" или по тендеру при наличии нескольких заявителей. Плата за выдачу спецразрешений (лицензий) на пользование недрами в этом случае должна быть символической. При этом государство в лице специально уполномоченных органов должно рассматривать компании (предприятия, фирмы или предпринимателей), желающих вложить денежные средства в поиски и разведку полезных ископаемых на данных участках недр, как благодетелей нации и законодательно (нормативно) уменьшать им налогооблагаемую прибыль на период геологического изучения и пропорционально объему инвестиций в геологоразведочные работы [35, 40].

В соответствии с микроэкономической теорией закономерности развития свободного рынка минеральных ресурсов неизбежно приведут к совершенствованию технологии и организации производства на всех этапах освоения месторождений, что, в свою очередь, обеспечит пропорциональное сокращение затрат по мере увеличения объема выпускаемой продукции (эффект масштаба). Перманентное действие данного фактора приведет к укрупнению и узкой специализации тех секторов минерально-сырьевого комплекса, которые характеризуются наличием массового производства. Узкая специализация позволит существенно расширить объемы производства и производить горную продукцию с меньшими затратами и, следовательно, продавать ее по более низкой цене [36]. Одновременно эффект масштаба вызовет нарушение совершенной конкуренции, поскольку концентрация производства приведет к укрупнению фирм, которые впоследствии станут монополистами. При этом изменится структура рынков, они станут либо олигополистическими,

с преобладанием межотраслевой торговли однородными продуктами, либо рынками монополистической конкуренции с развитой внутриотраслевой торговлей дифференцированными продуктами [35].

Неконтролируемая конкуренция процессов потребления невозобновимых минеральных ресурсов, к сожалению, происходит по принципу "что упало, то пропало". Поэтому в условиях свободного рынка понимание ресурсно-экономических проблем развития МСК Украины необходимо осуществлять с позиций экономики благосостояния и концепции устойчивого развития с учетом экологической экономики и социально-оптимального потребления конкретного минерального ресурса во времени. Концепция социально-оптимального использования любого минерального ресурса предопределяет такую модель его разработки во времени, которая максимизирует полезность этого ресурса для общества (государства) в пределах максимально возможного горизонта планирования (срока действия лицензии или программы социально-экономического развития). При равновесной социально-оптимальной траектории добычи минеральных ресурсов предельная прибыль от их использования должна расти в соответствии с процентной ставкой на капитал (*правило Хотеллинга*). Это обосновывает вариант быстрой отработки месторождений полезных ископаемых. С другой стороны, прибыль от продажи единицы минерального сырья в будущем превысит сегодняшнюю, если стоимость этого сырья, при прочих равных условиях, с течением времени будет возрастать в результате сокращения его разведанных запасов и перспективных ресурсов. Последнее будет обуславливать замедленную разработку минерального сырья [36].

Таким образом, вопрос о наиболее оптимальной и экономически эффективной траектории добычи минеральных ресурсов непосредственно связан с проблемой соотнесения, с одной стороны, тенденции дисконтирования, а с другой — оста стоимости ресурса во времени. Иными словами, сравнения и сопоставления между собой привлекательности финансовых инвестиций и инвестиций в разведанные запасы.

Одними из главных стержневых звеньев политики в области государственного регулирования добычи минеральных ресурсов следует рассматривать рациональность и комплексность недропользования и экологическую регламентацию горной деятельности. Они должны обеспечивать упорядочение эксплуатации минеральных ресурсов, запреты и ограничения на добычу отдельных видов полезных ископаемых и объекты недропользования, а также правовые, экономические и административные санкции за нарушение природоохранного законодательства и экологических норм.

Несбалансированная структура производства и экономики Украины, которая сформировалась в последние годы, по-видимому, не содержит потенциала долгосрочного развития. Поэтому адекватно

нынешнему состоянию украинской экономики в дальнейшем развитии отечественного минерально-сырьевого комплекса необходим межотраслевой подход и равновесная межотраслевая модель стабильного развития. Обусловленный данной моделью развития баланс спроса и предложения и перманентное совершенствование экономической политики неизбежно улучшат позитивную макроэкономическую динамику и обеспечат повышение эффективности промышленного производства в целом. В то же время в рамках единой равновесной межотраслевой модели стабильного развития минерально-сырьевой базы на период до 2030 г. и дальнейшую перспективу необходимо учитывать ресурсные некомпенсированные ограничения по возможности существенного прироста высоколиквидных запасов нефти, природного газа, золота и платины, алмазов, алюминия, меди, свинца и цинка, а также целесообразность формирования с Россией общего минерально-сырьевого рынка. Поэтому коренное улучшение структуры минерально-сырьевой базы Украины и приоритетное обеспечение широкого спектра полезных ископаемых в условиях открытой рыночной экономики невозможно без межгосударственной кооперации, принятия и применения долгосрочных, экономически и юридически обоснованных, законодательных и нормативных актов по развитию базовых отраслей промышленности и совершенствования порядка по получению специальных разрешений на пользование недрами с обеспечением открытости, прозрачности и объективности рассмотрения поданных заявлений и геологических материалов. Кроме того, необходимо учитывать, что естественная ограниченность и невозобновимость запасов указанных выше полезных ископаемых является объективной предпосылкой установления в Украине таких правовых тонкостей недропользования и такого уровня платежей за право добычи минеральных ресурсов, которые вынуждали бы пользователей недр к рациональному и эффективному их использованию в соответствии с экономической теорией устойчивого развития.

Выводы. Природные минерально-сырьевые ресурсы и перспективы их развития, производственный и научно-технический потенциал являются главным национальным приобретением Украины и гарантом ее безопасности и независимости. Эффективное использование такого потенциала в условиях свободного рынка будет содействовать внедрению передовых технологий и высокоразвитого энерго- и ресурсосберегающего производства, вывода экономики Украины на путь стабильного инновационного развития и повышения жизненного уровня украинского народа. Для этого необходимо оптимизировать минерально-сырьевую базу страны в соответствии с перспективами развития основных отраслей промышленности и экономики Украины на период до 2030 г., реконструировать и

модернизировать действующие предприятия минерально-сырьевого комплекса для выпуска более качественной высоколиквидной продукции. Необходимо также определить современную и перспективную рыночную стоимость месторождений полезных ископаемых и условий недропользования с учетом применения экологически щадящих инновационных технологий и целесообразности формирования с Российской Федерацией общего минерально-сырьевого рынка.

С целью улучшения инвестиционной привлекательности объектов минерально-сырьевого комплекса Украины необходимо усовершенствовать с учетом европейского и российского опыта отечественную систему налогообложения недропользования путем ввода специальных налогов бонуса и роялти (по другим предложениям единого налога на добычу), которые будут учитывать размеры месторождений, условия залегания, качество полезных ископаемых, экономико-социальные условия горнодобывающих регионов и другие факторы. Так же следует создать оптимизированную систему многовариантного минерально-сырьевого обеспечения Украины стратегическими видами полезных ископаемых на период до 2030 г. и дальнейшую перспективу с реализацией перманентной стратегической схемы: прогнозные ресурсы → перспективные запасы → промышленные запасы → добыча → производство продукции → потребление → воспроизводство минерально-сырьевой базы. Одновременно, исходя из степени геологической изученности территории Украины и конъюнктуры рынков минерального сырья, необходимо ввести в практику ежегодного планирования Госзаказа по развитию минерально-сырьевой базы страны задания по приросту не только физических объемов запасов и ресурсов полезных ископаемых, но и по приросту валовой и эффективной (ликвидной) их стоимости, а также инновационно-инвестиционной значимости разведанных запасов и перспективных ресурсов.

Следовательно, рациональное экологически щадящее недропользование для настоящего и будущего Украины должно иметь стратегическое значение. В современных условиях с переходом до открытой экономики и рыночных принципов развития создаются благоприятные условия и возможности конвертации имеющегося в стране минерально-сырьевого ресурса в социально значимый технологический ресурс: эффективные технологии природопользования, региональную инфраструктуру и благосостояние граждан. Рациональность использования невозобновляемых ресурсов недр обеспечит также наиболее полное извлечение из геологической среды запасов полезных ископаемых и комплексность использования добываемого минерального сырья на всех стадиях освоения и переработки, что, бесспорно, соответствует общественным интересам настоящего и будущего поколений Украины.

3.1.6. Оптимизация структуры топливной базы стран^{*}

Главным источником образования парниковых газов, приводящих к планетарным климатическим изменениям, является сжигание первичных энергетических ресурсов (ПЭР). Причем преобразование угольного топлива дает выброс диоксида углерода в два раза больший, чем в случае природного газа. В этой связи углеводородные топлива следует признать более приемлемыми по экологическим соображениям. Но для Украины газовое топливо уже представляет собой доминант топливной базы (41%), хотя уголь — единственный национальный энергоноситель, запасы которого достаточны для обеспечения перспективных задач развития страны. Поэтому в условиях сложности импорта и дороговизны углеводородных энергоносителей возникает проблема оптимизации топливной базы по видам ПЭР.

Возможность замены одного ресурса другим лежит в основе большинства неоклассических моделей. В качестве примера можно привести производственную функцию Кобба-Дугласа (сочетание труда и капитала) или деятельность фермерского хозяйства по выращиванию кукурузы [41, с.151]. В последнем случае, если труд интерпретировать как постоянную затрату, то анализ сводится к участию только двух видов переменных — земли и удобрений. Фермер может вырастить заданное количество кукурузы самыми различными способами, варьируя использование земельных площадей и количество удобрений — для получения того же количества (выпуска) кукурузы на меньшей площади необходимо увеличение количества вносимых удобрений и наоборот. В силу закона убывающей доходности, график замещения одного ресурса другим является нелинейным.

Ситуация с кукурузой напоминает топливную базу страны — то же количество ПЭР можно скомпоновать, варьируя объемы потребления природного газа и угля при постоянном расходе других энергоресурсов (нефти, газа, атомной и гидроэнергии).

Исходя из вышеизложенного уместно поставить задачу нахождения оптимального соотношения угля и газа, удовлетворяющего поставленной стратегии макроэкономического развития.

В микроэкономике изокванта (греческая приставка "изо" означает "равный") показывает сочетание затрат, которые могут быть использованы для производства заданного объема продукции. Применительно к рассматриваемой задаче в качестве выпуска может быть принят годовой расход ПЭР. Зависимость, определенная из наблюдений за структурой и динамикой энергопотребления, для Украины имеет вид

^{*} © Д.В. Котляренко, 2010

$$E = 0,979 \cdot E_g + 2,101 \cdot E_c, \quad (3.1)$$

где E — расход ПЭР за год, млн.т н.э.;

E_g — годовой расход природного газа;

E_c — годовой расход угля.

В 2008 г. в Украине было потреблено порядка 130 млн. т н.э. О возможных соотношениях топливно-энергетических компонентов, обеспечивающих указанный расход, говорит диаграмма, приведенная на рис. 3.11.

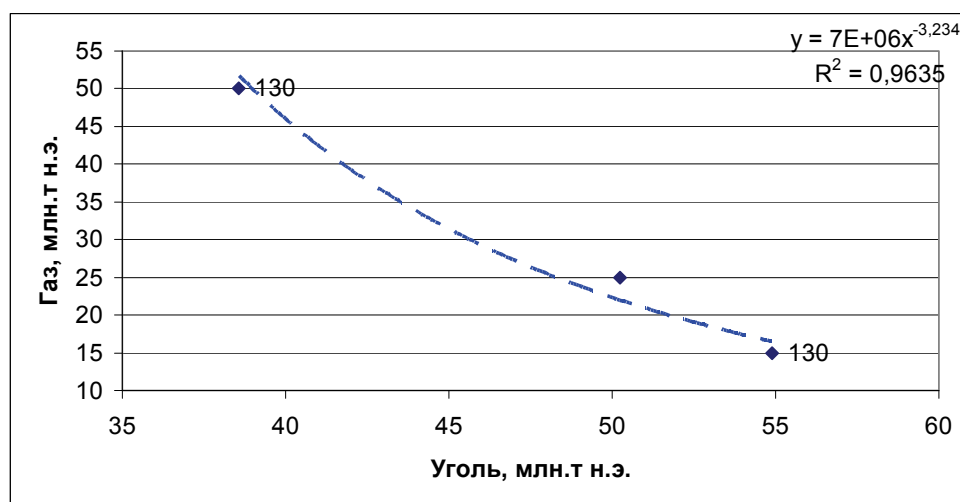


Рис. 3.11. Варианты структурной организации топливной базы Украины

Соотношения частей найдены с помощью модуля "Поиск решения" MS Excel, после чего линейный график в соответствии с законом убывающей полезности преобразован в график степенной функции.

Проводя параллель с микроэкономикой, для выяснения того, как при заданном уровне выпуска (расхода ПЭР) производителю (экономике страны) достичь производства с наименьшими издержками, необходимо знание цен на составляющие, в данном случае природный газ и уголь, что позволит использовать бюджетные линии, служащие геометрическим местом расположения комбинаций количеств товаров, которые могут быть куплены на заданный бюджет [41, с. 438].

Диапазон вариантов выбора, открывающихся перед потребителем, обладающим фиксированным бюджетом и исходящим из заданных цен, может быть представлен на том же типе графиков, которые предназначены для изоквант. Если, например, сложившаяся по году цена на газ составляет \$250/т н.э., а цена на уголь \$100/т н.э., то при составляющей бюджета в размере \$10 млрд., выделенной на приобретение топлива, можно потратить все средства на покупку 40 млн. т н.э. природного газа; в случае же если

весь бюджет по этой статье пойдет на закупку угля, то его количество составит 100 млн.т н.э. Возможны и другие комбинации, определяемые бюджетной линией

$$p_g E_g + p_c E_c = B_{gc}, \quad (3.2)$$

Где p_g — цена на природный газ;

p_c — цена на уголь;

B_{gc} — объем бюджетных средств, выделенных на закупку природного газа и угля.

Наклон бюджетной линии равен $(-\frac{p_g}{p_c})$: соотношение цен на природные ресурсы задает наклон бюджетной линии.

Изокванты и бюджетная линия могут быть использованы для оптимизации топливной базы макроэкономики. На рис. 3.12 для примера показана оптимальная ситуация, при которой бюджетная линия, наложенная на карту изоквант, проходит по касательной к изокванте, символизирующей расход ПЭР, равный 130 млн. т н.э.

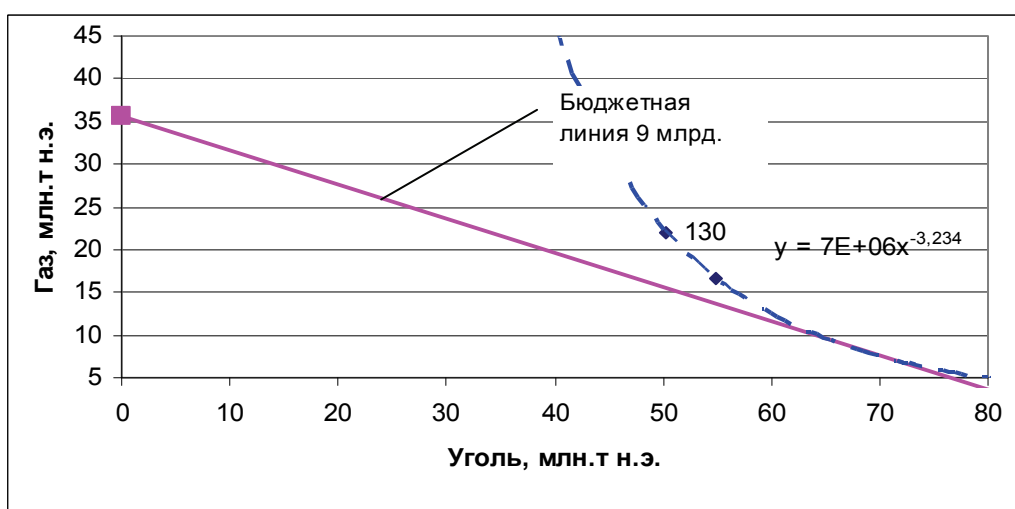


Рис. 3.12. Пример оптимизации структуры топливной базы по финансовым показателям (Украина)

Оптимальный вариант при указанном ценовом соотношении энергоресурсов 69,9 млн.т н.э. угля и 7,6 млн.т н.э. природного газа, что потребует \$8,9 млрд.

Новым моментом в оптимизации топливной базы является использование изоквант и бюджетных линий для поиска не только стоимостных условий, но и экологических.

Предлагаемая модель оптимальной топливной базы позволяет найти соотношение между угольным топливом и природным газом для обеспечения минимального объема выбросов CO_2 . Вместо соотношения цен в описанной выше модели целесообразно использовать соотношения норм выбросов, соответствующих каменному углю и природному газу: 1,3 т CO_2 на 1 т у.т. (1,8 т/т н.э.) природного газа; 2,8 т/т у.т. (3,9 т/т н.э.) в расчете на уголь. Норма выбросов на нефтепродукты — 1,3 т/т у.т. (2,5 т/т н.э.). Адекватно данному показателю происходит формирование бюджетной линии (см. рис. 3.13).

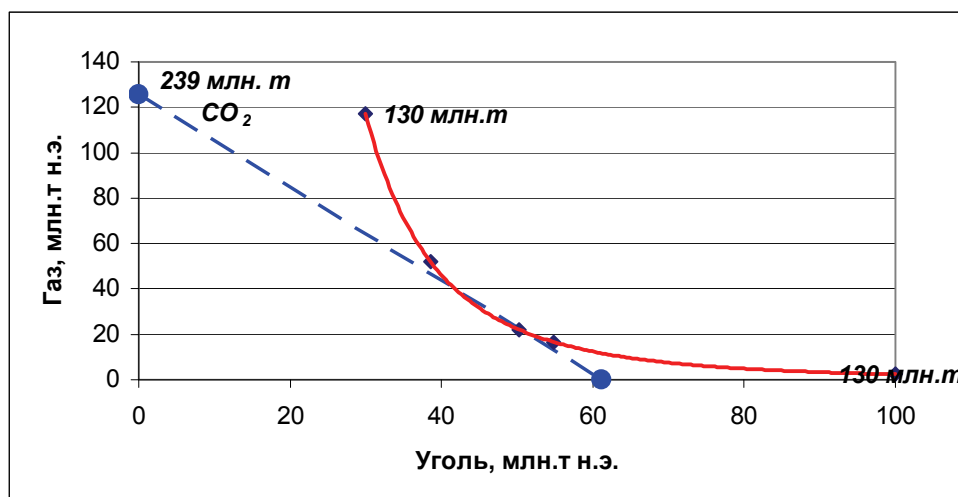


Рис. 3.13. Пример оптимизации структуры топливной базы по экологическим показателям (Украина)

Оптимальная структура топливной базы Украины по критерию минимума выброса парниковых газов имеет вид: годовой расход угля 52,2 млн.т н.э.; природного газа — 19,5 млн. т н.э. Очевидна разность с оптимальным соотношением по финансовым показателям. Затраты на уголь и газ при экологическом оптимуме составят почти \$10 млрд., что на \$1 млрд. больше оцененных по критерию минимума финансовых характеристик. Зато выбросы парниковых газов в случае достижения оптимума по финансовым критериям на 48 млн.т больше (составляют 287 млн.т CO_2), чем в варианте экологического оптимума.

В 2008 г. топливная база Украины была сформирована таким образом: газ — 53 млн. т н.э. (41%); уголь — 39 млн. т н.э. (30%) [42]. Ситуация, как видно, далека от оптимальной и по одному, и по другому критерию; в потреблении ПЭР существенно занижена угольная составляющая. Однако реальный вариант, следует признать, позволяет достичь лучших экологических характеристик, чем финансовых.

3.1.7. Strategies of financing in the Polish hard coal mining in the period 2003-2007*

Strategies of financing companies – theoretical aspects. The notion of financial strategy is often identified with the strategy of financing. However, the strategy of financing, consisting in the selection of the sources of financing, should be perceived as a part of the financial strategy, since it is its important but not the only element. Hence, the strategy of financing is a narrower notion than the financial strategy, providing it with details [43, p. 40–41].

One can distinguish three basic types of the strategy of financing operations:

aggressive strategy, also referred to as dynamic, risky, active, offensive, optimistic or development strategy,

moderate strategy, also referred to as a harmonious, balanced, flexible, mixed strategy,

conservative strategy also referred to as a preservative, soft, defensive, passive, pessimistic, survival strategy [43, p. 84].

The first of the aforementioned strategies is based on the assumption that variable and fixed [44, p. 105] current assets, as well as a part of fixed assets, are financed with short-term external capitals. Other fixed assets are financed from permanent capital.

Aggressive strategy aims at maximization of profits in relation to equities and accepts higher level of financial risk [45, p. 32, 34]. The level of financing current assets with short-term capital in this strategy is high, since short-term credits fully cover current assets and a part of fixed assets. In such a situation there is a negative level of net working capital, meaning low share of financing assets with permanent capitals.

In the aggressive strategy financial risk is high, since the share of short-term credits is significant. However, high share of current liabilities implies low costs of financing.

In connection with the above, in the aggressive strategy, due to a large share of short-term external capitals, there is a possibility to use a wide range of effects of financial leverage and tax cover. However, the result of high indebtedness is low financial liquidity, which may put the company's solvency at risk.

Aggressive strategy is also characterized by the return on equity, that is the rate of return on capital. In the case of the concerned strategy this profitability is high, which results from the fact that short-term credits are cheaper than long-term credits [46, p. 102].

The aggressive strategy gives a chance of higher profits, but, at the same time, it is a risky, hazardous strategy, negatively assessed by most creditors. In the case of reduction in proceeds from cash generating sales or as a result of

* © Marian Turek, Izabela Jonek-Kowalska, 2010

even periodical difficulties in obtaining a credit [47, p. 109] or growth in its costs, a company may lose its ability to timely regulation of its liabilities [47, p. 194]. This entails sharpening of payment tensions on the part of partners who lost trust to the company's financial reliability.

A company applying a moderate strategy finances fixed assets from permanent capitals, and all current assets from short-term sources. It is an intermediate strategy between the aggressive and the conservative strategies [45, p.35].

The level of financing current assets with short-term capital, as compared to the aggressive strategy, is average. In the aggressive strategy, as is generally known, short-term liabilities cover also a part of fixed assets, in the moderate strategy they cover only the current assets. In such a situation the value of net working capital oscillates around zero.

This strategy is characterized by moderate financial risk associated with moderate short-term indebtedness and generates moderate financial costs. The use of financial leverage and tax cover is moderate, and financial liquidity is moderate. This strategy also entails moderate return on equity [46, p. 104].

Moderate strategy is relatively safe with regard to maintenance of current financial liquidity, however, a company applying it should have at its disposal flexible possibilities of obtaining short-term capitals [45, p.34, 35].

On the other hand, the conservative strategy envisages that permanent capital finances not only fixed assets, but also the fixed part of current assets. In such a situation, a company benefits from short-term liabilities only at the time of particularly high demand for capital. Conservative strategy is the opposite of aggressive strategy of financing operations.

The basic feature of the conservative strategy is a low level of financing current assets with short-term capital, since short-term credits cover current assets only partially. In such a situation there is a positive value of net working capital.

Another criterion determining conservative strategy is the financial risk. In this case it is low, since the share of short-term credits is low. However, due to a large share of long-term capital in financing the company, including bank credits, costs of financing are high. The use of financial leverage and tax cover is low, since the scope of using credits, including short-term credits, is narrow.

Narrow scope of using short-term credits results in the fact that financial liquidity is maintained at a high level. On the other hand, return on equity is low due to high share of expensive permanent capitals in current operations [46, p. 101].

Conservative strategy is a safe strategy, it consolidates payment balance of a company and its financial stability, but at the same time high share of permanent capitals results in increased financial costs.

Methodological grounds of the strategy of financing identification. In the process of identifying the strategies of financing an extremely important thing are their basic characteristics. Table 3.8 presents underlying determinants of the previously described strategies of financing the company's operations.

Table 3.8

Determinants of the strategies of financing the company's operations [46]

Determinants	Aggressive strategy	Moderate strategy	Conservative strategy
Level of financing current assets with short-term capital	high	average	low
Level of net working capital	negative	zero	positive
Financial risk	high	moderate	low
Costs of financing	low	average	high
Effects of financial leverage and tax cover	high	moderate	low
Financial liquidity	low	average	high
Return on equity	high	moderate	low

In the analysis and assessment of the type of pursued strategy of financing the company's operations one can also apply various financial ratios [48]. Measures used in the process of assessing the strategy of financing are presented in Table 3.9.

Table 3.9

Financial ratios in the process of identifying the strategy of the company's financing [45]

Ratio name	Value	Type of strategy
Level of financing of fixed assets with equity (balance sheet rule) equity/fixed assets	> 1	conservative
	≥ 1	moderate
	≤ 1	aggressive
Level of financing of fixed assets with permanent capital (financial rule) permanent capital/fixed assets	> 1	conservative
	≥ 1	moderate
	≤ 1	aggressive
Current liquidity ratio current assets/short-term liabilities	$>$ average value of the sectoral ratio	conservative
	$=$ average value of the sectoral ratio	moderate
	$<$ average value of the sectoral ratio	aggressive
Rapid liquidity ratio short-term investment + short-term receivables/short-term liabilities	$>$ average value of the sectoral ratio	conservative
	$=$ average value of the sectoral ratio	moderate
	$<$ average value of the sectoral ratio	aggressive
Return on equity ROE net profit/equity	$>$ average value of the sectoral ratio	aggressive
	$=$ average value of the sectoral ratio	moderate
	$<$ average value of the sectoral ratio	conservative
Net sales profitability net profit/net sales revenue	$>$ average value of the sectoral ratio	aggressive
	$=$ average value of the sectoral ratio	moderate
	$<$ average value of the sectoral ratio	conservative
	average	moderate
	low	conservative

According to what has been stated above, identification and assessment of the strategies of financing the company's operations takes place in three basic areas: rules of financing; financial liquidity; profitability.

On the basis of the above ratios the article further defines the strategies of financing of two Polish coal companies in the period 2003–2007. One also undertakes to assess the use of these strategies.

Parameterization of the strategies of financing of Polish coal companies in the period 2004-2008. In the first part of the research process, on the basis of financial statements as well as internal documents of two selected coal companies, one verified compliance with the basic rules of financing assets. First, one defined the level of financing fixed assets from equities. The results of this stage are included in Table 3.10.

Table 3.10

Level of financing fixed assets from equity in the period 2003–2007

Company	2003	2004	2005	2006	2007
1	0.71	0.54	0.51	0.46	0.42
2	0.05	0.15	0.21	0.17	0.18

According to the data contained in Table 3.10, both of the examined coal companies failed to comply with the golden balance sheet rule, which means that fixed assets were not fully covered in equity. In the first examined company this coverage was, however, substantially higher and ranged from 42 to 71%, with a clear decreasing trend in the examined period. The second of the companies covered fixed assets in approximately 5–21%, which should be considered as a very low level, variable in time.

Table 3.11 presents the extent of compliance with the financial rule in the examined mining companies.

Table 3.11

Level of financing of fixed assets with permanent capital in the period 2003–2007

Company	2003	2004	2005	2006	2007
1	0.73	0.55	0.52	0.47	0.43
2	0.34	0.38	0.40	0.34	0.31

The financial rule was not observed in the surveyed coal companies either. In the first one the scope of financing fixed assets from permanent capitals was slightly higher than the level of financing with equities, which resulted from the low share of long-term liabilities in the sources of financing operations. In the second of the examined companies the level of security of long-term property in long-term capitals increased and stabilized in the range of 31–40%.

As already mentioned at the beginning, the second stage of the strategy of financing identification includes measurement of current and quick liquidity in the examined mining companies. Current liquidity ratios in the period 2003–2007 are included in Table 3.12.

Table 3.12

Current liquidity ratios in the period 2003-2007

Company	2003	2004	2005	2006	2007
1	0.71	0.76	0.70	0.71	0.55
2	0.62	0.55	0.50	0.40	0.46

According to the data contained in Table 3.12 the first company does not have current financial liquidity throughout the whole examined period. The ratios have values below the adopted standards. Nonetheless, it is worth emphasizing that in the period 2003–2006 the situation with regard to current liquidity is stable and the company able to settle approximately 70–76% of current liabilities from current assets. Clear breakdown of current liquidity however, took place in 2007, when current liquidity ratio was 0.55.

At this point it is worth emphasizing that in domestic and foreign analyses the value of current liquidity ratio for mining industry was approx. 1.5 [49, p. 131; 50, p. 75]. In the light of the above, it can be concluded that current liquidity of the examined company is significantly lower than the industry's average. Nonetheless, one can notice that the provided value refers to the overall mining operations and not only to hard coal mining, where the value of current liquidity ratios is usually lower than the one specified.

Such low ratio results from relatively low share of current assets in the company's property and the high share of current liabilities in the sources of financing (Table 3.13).

Table 3.13

The share of current assets in total assets and of current liabilities in total liabilities in company no. 1 in the period 2003–2007

Item	2003	2004	2005	2006	2007
Current assets	24.86%	25.95%	20.74%	21.31%	18.18%
Current liabilities	35.10%	34.03%	29.83%	29.85%	33.22%

According to what has been stated above, current liquidity ratios in the period 2003–2006 are maintained at a similar stable level in the first company, as a result of systematic decrease in the share of current liabilities in total liabilities as well as of current assets in total assets. In 2007 deterioration of current liquidity is caused by sudden growth in the share of current liabilities and further decreasing tendency of current assets.

In the second of the examined companies current financial liquidity is much below the bottom value of the standard throughout the whole period, and to 2006 it shows a systematic decreasing tendency. Slight improvement in the

ratio takes place no sooner than in 2007. Therefore, in the examined period the company does not have the ability to settle current liabilities from current assets in the light of the adopted standards. Even if we consider the unique character of the industry, systematic reduction over time in the ability to cover current liabilities is alarming. In 2006 it is the lowest in the examined period, and allows only to settle 40% of current liabilities from current assets [51].

Such a low value of the ratio results, like in company no. 1, from relatively low share of current assets in the company's assets as well as the high share of current liabilities in the sources of financing (Table 3.14).

Table 3.14

The share of current assets in total assets as well as of current liabilities in total liabilities in company no. 2 in the years 2003-2007

Item	2003	2004	2005	2006	2007
Current assets	23.58%	19.98%	16.02%	14.13%	18.90%
Current liabilities	38.02%	36.01%	31.85%	35.15%	40.68%

After determining current liquidity one measured quick liquidity. The results of are included in Table 3.15.

Table 3.15

Current liquidity ratios in the period 2003-2007

Company	2003	2004	2005	2006	2007
1	0.61	0.70	0.62	0.59	0.44
2	0.45	0.40	0.30	0.21	0.29

In the first of the companies the tendency regarding quick liquidity is close to current liquidity. Throughout the whole examined period the company does not maintain quick liquidity. It is worth mentioning that the average for mining industry is approx. 0.9, therefore, the examined company does not meet also this slightly lowered value for the industry (calculated, however, for the whole mining industry and not only for hard coal mining).

As a supplement to the above relations, Table 3.16 presents the share of inventory and prepayments correcting current assets in quick liquidity in total assets for the first of the examined companies. Table 3.16 presents also the share of short-term receivables in the balance sheet total.

Table 3.16

The share of inventory, prepayments and short-term receivables in total assets in company no. 1 in the period 2003-2007

Item	2003	2004	2005	2006	2007
Inventory	3.31%	1.94%	2.21%	3.09%	3.24%
RMcz (prepayments)	0.06%	0.05%	0.04%	0.58%	0.31%
Short-term receivables	15.01 %	12.47%	11.64%	10.98 %	10.48%

The level of inventory oscillates between 2 to 3%. Reduction in this level takes place in 2004 and 2005. In other periods inventory amounts to more than 3% of the value of total assets. Their level can therefore be considered as low and stabilized. Prepayments beyond the year 2006 do not exceed 0.5%, therefore, their effect on the shaping of liquidity is not significant. In turn, the level of short-term receivables in the examined period is systematically going down from 15 to 10%.5% in 2007. Its value should be considered as low.

In the second of the examined companies quick liquidity ratios are similar to current liquidity ratios — they significantly differ from the adopted general standard and show a decreasing tendency. In the audited period, the examined company is able to settle from 21% (2006) to 45% (2003) of current liabilities from the most liquid assets. Systematic decreasing tendency of these ratios also proves the company's disadvantage, which confirms gradual deterioration of the situation with regard to quick liquidity.

As a supplement to the above relations, Table 3.17 presents the share of inventory and prepayments correcting current assets in quick liquidity in total assets as well as the level of short-term receivables in the examined period.

Table 3.17

The share of inventory and prepayments in total assets
in company no. 2 in the years 2003-2007

Item	2003	2004	2005	2006	2007
Inventory	3.67%	2.65%	3.68%	3.71%	3.18%
RMcz (prepayments)	2.90%	2.97%	2.76%	3.19%	3.81%
Short-term receivables	12.25%	8.05%	7.27%	5.90%	6.14%

Stabilized level of inventory, as well as a slightly growing tendency in prepayments, made quick liquidity ratios shape in a way similar to current liquidity ratios. Low and stable level of inventory suggests that the company has no problems with sales and has a developed inventory management strategy. A relatively small share of short-term receivables in the balance sheet total proves quite restrictive credit policy in respect of recipients.

The last parameter concerning identification of the strategy of financing operations are profitability ratios of equities and sales. These indicators for the examined coal companies are presented in Table 3.18.

Table 3.18

Profitability ratios of equities and sales in the period 2003–2007

Company	Indicator	2003	2004	2005	2006	2007
1	Return on equity	96.92%	12.01 %	7.11%	8.91%	1.83%
	Sale profitability	52.15%	4.55%	2.71%	3.22%	0.68%
2	Return on equity	-153.47%	34.34%	13.41%	-6.41%	0.77%
	Sale profitability	-9.41%	5.07%	2.96%	-1.16%	0.14%

According to the data contained in Table 3.18, profitability of the first examined company is systematically deteriorating over time. The lowest values can be observed in 2007. The observed changes are mainly associated with reduction in the operating profit and net profit.

It is also worth pointing out that the year 2003 is characterized by very high level of the examined profitability. The reason for such high values of profitability ratios is execution of other operating revenues in the amount of 1 160 404 007.29 PLN in 2003. These revenue significantly contributed to the level of earned operational profit and net profit. Therefore, for the purpose of comparison, Table 3.19 presents values of profitability ratios for the first of the examined companies in 2003, calculated on the basis of sales profit.

Table 3.19

Profitability ratios on the basis of sales profit for company no. 1 in 2003

Indicator	Value
Sale profitability	4.86%
Return on equity	9.03%

After limiting the value of profit to the level of sales, the profitability lowers significantly and is close to the values pursued in subsequent years. Therefore, a high level of profitability in 2003 was incidental, associated with obtaining other high operating revenues.

In the second of the examined companies sales profitability was subject to strong fluctuations. Highest sales profit margins were pursued by the company in 2004 and 2005. At that time Polish zloty of net sales revenue generated 5 and 3 gr. of net profit, respectively. Due to negative financial result, sales profitability was lowest in 2003 and 2006. At that time each Polish zloty of sales revenue brought 9 and 1 one gr. loss, respectively.

Profitability changes with the greatest amplitude of fluctuations related to profitability of equities. In 2004 Polish zloty in equity brought 34 gr. profit, while in 2003 as much as 1.53 gr. loss.

The fact of clear instability with regard to effectiveness of the company's operations is worth considering. The examined ratios are characterized by high variability over time and the lack of clear, uniform tendency of changes.

It is also worth adding that calculated profitability values are below the average for mining industry, which is approx. 4-5% for sales profitability, while for the profitability of equities it is approximately 12% [49, p. 75].

Identification and assessment of the strategies of financing in the examined coal companies in the period 2003-2007 — summary. After calculating basic parameters defining the strategies of financing, one aggregated the results. Final results are included in Table 3.20.

According to the data contained in Table 3.20, both coal companies applied throughout the whole examined period the aggressive strategy of

financing operations with regard to the rules of financing and financial liquidity. None of the companies met the rules of financing. Financial liquidity, both current and quick, shaped at a very low level. Effectiveness of use of equities, as well as sales profitability, were also lower than the industry ratios, which, in turn, suggests applying of the conservative strategy.

Table 3.20

Identification of the strategies of financing in the period 2003–2007

Index name	Company	2003	2004	2005	2006	2007
Level of financing of fixed assets with equity	1	A	A	A	A	A
	2	A	A	A	A	A
Level of financing of fixed assets with permanent capital	1	A	A	A	A	A
	2	A	A	A	A	A
Current liquidity ratio	1	A	A	A	A	A
	2	A	A	A	A	A
Quick liquidity ratio	1	A	A	A	A	A
	2	A	A	A	A	A
Return on equity ROE	1	K	K	K	K	K
	2	K	K	K	K	K
Net sales profitability	1	K	K	K	K	K
	2	K	K	K	K	K

A — aggressive strategy.

The first of the examined companies in each of the identified areas implemented definitely better values of ratios. This was clearly reflected by financial results. As a matter of fact, profitability of equities and sales is decreasing over time, however, it remains positive and stabilized. It is also worth emphasizing that worse financial results of company no. 1 strictly correspond to the deteriorating structure of financing as well as current and quick liquidity. One can therefore state that systematic increasing in the share external capitals in the sources of financing is not good for the company, and the strategy from the period 2003–2004 can be considered as optimal.

The second examined company is characterized by a definitely lower level of financing fixed assets from equities and permanent capitals. It also shows very low current and quick liquidity. It is also worth emphasizing that the examined parameters are strongly fluctuating over time. It is reflected by financial results. Profitability of equities and sales is changing very strongly over time, and has negative values in two of the examined periods. The adopted strategy is thus very risky and does not bring the expected results in the form of increased profitability of equities. The company does not use the effect of financial leverage. The best period for the company are the years 2003–2004, where the share of equity and permanent capital in financing assets is highest.

3.1.8. Развитие регулирования естественных монополий в контексте эволюции рынка и глобализации*

Вопросы регулирования экономики, как и регулирования естественных монополий в частности, находятся в центре исследования представителей разных школ и направлений в силу того, что экономические аспекты развития общества и обеспечения устойчивого социально-экономического роста определяют основные стратегии стран. В то же время существует ряд проблем, которые остаются нерешенными: формирование новой модели регулирования естественных монополий (ЕМ), система взаимодействия уровней регулирования.

В экономической литературе не существует единого подхода к определению масштабов взаимодействия и роли государства в регулировании. Выделяют два основных направления в экономической науке — протекционистский (всестороннее государственное регулирование) и либеральный (отсутствие или минимальное государственное регулирование).

Представители первого направления признавали всестороннюю необходимость государственного вмешательства (А. Смит, А. Пигу, Дж. Стиглер, М. Фридман, К. Адамс, Дж. Робинсон, Дж. Вильсон, В. Цапелик, Р. Шмалензи). Так, А. Пигу и Р. Шмалензи рассматривали процесс нарушения рыночного равновесия под действием внешних факторов («фиаско рынка») [52, с. 23], что вызывало замедление роста благосостояния.

Представители либерального направления признавали возможность рынка к саморегуляции, и рассматривали необходимость государственного регулирования в случае абсолютной невозможности конкуренции и как временный способ удержания позиций до прихода конкуренции. Так, цель государственного регулирования ЕМ состояла в обеспечении нормативно-правовых рамок функционирования и сохранения стабильности частной собственности (минимальное вмешательство государства).

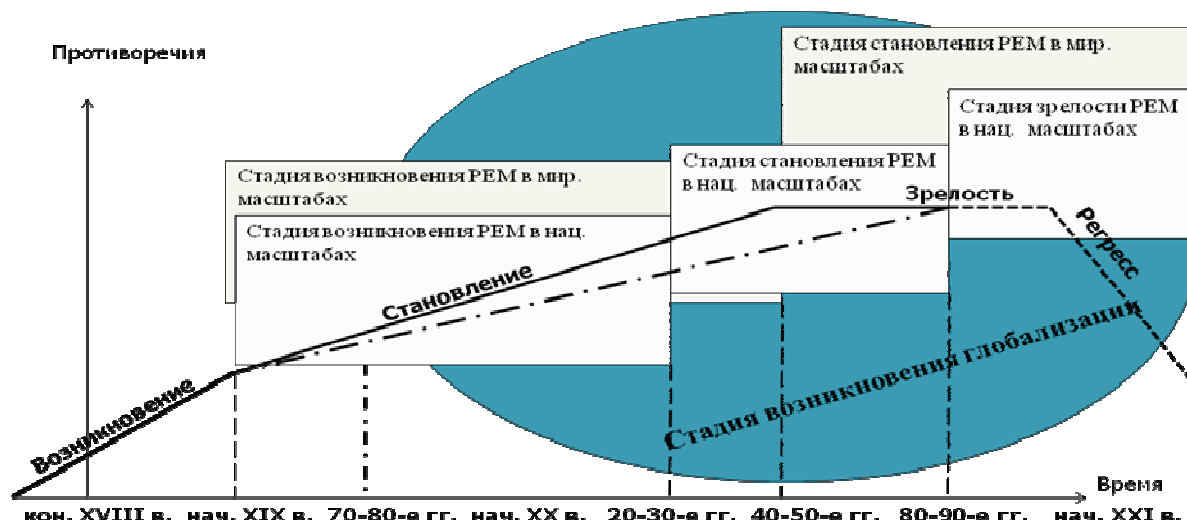
В дополнение к видам технологической ЕМ М. Фридмана, Д. Дорнбуш, С. Фишер и Р. Шмалензи выделяли торги за франшизу, как способ минимизации участия государства в ЕМ. В рамках данного направления развилась контрактная теория регулирования ЕМ (Е.Н. Кудряшова) [53, с.6].

Проведенный автором анализ позволил выделить основные причины регулирования ЕМ: достижение принципа рационализации; устранение рыночной неэффективности; создание благоприятных условий развития с учетом минимизации потерь потребительского излишка.

Для построения целостной системы взаимодействия государства и общества целесообразно будет провести этапизацию системы регулирования ЕМ на основе выделения основных противоречий, что позволит определить соотношение в развитии между мировой и национальными системами с учетом

* © Е.С. Лисица, 2010

такого фактора, как глобализация. Автор выделяет 4 этапа формирования системы регулирования ЕМ в мировой экономике: возникновение, становление, зрелость и регресс (см. рис. 3.14). Стадия регресса означает период, когда элементы новой, возникающей системы начинают «перевешивать» элементы старой системы, идущей к «закату» [54, с. 35–36]. Если эти противоречия удастся разрешить, то идет возврат на предшествующий этап.



РЕМ — регулирование ЕМ

Рис. 3.14 Соответствие регулирования ЕМ в национальных и мировых масштабах (источник — разработка автора)

Стадия возникновения регулирования ЕМ в национальных масштабах приходилась на начало XIX в. — 20–30-е годы XX в. на этап становления отраслей ЕМ (начало XIX в. — 40-е годы XX в.). Инфраструктурные ЕМ (электроэнергетические, железнодорожные) развивались в это время преимущественно в частной собственности. Так, в железнодорожном транспорте функционировали общество «Маркони» (Англия), общество «Телефункен» (Германия), компании «Шамплэйни и Со Лаврентий» и «Великая магистраль» (Канада) и др. Развитие происходило в густонаселенных городах, где существовала жесткая конкуренция между участниками, то есть осуществлялось формирование локальных рынков, которые впоследствии расширились до национальных масштабов и вышли за его рамки.

На данном этапе регулирования ЕМ государство выполняло функцию покровителя, и происходило зарождение стабилизирующего механизма, состоящего из законодательного, социального и антикризисного блоков. Появление первым законодательного блока было связано с тем, что государство устанавливало только правовые рамки поведения и защиты частной собственности, и содействовало развитию отраслей ЕМ через концессии, гранты, специальные привилегии или государственное финансирование.

В конце XIX в. государство начало заниматься предпринимательской деятельностью в данных сферах (из-за получения частными компаниями высоких прибылей, развития II технологического уклада) путем:

появления на рынке государственных железнодорожных компаний (SJ AB (1856 г.), Reffovie Stato (1905 г.) и др.), конкурирующих с частными компаниями (Национальная трансконтинентальная железная дорога (1914 г.), Компания «Национальных железных дорог» (1919 г.) и др.);

государственного финансирования крупных дорогостоящих инфраструктурных проектов (финансирование гидроэнергетических проектов) и сохранение их в государственной собственности.

В 40-х годах XIX в. остро возникла проблема технологической несовместимости колеи между железными дорогами разных компаний (размеры колеи варьировались от 1435–2135 мм). Так, в 1846 г. в Англии парламент принял Билль о ширине колеи, согласно которому устанавливался единый размер колеи (1435 мм) в стране и для Ирландии (1600 мм). В случае несоблюдения данного условия налагался штраф в размере 10 ф. ст. с каждых 10 миль за каждый день существования. В Японии в 1895 г. законом за государством закреплялась монополия на развитие магистральных путей, а в собственности частного сектора сохранялись вспомогательные линии.

Регулирование ЕМ в мировом масштабе стало формироваться на более раннем этапе (нач. XIX в. — 40-е годы XX в.). Так, на мировом рынке заключались договора между существовавшими в то время государствами о строительстве железной дороги (соглашение между г. Франкфуртом и герцогствами Гессенским, Нидерландами и Пруссией). Между странами не существовало регулярного и системного сотрудничества, так как не существовало стремления к координации деятельности; осуществлялось только техническое сотрудничество в рамках отдельных соглашений (строительство железной дороги одинаковой колеи) и согласование расписания движения поездов.

Однако возрастающая индустриализация требовала совместного управления этими процессами, что обеспечивало трансграничное сотрудничество в неполитической области и организацию с меньшими издержками. Это способствовало началу формирования международных административных союзов, таких как Всемирный телеграфный союз (1865 г.), Всемирный почтовый союз (1874 г.), Международный союз железнодорожного транспорта (1886 г.), Европейская конференция по расписанию пассажирских поездов (1872 г.), Международная ассоциация железнодорожных конгрессов (1884 г.), Постоянная ассоциация железных дорог Южной Америки (1906 г.) и др.

Черты глобализации начали проявляться при строительстве железных дорог в колониях и зависимых государствах, где оно велось крупными финансовыми структурами (Deutsche Bank (Германия)) или

государственными организациями Европы и США, что усиливало соперничество между европейскими державами за Африку и Ближний Восток (проект Трансафриканской магистрали Англии «Трех К», проект Трансафриканской магистрали Сен-Луи Франции «Трех С», проект Багдадской железной дороги Германии «Трех Б»).

Таким образом, начался этап возникновения глобализации (к. XIX в. — н. вр.), на котором отношения распространялись за национальные границы, углубляя инфраструктурное сотрудничество, вовлекая с разной глубиной большее количество стран.

Этап становления регулирования ЕМ в национальном масштабе (20–30-е годы — 80-е годы. XX в.) характеризовался усилением функции государства как регулятора. В результате развития научно-технического прогресса, который привел к появлению технологий, обеспечивающих возрастающую отдачу от масштаба, и ситуации свободного входа на рынок, многие компании оказались на стадии банкротства. Это привело к процессу укрупнения и консолидации в отрасли, слиянию компаний в одну национальную или несколько региональных государственных компаний (EDF (1946 г.), SNCF (1937 г.), DRG (1949 г.), Deutsche Bundesbahn (1949 г.) и др.). Ввиду присутствия на рынке государственно-оформленных компаний и проявления монопольного поведения частных (ценовые войны, картельные соглашения) начался процесс национализации, введения государственной собственности (Франция, Италия, Великобритания, Новая Зеландия и др., кроме Испании), регулирования барьеров входа-выхода и обеспечения минимального уровня услуг (проявление социального блока стабилизирующего механизма). Так же процессы усиления государственного регулирования были вызваны информационной асимметрией, проблемой стимулов, оппортунистическим поведением фирм, которое оказывало большее конструктивное влияние, чем классические «провалы рынка». Как результат, государство в отраслях ЕМ устанавливало определенные подходы к ценообразованию путем контроля над получением предприятиями нормальной прибыли.

Однако в конце 70-х годов XX в. выявленные негативные моменты привели не к пересмотру существовавшей и эффективному созданию целостной системы государственного регулирования и росту благосостояния, а к завышению издержек и цен, нерациональному распределению ресурсов, застою в техническом развитии, низкому качеству обслуживания и уровню внедрения инноваций или даже их блокированию.

При рассмотрении регулирования ЕМ в национальных масштабах необходимо учитывать, что формы и практика регулирования в каждой стране обусловлены историческими особенностями. Япония использовала разные подходы в регулировании. Так, общественные корпорации типа «кося» управлялись автономно, но их бюджет ежегодно утверждался парламентом (Японская корпорация строительства железных дорог,

Японская корпорация жилищного строительства), общественные корпорации типа «гэнгё» требовали прямого государственного регулирования (эксплуатация природных богатств) [55, с. 36]. В США в электроэнергетике в это время господствовали частные монополии посредством регулирования комиссиями.

На этой стадии происходил процесс замыкания элементов «на себя», что проявилось в закрытии внутренних рынков ЕМ от конкуренции, то есть локализации экономических отношений, которые обеспечили:

предотвращение монополистического поведения частных компаний в национальных масштабах;

появление элементов индустриальной системы внутри рыночной (появление крупных компаний — вертикально-интегрированных образований, — обеспечивающих цепочку «производитель-покупатель», минуя посредников);

защиту внутреннего рынка ЕМ от неустойчивости системы.

Однако изменение роли государства происходит на стадии зрелости рынка ЕМ (40-е годы — 80–90-е годы XX в.) под влиянием процессов дифференциации элементов рынка ЕМ, то есть расщепления связи «производитель — покупатель» в рамках вертикально-интегрированной компании путем внедрения новых структурообразующих элементов (посредники, инфраструктурные операторы, оптовые компании и др.). Это стало возможным благодаря IV технологическому укладу, внедрению в производство открытой электроники. Организация деятельности железнодорожного транспорта, электроэнергетики и связи носила внутригосударственный характер, но их технико-экономические характеристики создали возможности для использования их в международном развитии. Возникла необходимость установления международных правил регулирования, без которых в мировых масштабах их эксплуатация была бы неэффективной [56, с. 6–7, 24–25].

Стадия зрелости регулирования ЕМ в национальных масштабах (80-е годы XX в. — н. вр.) возникла в период зарождения атомной энергетики, развития V технологического уклада, связанного с информационными технологиями и появлением новых типов ЕМ, усилением процессов интеграции, развитием рыночно-ориентированного подхода в экономической теории.

Суть данного вида регулирования в ЕМ состояла в том, что контроль начинает осуществляться не за самими объектами ЕМ, а за рынками, где они функционируют. Одним из наиболее широко применяемых инструментов государственного регулирования являлись ограничение государственной собственности, которое ставило барьеры на пути вертикальной интеграции; развитие государственно-частного партнерства; создание механизмов, содержащих определенные правила в отношении методов ценообразования, и др.

На данном этапе государство меняет формы своего участия в развитии отраслей. Это связано с усилившимся процессом разграничения естественно-монопольных и конкурентных видов деятельности с упором на дальнейшую конкуренцию между ними, посредством привлечения частного сектора. Все это привело к снижению производственных и транзакционных издержек, обеспечило финансовую и организационную прозрачность компаний.

Несмотря на уменьшение сфер государственного вмешательства, государство продолжает нести конечную ответственность перед обществом и в случае кризисных ситуаций его роль в экономике активизируется (антикризисный блок стимулирующего механизма). В данном случае государство выполняет функцию гаранта стабильности развития, обеспечения определенного уровня доступности услуг и защиты необеспеченных слоев населения.

В странах управление объектами ЕМ начинает происходить на основе государственно-частного партнерства (на основе контрактов на управление, торгов за франшизу или концессий). Государство передает функции управления, хозяйственного ведения, инвестирования, эксплуатации, то есть права владения и пользования, а базовые права оставляет за собой. Кроме того, государство усиливает контрольные и регулирующие функции, а также сохраняет за собой право на вмешательство при установлении тарифов на услуги отраслей ЕМ. Вместе с тем государство предоставляет частным компаниям высокую степень свободы, а также право присвоения сверхприбылей при повышении эффективности работы.

Таким образом, используя новые подходы, государство снижает нагрузку на бюджет, получает возможность направить высвобождаемые ресурсы на решение других стратегических задач. Предпринимаемые меры не решали одну из основных проблем — инвестирование нового строительства и модернизация существующих объектов. Как результат, частный сектор начал привлекаться для реализации масштабных инфраструктурных проектов по строительству магистральных энергетических и транспортных объектов (TENs). Наиболее выгодными видами поддержки для частного сектора являются те, которые обеспечивают доходы на более ранних стадиях эксплуатации или предоставляют гарантии разрешения возникающих проблем (например, резкое падение нормы прибыли или валютного курса национальной денежной единицы).

Во второй половине 80-х годов XX в. приватизация и меры по введению конкуренции становятся характерными чертами данного периода развития инструментов регулирования. Так, началась либерализация и реформа регулирования в Австралии, Великобритании, Новой Зеландии, США и в ряде других государств Европейского Союза (ЕС).

Одновременно с этим, под действием V технологического уклада происходит возврат со стадии зрелости на стадию становления рынка ЕМ (90-е годы XX в. — н. вр.), но развитие происходит в других масштабах — принципиально новое понимание понятия «ЕМ», развитие новых видов ЕМ, основанных на информационных технологиях и достижениях исследования космоса. Данные тенденции приводят к проявлению двух процессов на мировом уровне: расширения и углубления. Под расширением понимается втягивание в процесс новых государств, новых компаний; под углублением — появление новых типов ЕМ, дифференциация сфер, вовлекаемых в процессы глобализации, что приводит к их усилению.

В данных условиях отход от старой модели регулирования ЕМ сопровождается развитием более либерального, основанного на развитии механизмов конкуренции, привлечения частного сектора. Строится новая система регулирования, а не дерегулирование.

На стадии зрелости регулирования ЕМ в национальных масштабах происходит его расширение за счет выхода за государственно-оформленные рамки, усложняя связи, переплетая рыночные системы. Таким образом, происходит увеличение масштабов национального регулирования, но его полномочия передаются на интеграционный уровень (вверх) и на региональный уровень (вниз), на уровень земель, муниципалитетов, регионов. Более того, нарастающая глобализация и интернационализация производства делают неэффективной государственную политику поддержки конкуренции отдельной взятой страной.

Передача определенных полномочий на уровень вниз помогает регионам формировать направления развития (экономические, инвестиционные) с учетом региональных особенностей, согласованных с национальной политикой; инициировать перераспределение государственного финансирования в национальных масштабах; уменьшать бюджетную нагрузку. Возникающие на этом этапе зрелости противоречия разрешаются за счет усиления интеграционного уровня регулирования и расширения рынка.

В рамках интеграционной группировки происходит постепенное стирание национальных границ, формирование единой законодательной базы и единого рынка. При этом правительства стран поощряют те компании, которые демонстрируют способность повышать эффективность и снижать затраты, и не ограничивают их стремление к усилению вертикальной связи (через покупку компаний в других странах-членах) и к увеличению диверсификации (расширение деятельности в сопутствующих отраслях). Таким образом, возникает процесс концентрации, где доминирует небольшое число крупных и более эффективных региональных компаний («Deutsche Bahn» (Германия), «SNCF» (Франция).

На интеграционном уровне на первое место выходят цели обеспечения устойчивости на мировой арене всей интеграционной группировки, стимулирование экономически эффективной эксплуатации

отраслей ЕМ в более широких рамках, обеспечение надлежащего уровня инвестирования, устранение «узких мест», формирование формальных и неформальных структур. Среди формальных структур в ЕС выделяют Европейский инвестиционный банк, Европейскую конференцию министров транспорта и др. Создание интеграционных регулирующих структур более очевидно и ведет к совершенствованию механизмов гармонизации и минимизации расхождений на национальных уровнях, когда достигнут определенный прогресс в организации интеграционной группировки в целом. Например, Форум тихоокеанских островов, в рамках которого осуществляется разработка единых направлений экономической политики в регионе, степень участия частного сектора в экономике, а также развитие инфраструктурного регулирования. Развитие регулирования на интеграционном уровне может быть также достигнуто в рамках:

экономического и валютного союза стран Западной Африки (WAEMU);
карибского общего рынка (CARICOM);
общего рынка стран Южной Америки (Mercosur) [57, с. 126].

Таким образом, устойчиво развиваются интеграционные регулирующие структуры только после достижения глубокой экономической взаимозависимости стран интеграционной группировки.

На неформальном уровне происходит вовлечение неправительственных организаций, таких как совместные исследовательские институты, ассоциации (Институт транспортной науки, Исследовательский институт экономики, Международный железнодорожный союз, Международный транспортный форум), а также усиление межфирменного сотрудничества и реализация совместных программ внутри интеграционной группировки. К таким программам в Европейском союзе можно отнести программы ESPIRIT (информационные технологии), RACE (развитие телекоммуникаций), BRITE (внедрение новых технологий в обрабатывающую промышленность) и др.

Таким образом, интеграционный уровень направлен на улучшение функционирования интеграционного рынка, усиление позиций не отдельно взятой страны, а интеграционной группировки в мировых масштабах и уменьшение регулятивных издержек.

Этап становления регулирования ЕМ в мировом масштабе (сер. XX в. — н. вр.) включает отход от политики меркантилизма, импорт инструментов в мировой экономике, вызванный повсеместным дерегулированием, усиление процессов транснационализации, интеграции и глобализации.

В мире растущей глобализации и взаимозависимости между государствами общепризнано, что многосторонние правила обеспечивают сбалансированные и эффективные рамки для международного сотрудничества, чем те, которые предусмотрены только в двусторонних или региональных соглашениях.

Таким образом, международный уровень регулирования ЕМ позволяет создать основу для глобального сотрудничества на основе открытых, конкурентных механизмов. Для надежного и устойчивого

развития рынков ЕМ требуются дополнительные усилия со стороны правительств и международных организаций. Используя инструменты международного уровня достигается баланс между государством/интеграционной группировкой и рынком. В этих условиях за государством сохраняется функция устранения препятствий на пути международных потоков энергии, транспорта, инвестиций и технологий, обеспечение безопасности и устойчивости инфраструктурных секторов, создание условий надлежащего сочетания новых технологий, обеспечение правильного рыночно-ориентированного ценообразования.

Взаимодействие стран на международном уровне регулирования в рамках универсальных и специализированных международных организаций (Европейский инвестиционный банк, Международный союз железных дорог, Европейская конференция министров транспорта, Международный транспортный форум, Пространство 1520 и др.) позволяет устранять проблемы, не решаемые на интеграционном и национальном уровнях.

Усиление процессов транснационализации, формализации и регионализации приводит к замыканию интеграционных отношений в отдельных отраслях (в зависимости от направлений социально-экономической политики стран) и сферах, что свидетельствует о двух стадиях развития на этапе возникновения глобализации: постепенность и скачок или неявная, или явная [58, с. 22].

Первая стадия характеризуется развитием и нарастанием тождественных элементов новой системы регулирования ЕМ, а вторая — замыканием их «на себя», отделением от старой, и «кластеризацией» базисных инноваций и появлением улучшающих. Базисные инновации характеризуют появление принципиально новых инноваций, а улучшающие постепенно стирают противоречия, возникшие в результате этого, и подготавливают мировую экономику к очередному инновационному скачку. Так, стадия постепенности продолжалась на этапе становления регулирования ЕМ в мировых масштабах до 70–80-х годов XX в., затем началась стадия скачка, которая продолжается до сих пор. Воздействие глобализации заставляет страны повышать экономическую эффективность посредством формирования более емкой системы регулирования, консолидации в инновационной и инвестиционной сферах. Однако мировой финансовый кризис показывает, что приближается стадия зрелости регулирования ЕМ в мировых масштабах, что может привести к усилению регулирования на международном уровне.

В результате массовой глобализации экономической сферы возникла необходимость в определенной унификации базовых условий функционирования ЕМ в отдельных странах, их соответствия стандартам, требуемым для развития ТНК. В данных условиях происходит формирование новой системы регулирования ЕМ, сочетающей как традиционные, так и современные инструменты воздействия. Это

приводит к большей конкуренции и меньшему количеству возможностей для протекционизма отраслей ЕМ, которые необходимо адаптировать к высоким стандартам эффективности для того, чтобы сохранить свои конкурентные позиции на мировом рынке.

Регулирование ЕМ отличается по стадиям развития как в национальных, так и в мировых масштабах, и строится в зависимости от уровня взаимодействия (национальный, интеграционный и международный). Усиление глобализации происходит через процессы расширения и углубления на интеграционном и международных уровнях. Основными причинами формирования новой системы регулирования являются тенденции интеграции, формализации, инновации и транснационализации. Преобладание неценовых методов регулирования подтверждает факт формирования рыночных отношений в отраслях ЕМ и стирание границ государственного уровня и переход на интеграционный и международный.

3.1.9. Проблеми збереження трудового потенціалу вугільної галузі Донецької області*

Нерозв'язаність економічних проблем у вугільній промисловості обумовили негативні соціальні наслідки, серед яких найскладнішими є відтік кваліфікованих працездатних кадрів із галузі зниження престижності шахтарської праці. Реструктуризація вугільної промисловості, яка мала оздоровити галузь, стала каталізатором загострення соціальних проблем, зумовила руйнування житлово-комунального господарства невеликих моногалузових шахтарських міст і селищ, зростання безробіття. Окремі шахтарські райони перетворилися на депресивні території, а шахтарі виявилися однією з найменш захищених серед працюючих галузей важкої промисловості. Але вугільна галузь залишається найважливішою складовою паливно-енергетичного комплексу України. Саме вугілля є національним енергоносієм, який здатний забезпечити енергетичну безпеку країни і, як наслідок, задовольнити існуючі потреби за рахунок власних ресурсів. Від стабільності функціонування вугільної промисловості залежить стан суміжних галузей — металургії та електроенергетики. Одночасно із стратегічним значенням вугільної галузі для країни в цілому вона залишається основною в структурі промислового виробництва Донецької області. Саме Донбасі здійснюється видобуток найцінніших коксівних марок вугілля, що є значним енергоресурсом для металургійного виробництва. Крім цього, вугілля також служить побутовим паливом. На сьогоднішній день вугільна галузь Донецької області представлена 112 вугледобувними підприємствами, з них 54 підпорядковані Мінвуглепрому України, 19 шахт і шахтоуправлінь мають статус самостійних, 40 — приватні.

* © С.В. Деваєва, 2010

Більше чверті працівників промисловості Донбасу зайнято у вугільній галузі, тому розвиток як інфраструктури, так і міст, особливо монофункціональних, безпосередньо залежить від стану та перспектив розвитку вугільної промисловості.

До основних чинників, які негативно впливають на розвиток трудового потенціалу на вугільних підприємствах Донецької області, слід віднести: небезпечну працю, пов'язану з підземними умовами вуглевидобутку та складними геологічними умовами; низький рівень охорони і безпеки праці на шахтах та високий рівень травматизму; відносно низьку заробітну плату, яка не відповідає витратам праці й небезпечним умовам; заборгованість із виплати заробітної плати; відсутність ефективної системи соціального захисту працівників вугільної галузі.

Проблемам збереження й розвитку трудового потенціалу присвячену значну кількість робіт вітчизняних учених: О.І. Амоша, А.І. Кабанова, Л.Л. Стариченка, А.Р. Вовченко, Ю.С. Залозної, М.О. Маландіна та інших. Аналізуючи можливості покращення умов функціонування вугільної галузі, зміни на ринку праці, процеси забезпечення економіки України необхідними кадрами, вони досліджують проблеми, що виникають у виробничій та трудовій сферах, обґрунтовують стратегії та механізми щодо їх вирішення.

Мета статті — систематизувати проблеми щодо збереження трудового потенціалу на вугільних підприємствах Донецької області та розробити пропозиції щодо їх розв'язання.

Оцінка стану охорони праці на підприємствах вугільної галузі визначається показником нещасних випадків із летальним наслідком на 1 млн. т видобутку вугілля. Показники смертельного травматизму у провідних вугледобувних країнах світу на 1 млн. т видобутку значно нижчі, ніж в Україні. Цей показник становить: в Австралії — 0; США — 0,02; Німеччині — 0,08; ПАР — 0,16; Польщі — 0,26; Росії — 0,33; Індії — 0,56; Китаї — 2,9; Україні — 3,7.

Проблеми промислової безпеки у вугільній галузі України через високу аварійність та втрати трудового потенціалу належать до категорії особливої державної опіки, а їх вирішення стає одним із пріоритетних завдань національної політики у сфері охорони праці та промислової безпеки. На це спрямовано ряд Указів Президента України, а саме Указ Президента України № 658/2008 від 05.05.2008 р. «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 30.05.2008 р. «Про стан і перспективи розвитку вугільної промисловості та невідкладні заходи щодо підвищення безпеки праці в цій галузі» та значна кількість Постанов Кабінету Міністрів України, у тому числі № 374 від 26.03.2006 р. «Про затвердження Програми підвищення безпеки праці на вугледобувних і шахтобудівних підприємствах».

Небезпечність праці на підприємствах вугільної галузі Донецької області пов'язана з несприятливими гірничо-геологічними умовами: середня потужність пластів вугілля становить 0,8м; 89% шахт — газові;

60% — небезпечні за вибухами вугільного пилу; 45% небезпечні за викидами вугілля, породи і газу та гірськими ударами; 23% небезпечні через самозаймання вугілля.

Середній щорічний рівень смертельного травматизму на вугільних підприємствах Донецької області за останні 9 років (2001–2009 рр.) склав 139 нещасних випадків (див. табл. 3.21).

Таблиця 3.21

Виробничий травматизм у вугільній промисловості
Донецької області за 2000–2009 рр. [59]

Рік	Травматизм у вугільній промисловості		Видобуток вугілля, млн. т.	Показник смертельного травматизму $K_{см}$ (на 1 млн.т)
	загальний	смертельний		
2001	9 800	214	42,1	5,04
2002	7 266	182	41,0	4,43
2003	6 219	121	39,6	3,05
2004	5 180	139	38,8	3,58
2005	4 255	90	36,2	2,48
2006	3 805	94	36,4	2,61
2007	4 311	208	34,2	5,73
2008	3 750	110	33,3	3,27
2009	3 230	98	31,8	3,08

У 2009 р. на вугільних підприємствах Донецької області загинуло 98 чол. Загальний травматизм склав 3230 нещасних випадків. Показник смертельного травматизму на 1 млн. т. видобутого вугілля за 2009 р. у Донецькій області — 3,08. Аналізуючи дані табл. 3.21, можна зробити висновок, що залежність між обсягами видобутку вугілля і смертельним травматизмом не відстежується. У 1994, 1998, 2001, 2007 роках спостерігаються найбільш високі значення смертельного травматизму, що майже у двічі перевищує показники за відповідний період (див. рис. 3.15).

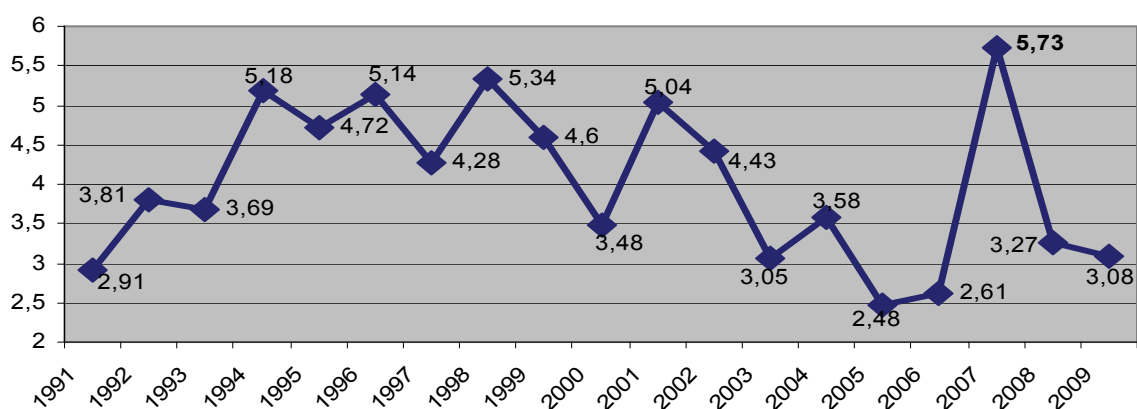


Рис. 3.15. Показники травматизму (на 1 млн.т)
за 1991–2009 рр. у Донецькій області, %

Найбільш тяжкі аварії, внаслідок яких трапилась масова загибель шахтарів, відбулися: 4 квітня 1998 р. на шахті ім. О.О. Скочинського ВО «Донецьквугілля» (вибух метано повітряної суміші та вугільного пилу, загинуло 63 чол.); 19 серпня 2001 р. на ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька» (вибух метаноповітряної суміші, загинуло 55 чол.); 18 листопада і 2 грудня 2007 р. на ОП «Шахта ім. О.Ф. Засядька» (вибух метаноповітряної суміші, всього загинуло 106 чол.) [59].

Слід зазначити, що високий рівень травматизму та смертельних випадків у вугільній галузі фахівці пов'язують не лише зі станом техніки, природними небезпеками, але також і з людським фактором. Будь яка шахта являє собою складну систему «людина-машина-середовище». Аналіз показує, що аварія значного масштабу обумовлена взаємодією двох об'єктів: або «людина-машина», або «людина-середовище». При цьому людський чинник прямо чи опосередковано присутній практично в усіх випадках. Це пов'язано з недосконалістю врахування людського та організаційних факторів у системі управління галуззю.

За перевіркою, проведеною Управлінням СБУ, з початку поточного року виявлено численні факти неналежного ставлення посадовців вугледобувних підприємств Донецької області до навчання шахтарів правилам техніки безпеки щодо використання саморятувальників. Майже 15% шахтарів, у тому числі щойно прийняті на роботу, проходять димні камери «тільки на папері» а, як свідчить практика, не можуть навіть застосувати саморятувальник для порятунку свого життя під час аварій. Матеріали правопорушень передано до Державного комітету промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду для відповідного реагування [60].

Однією з причин, яка негативно впливає на збереження трудового потенціалу у вугільній промисловості є відносно низька заробітна плата, не адекватна трудовим зусиллям та ступеню ризику працівників у даній сфері діяльності. Оплата праці працівників у сфері видобутку вугілля є вищою за середню по промисловості, однак вона поступається рівню заробітку працівників багатьох сфер, де важкість праці та її умови є значно кращими.

Аналіз виконання Галузевої угоди та колективних договорів з питань оплати праці свідчить, що зростання середньої заробітної плати на підприємствах вугільної промисловості за 2009 р. склало 10,9%, що не перебиває рівень інфляції. Як результат, реальна заробітна плата робітників галузі знизилась. Основними причинами зменшення заробітної плати є зниження обсягів виробництва та невиконання умов чинного законодавства й Галузевої угоди. Так, середній рівень мінімальної заробітної плати для розрахунку тарифних ставок становить 643,5 із замість 744 грн. [61].

Згідно із Законом України «Про підвищення престижності шахтарської праці», ст. 3 «Умови оплати праці» тарифна ставка робітника першого розряду має перевищувати законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати на величину не менш як 30%. Але реально

розрахунок тарифних ставок, виходячи з мінімальної заробітної плати 744 грн., із збільшенням на 30% не відбувається на підприємствах галузі. Також на більшості підприємств постійно порушуються встановлені колективними договорами терміни виплати заробітної плати.

У вугільній промисловості Донецької області залишається актуальною проблема заборгованості по заробітній платі. Станом на 28 травня поточного року загальна сума заборгованості з заробітної плати на підприємствах вугільної галузі Донецької області (з нарахуваннями) складає 2194,5 млн.грн., що на 584,1 млн.грн. (36,3%) більше, ніж у квітні 2010 р. і на 733,8 млн.грн. більше порівняно з лютим (див. табл. 3.22).

Таблиця 3.22

Заборгованість з виплати заробітної плати на підприємствах вугільної галузі Донецької області за лютий-травень 2010 р., млн. грн.*

Показник	лютий	березень	квітень	травень
Всього заборгованість, у тому числі:	1 460,70	1 639,90	1 610,40	2 194,50
по державних вуглевидобувних підприємствах	1 360,80	1 516,30	1 509,40	2 080,10
по недержавних вуглевидобувних підприємствах	59,90	76,20	55,20	71,7
по підприємствах шахтобудівельного комплексу	40,00	47,40	45,80	42,7

Закон України «Про підвищення престижності шахтарської праці» не реалізується повною мірою на підприємствах вугільної галузі. Зокрема, для працівників, зайнятих на підземних роботах повний робочий день, не змінено розмір оподаткування доходів до 10%; на підприємствах галузі тарифні ставки й оклади працівників, зайнятих на підземних роботах повний робочий день, не підвищені на 30%; відсутній порядок компенсації за оплату електроенергії, газу і центрального опалення особам, які мають право на безкоштовне отримання вугілля на побутові потреби, але проживають у будинках із центральним опаленням; не затверджено Порядок отримання земельної ділянки для будівництва житлових будинків шахтарям, які згідно із законодавством потребують поліпшення житлових умов; досі не розроблено соціальних програм з підтримки сімей шахтарів, які постраждали на виробництві або загинули внаслідок професійних захворювань.

Отже, визначені проблеми мають суттєвий негативний вплив на можливості ефективного функціонування підприємств вугільної галузі як Донецької області, так і України в цілому.

З метою формування умов та можливості щодо збереження й розвитку трудового потенціалу на підприємствах вугільної галузі необхідно: забезпечити виконання законодавства України про охорону

* Систематизовано за даними Донецької обласної адміністрації [62]

праці, галузевих нормативно-правових документів у цій сфері; забезпечити виконання в повному обсязі всіх положень Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці», особливо щодо підвищення тарифних ставок і окладів шахтарям на 30%; забезпечити якість формування та реалізації програм з поліпшення безпеки й охорони праці на галузевому та виробничому рівнях; розробити стратегію збереження, ефективного використання й розвитку трудового потенціалу у вугільній галузі; проводити більш якісний моніторинг безпеки праці на вугледобувних підприємствах; посилити відповідальність за виконання програм з охорони та безпеки праці роботодавців, працівників; посилити відповідальність роботодавців за формування та реалізацію положень колективних договорів вугільних підприємств, які стосуються безпеки праці та якості трудового життя; проводити додаткову атестацію працівників на знання питань охорони праці та здоров'я особливо на ділянках із високим рівнем виробничого травматизму й захворюваності.

3.2. Повышение эффективности функционирования горнодобывающих предприятий

3.2.1. Закономерность изменения удельных показателей потребления электроэнергии на угольных шахтах^{*}

Развитие экономики Украины предполагает усиление роли угля как энергетического ресурса в топливной базе страны и, соответственно, увеличение объемов его производства на отечественных шахтах, прежде всего, действующих [63]. В свою очередь, расширение национальной угледобычи сопряжено с необходимостью больших капитальных вложений и, вследствие дефицита средств, концентрации усилий на наиболее перспективных объектах. Зачастую убыточность шахты не является достаточной характеристикой состояния предприятия, поскольку, как показано в работах [64, 65], снижение степени использования основных фондов шахт приводит к нелинейному возрастанию удельных энергетических и экономических (себестоимости) показателей. Причем кратность значений при степенях освоения проектных мощностей шахты ниже 20% может увеличиться в несколько раз.

Для объективной оценки перспективности той или иной шахты необходимо знание закономерности изменения ее показателей при изменении объемов выпуска продукции.

Ограниченная по годам база наблюдений позволила упомянутым выше исследователям получить тренды по отраслевой совокупности объектов. Находящиеся в распоряжении авторов настоящей работы данные

^{*} © Д.Ю. Череватский, О.И. Атабеков, В.А. Будишевский, 2010

четырёхлетних наблюдений позволяют установить закономерности пообъектных изменений и распространить их на отрасль в целом. Поэтому целью настоящих исследований является уточнение зависимостей удельных показателей потребления электроэнергии на угольных шахтах Украины.

В качестве примера на рис. 3.16 показана характеристика удельного потребления электроэнергии на шахте им. А.А. Скочинского, построенная по данным 1991, 1997, 1999 и 2006 гг.

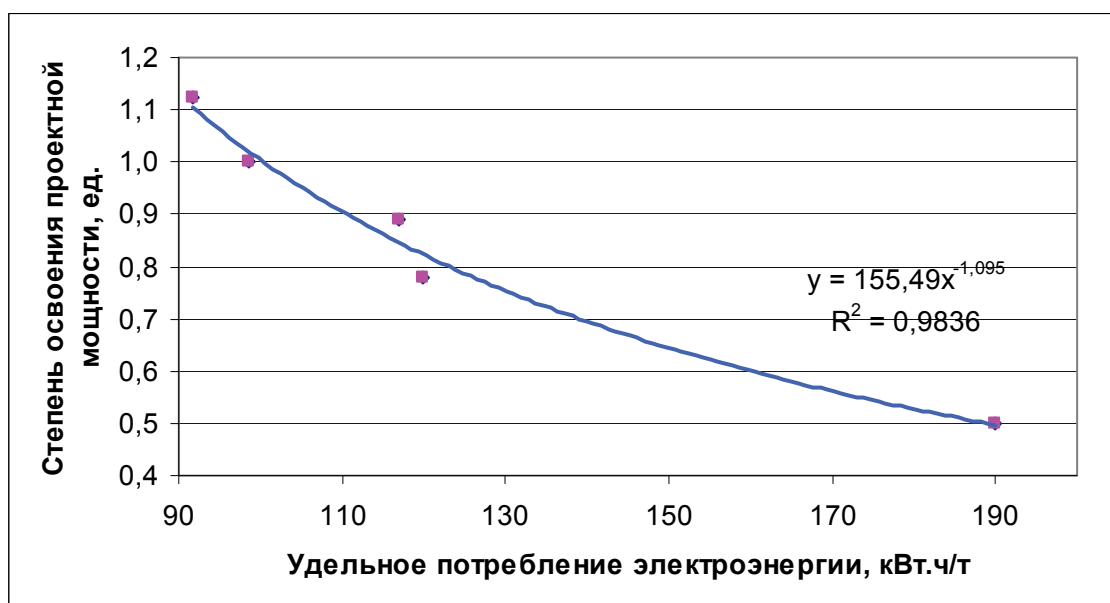


Рис. 3.16. Зависимость степени освоения проектной мощности шахты от удельного потребления электроэнергии по шахте им. Скочинского

С высокой степенью точности можно предположить, что зависимость степени освоения проектной мощности от энергетических показателей для i -й шахты представляет собой степенную функцию вида

$$s_i = b_0 \cdot e^{-f_i}, \quad (3.3)$$

где s_i — степень освоения проектной мощности шахты;

b_0 — начальный коэффициент, свойственный данной шахте;

f_i — показатель степени, свойственный данной шахте.

Степень освоения проектной мощности — это отношение значений добычи угля по шахте в год t и проектной мощности объекта угледобычи.

Для шахты им. Скочинского вид функции

$$s = 155,49e^{-1,095}. \quad (3.4)$$

При значении добычи 0,5 от проектной мощности удельное потребление электроэнергии по шахте составляет 190 кВт.ч/т, в то время, как при проектном режиме этот параметр не превышает 100 кВт.ч/т.

В отличие от крупной по мощности, глубокой и газообильной шахты им. Скочинского, для маломощной шахты "Золотое" вид степенной функции (рис. 3.17)

$$s = 18,45e^{-0,792}. \quad (3.5)$$

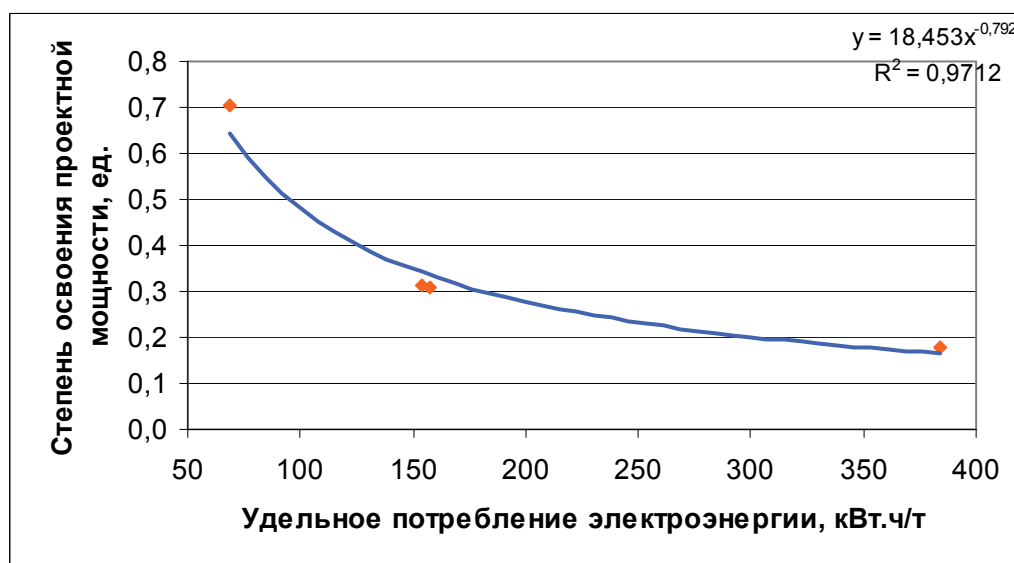


Рис. 3.17. Зависимость степени освоения проектной мощности шахты от удельного потребления электроэнергии по шахте "Золотое"

По данным наблюдений удельное потребление электроэнергии по шахте "Золотое" доходило в расчете на 1 т добычи до 400 кВт.ч, что намного больше, чем по шахте им. Скочинского.

Очевидно, что коэффициенты, характеризующие зависимость, для каждой шахты различны и могут существенно отличаться от объекта к объекту угледобычи. Однако есть возможность стандартизации показателей, например, путем соотнесения их с параметром, соответствующим проектной мощности шахты.

Проектная характеристика удельного электропотребления может быть рассчитана с помощью модуля "Поиск решения" MS Excel® по следующей схеме: на основании данных многолетних наблюдений построить диаграмму $s(e)$ для конкретной шахты; аппроксимировать фактическую зависимость степенной функцией; с использованием модуля "Поиск решения" установить значение удельного электропотребления при $s=1$; рассчитать кратность энергопотребления при текущей добыче и проектной мощности.

Сведение расчетных характеристик по нескольким шахтам дает картину, характерную для отрасли (рис. 3.18).

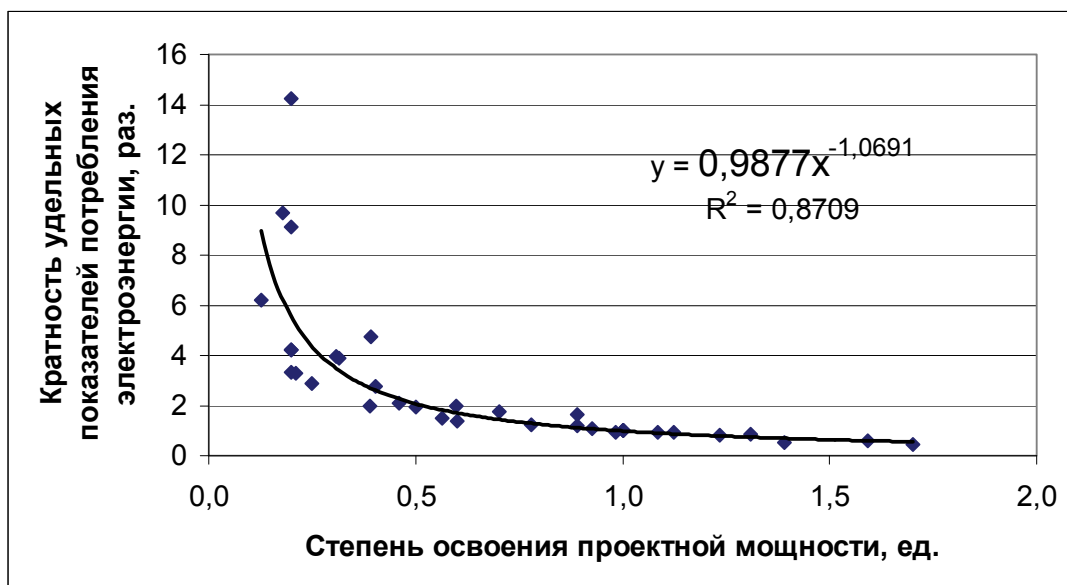


Рис. 3.18. Отраслевая закономерность потребления электроэнергии по шахтам

С высокой степенью точности допустимо заключить, что кратность потребления электрической энергии по сравнению с проектными показателями добычи для любой шахты отрасли может быть описана формулой

$$m_i = 0,988 \cdot s_i^{-1,068}, \quad (3.6)$$

где m — кратность увеличения потребления электроэнергии на 1 т добычи.

Использование соотношения (3.6) предоставляет возможность прогнозирования энергетических показателей шахты в зависимости от добычи угля на основании знаний ее проектной мощности, а также добычи и удельного расхода электроэнергии за один предшествующий год.

Например, если известно, что для некоей шахты при $s=0,7$ $e=150$ кВт.ч/т, то имеются объективные основания для того, чтобы предположить что удельный расход, соответствующий проектной нагрузке, равен 104 кВт.ч/т. Так, по формуле (3.6) при степени освоения проектной мощности 0,7 превышение удельного энергопотребления составляет 1,45, откуда, разделив на этот коэффициент соответствующие 150 кВт.ч/т, получим искомое значение удельного потребления электроэнергии по рассматриваемой шахте.

Динамику изменения удельных энергетических показателей уместно трактовать как процессы, связанные с развитием: сначала движение происходит достаточно медленно, потом ускоряется, за этим следуют стадии замедления и насыщения. Эти характеристики хорошо отображают логистические, они же S-образные кривые [66, с. 56].

Пусть значение функции $s(m)$ равно единице, если добыча угля по шахте находится в диапазоне $0,9 \dots 1,1$ ее проектной мощности, и равно нулю, если добыча меньше заданного уровня.

Обработка данных наблюдений с помощью пакета компьютерных программ Statistica [67] приводит к результатам, представленным с помощью графика, изображенного на рис. 3.19.

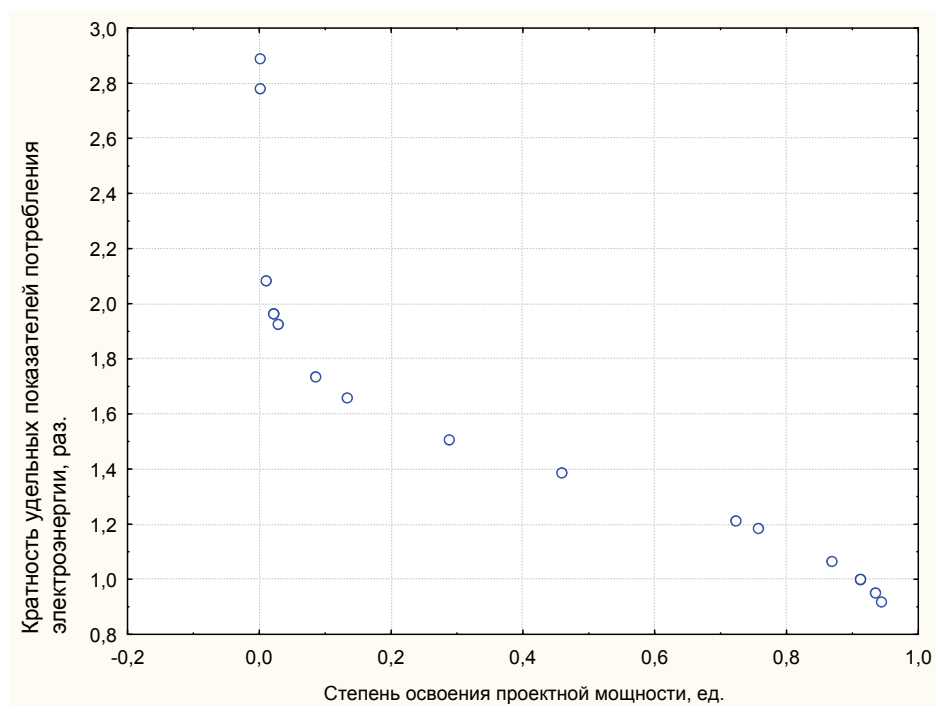


Рис. 3.19. Логистическая кривая

Вид логистической кривой

$$s = \frac{\text{Exp}(9 - 6.382m)}{1 + \text{Exp}(9 - 6.382m)}. \quad (3.7)$$

Очевидно, что эффекты нелинейности являются следствием всяких процессов развития, независимо от того, происходит это в живой или неживой природе. В данном случае нами изучен процесс деградации предприятия. Судя по поведению логистической кривой, при существенном снижении добычи по шахте удельное потребление электроэнергии увеличивается в два раза и более.

Значимость полученных результатов заключается еще и в том, что они коррессируют с происходящими на предприятии экономическими процессами, в частности, отражают взаимосвязь объемов добычи и показателей себестоимости. Получить такую динамику, анализируя финансовые показатели, затруднительно из-за изменения стоимости денег

во времени, например, по причине инфляции. Энергетическим же показателям такая изменчивость не свойственна, но их поведение в стандартизованном исчислении адекватно сути экономических изменений. Поэтому зависимость (3.6) может быть применена и для прогнозирования изменения себестоимости угледобычи.

3.2.2. Ефективність виробничого інноваційного менеджменту на вугільній шахті*

Управління техніко-економічним розвитком промислового підприємства в сучасних умовах є найважливішою функцією інноваційного менеджменту і маркетингу, діяльність яких спрямована на якнайшвидше переоснащення виробництва, його економічне зростання, вирішення державних, соціальних і екологічних проблем. Ці пов'язані з ними цільові настанови в процесі ринкового господарювання є важливими, насамперед, для самого підприємства і його колективу.

Особливістю інноваційного менеджменту (далі — ІМ) на шахті є характер інновацій, де, на відміну від інших підприємств і фірм, нововведення в основному стосуються не продукту, що випускається, а внутрішнього виробничого апарату і технологій. Диверсифікованість може стосуватися поліпшення якісних характеристик вугілля і випуску побіжних продуктів вуглевидобутку, що тісно пов'язано з проблемами екології. Показники якості вугілля значно впливають на економіку шахти і на ці показники має бути звернена увага менеджера, тим більше, що відповідні заходи можуть проводитися і власними силами. У систему ІМ входять завдання пошуку необхідної інформації на ринку нововведень у нашій країні та за кордоном, вибору засобів і технологій, обґрунтування економічної можливості й доцільності їх упровадження, інвестиційного забезпечення тощо.

В інноваційних програмах і бізнес-планах важливо враховувати не тільки період фізичного зносу устаткування, коли починається різке падіння його продуктивності та погіршення умов праці, але і момент його морального зносу, коли знову створене устаткування або технологія можуть різко інтенсифікувати виробничий процес. Наприклад, нове покоління очисних мехкомплексів, прохідницьких комбайнів й іншого гірничошахтного устаткування створюються і підготовлюються до серійного випуску з інтервалом часу не більше 10 років. Їх продуктивність у багато разів вище застарілого устаткування. Однак заміна останнього неприпустимо розтягується в часі в основному з економічних причин, Вирішення цієї проблеми входить до функцій ІМ.

Вугільна шахта відрізняється особливим різноманіттям основних і допоміжних технологічних процесів і технічних засобів, які використовуються для виймання вугілля, забезпечення безпеки праці

* © Ю.З. Драчук, О.М. Єременко, 2010

тощо. Багато з цих процесів і засобів застарівають у різні інтервали часу. Протягом навіть одного року виникають у загальному технологічному ланцюзі так звані «вузькі місця», що негативно впливають на загальні показники виробництва. Заходи з ліквідації «вузьких місць» розрізняються за обсягами робіт, розмірами витрат і термінами виконання. Унаслідок цього в системі ІМ шахти необхідна організація коротко (річного) і довгострокового (на 3-5 років і більше) планування розвитку виробництва.

У річні програми варто включати ті заходи, що реалізуються і дають віддачу в найближчому планованому році. Найважливіше значення в ІМ надається обґрунтуванню економічної ефективності (доцільності) проекту, бізнес-плану, програми або окремого нововведення. У цьому відношенні принципових відмінностей у вугільному виробництві від інших підприємств при будь-якій формі власності не існує. У загальному вигляді економічна ефективність інновацій визначається зіставленням економічних результатів із витратами, що обумовили цей результат. При цьому інновації можуть поліпшити (змінити) такі основні характеристики виробництва:

- обсяг виробництва і реалізації продукції;
- поточні витрати;
- розміри створеного і функціонуючого майна (основних виробничих фондів і нематеріальних активів);
- чисельність зайнятих у виробництві, продуктивність праці тощо;
- тривалість господарського циклу з випуску основної та побіжної корисної продукції.

На вугільній шахті при оцінці річної програми особливе значення мають зростання виробництва, зміна собівартості продукції, договірні ціни на вугілля, величина і приріст реалізації з урахуванням покращення якості вугілля, капітальні витрати на нове основне і допоміжне устаткування, терміни його служби, норми амортизації і т.п. При оцінці ефективності програми й основних нововведень важливо враховувати їхній вплив на загальношахтні показники в цілому.

Технологія програмного управління розвитком шахти в розглянутих напрямках включає такі основні етапи і види робіт:

- вибір цільових настанов програми;
- виявлення «вузьких місць»;
- формування комплексу науково-технічних заходів;
- визначення очікуваних результатів виконання заходів;
- комплекс заходів, що забезпечують основні виробничі процеси;
- контроль і облік результатів;
- система заходів, що стимулюють виконання програми;
- комплекс заходів з ресурсозбереження.

Ресурсозбереження у промисловому виробництві нерозривно пов'язане з його енергоємністю і спрямоване на скорочення питомих витрат усіх видів ресурсів у виробничому процесі. У широкому

розумінні мова йде про економію витрат живої та упредметненої праці на всіх етапах життєдіяльності підприємства, включаючи й етапи підготовчого характеру — наукове і проектне забезпечення, будівельно-монтажні роботи, ремонтно-відбудовчі тощо. У вугільній промисловості, на відміну від інших галузей, ресурсозбереження охоплює ще і проблеми раціонального використання запасів корисних копалин, скорочення їх втрат у надрах, у схемах підготовки і відпрацювання родовища. Дуже важливого значення тут набувають проблеми охорони навколишнього природного середовища у зв'язку з тим, що засмічення природного середовища відходами вугільного виробництва завдає прямого збитку народному господарству і населенню, що проживає в зонах гірничих робіт. Проблеми екології тут пов'язані зі скороченням відходів виробництва, утилізація яких потребує вагомих капітальних витрат і вжива ряду додаткових заходів.

Ресурсозбереження у вугільній галузі належить до багатопланового і багатоаспектного комплексу заходів, пов'язаних безпосередньо з інноваційним процесом, освоєнням нових засобів і технологій, що відповідають сучасному рівню розвитку науки і техніки. Подальший розвиток вугільної промисловості з найближчими роками разом із загальнодержавними заходами полягає також у всебічній мобілізації внутрішніх резервів виробництва при максимально можливому використанні підприємствами власних коштів. Тут у першу чергу, враховуються локальні інноваційні заходи, що не потребують значних інвестицій, особливо з боку держави, але приносять вагомий економічний ефект у ближній перспективі. Знаходження таких локальних заходів — найважливіше завдання підприємств і служб інноваційного менеджменту і маркетингу. Ефективними заходами локального характеру є комплекс ресурсозберігаючих заходів, підходи і методи реалізації яких доцільно розглядати з технічних, організаційних і соціально-економічних позицій.

Технічні заходи спрямовані на вдосконалення схем підготовки і розробки родовища вугілля в межах шахтного поля, на використання засобів і технологій виймання і переробки вугілля й інших побіжних корисних продуктів виробництва, економію енергії та допоміжних матеріалів.

Організаційними заходами передбачається вдосконалення обліку витрат ресурсів і продукції, що випускається, створення відповідної відстежувальної системи (моніторингу, у тому числі з поліпшення організації виробництва і праці).

Соціально-економічні заходи полягають у впровадженні сучасних методів управління комплексом ресурсозберігаючих заходів і технологій (менеджмент), організації ринкових відносин при реалізації продукції (маркетинг, цінова і тарифна політика), стимулюванні економії ресурсів і в охороні праці та навколишнього природного середовища.

Кожний із зазначених напрямів може бути розкрито і диференційовано за окремими заходами або групами для оцінки потенційної економічної ефективності і їхнього впливу на загальні результати розвитку галузі.

Так, найважливішими вимогами при сертифікації нового гірничо-шахтного обладнання є вимоги енерго-матеріалозбереження, скорочення втрат вугілля, ліквідація або зведення до мінімуму присічок бокових порід, охорона навколишнього природного середовища тощо.

До найважливіших технічних напрямів ресурсозбереження у вугільній галузі можна віднести:

- переоцінку запасів вугілля;

- заощадження запасів вугілля (гранично припустима повнота їх вилучення) у межах шахтного поля;

- заощадження (повнота використання) корисних побіжних компонентів, які містяться в гірничій масі, що видобувається, і в родовищі, які утворюються в процесі розробки (рідкоземельні метали й ін.);

- скорочення відходів виробництва, що засмічують навколишнє природне середовище;

- заощадження допоміжних матеріалів, що витрачаються у процесі виробництва, і енергії (лісу, металу, електро- і пневмоенергії).

Переоцінка запасів вугілля при діючому виборному відпрацюванні окремих ділянок діючих шахт, які не мають запасів у пластах потужністю понад 1 м, потребує освоєння резервних ділянок [68]. Для цього необхідна переоцінка геологічної бази галузі, перегляд розкрою шахтних полів і резервних ділянок з позицій вилучення в найближчі 20–30 років тих запасів, видобуток яких економічно доцільним.

У плані перегляду запасів вугілля, що відпрацьовуються шахтою, корисним є досвід шахти «Родинська» ДП «Красноармійськвугілля» [69], де як альтернативний варіант можливому закриттю шахти рекомендовано додатковий розвиток гірничих робіт на ділянці, розташований у колишньому резервному блоці в межах ліцензійної площі поля даної шахти і залягає в 6–13 м нижче нині розроблюваного пласту. Відпрацювання виявленої резервної ділянки може забезпечити рентабельну роботу шахти ще протягом 10–15 років.

Заощадження (повнота використання) корисних побіжних компонентів і скорочення відходів виробництва — доцільність безвідходного виробництва в ринкових умовах розглядається як співвідношення результатів виробництва і цілей [70]. До уваги при цьому беруться фактори формування ресурсозберігаючого маркетингового менеджменту — потреби, можливості й нарешті, доцільність.

У цьому випадку на порядку денному ставляться питання внутрішнього виробничого менеджменту, елементами якого можуть виступати підсистеми організаційного, кадрового, економічного,

маркетингового, фінансового менеджменту й інші. У всіх зазначених підсистемах органічно взаємодіє ресурсозберігаючий менеджмент, пов'язаний безпосередньо з раціональним використанням природних ресурсів і охороною навколишнього природного середовища.

Повнота вилучення запасів вугілля в межах шахтного поля може бути забезпечена:

шляхом розробки, разом з основними (за кондицією потужності) продуктивних пластів, інших тонких пластів, особливо з цінними марками вугілля і низькою природною зольністю, при використанні нових засобів виймання вугілля і технологій, що підтверджено економічною ефективністю подібного виймання;

вийманням вугілля в ціликах і під об'єктами, які охороняються на поверхні, у межах міста, а також в білястовбурних ціликах за рахунок закладки породи у вироблений простір, що широко практикується в розвинених вугледобувних країнах Західної Європи;

застосуванням систем розробки з безціликового виймання вугілля, а також за допомогою організації виймання вугілля з ціликів, залишених на вище розташованих горизонтах шахтного поля і тощо.

Економічна ефективність цих заходів може бути забезпечена за рахунок продовження терміну служби шахти, збільшення обсягів видобутку вугілля, економії собівартості за статтею «потонна ставка» у зв'язку з віднесенням вартості основних пасивних фондів на більші запаси вугілля і тощо.

Повнота використання корисних побіжних компонентів розробки родовища в межах шахтного поля досягається за рахунок:

видобутку газу метану для власних потреб шахти і трудящих та з метою цілей його реалізації шляхом буріння з поверхні за просуванням лави випереджальних свердловин. Такі свердловини функціонують після проходження лави кілька місяців при дегазації виробленого простору;

використання деяких видів виданих із шахти пустих порід, а також горючих речовин териконів як будівельних матеріалів, сировини для приготування шлакобетону тощо;

освітлення й очищення шахтних вод, що дозволяє, з одного боку, використовувати їх для технічних потреб замість покупної води, а з іншого — виключити забруднення водоймищ і поверхні;

вилучення рідкоземельних і цінних металів, що містяться у вугіллі і продуктах його переробки (шламах).

Економічна ефективність зазначених заходів і окупність необхідних для їх реалізації інвестицій піддається плановим розрахункам, що проводяться службами менеджменту і маркетингу. Особливо це стосується визначення цін на реалізовану побіжну продукцію.

Однією з важко розв'язуваних проблем вугільної технології є скорочення відходів виробництва і, в першу чергу, видачі з шахти великих обсягів породи від проходження підготовчих гірничих виробок. На багатьох

шахтах, що розробляють тонкі пласти, на 1000 т вугілля видається приблизно до 500 і більше тонн породи, що містить до 15% вугілля й інших горючих речовин. Порода складається в териконах, які займають значні площі поверхні шахтного відводу, а палаючі терикони отруюють повітряне середовище. Радикальним засобом вирішення цієї проблеми було б залишення породи у виробленому просторі шахти шляхом його закладки породою, однак останнє ускладнене важким фінансовим станом галузі та держави. У перспективі такі роботи доцільно розглянути і продовжити.

Заходи щодо заощадження допоміжних матеріалів, що витрачаються в процесі виробництва, й енергії належать практично до всіх технологічних процесів вугільних підприємств — шахти, збагачувальної фабрики, підприємств інфраструктури. Багато з цих заходів не потребують великих капітальних витрат і мають організаційний характер. Так, наприклад, використання системи контролінгу. За деякими результатами застосування елементів цієї системи, на шахті «Красноармійська-Західна» №1 [71] енергоаудит дозволив визначити основні показники використання електроенергії та енергоносіїв, необхідних для оцінки подальшої роботи з енергетичного удосконалення шахти, і накреслити організаційно-технічні заходи щодо економії паливно-енергетичних ресурсів.

Для ефективного використання металу при кріпленні гірничих виробок відповідній службі шахти доцільно врахувати практику проходження підготовчих гірничих виробок із використанням кріплення КП-4П [72], що дозволяє не тільки знизити витрати на підтримку виробок, але і забезпечити стійке функціонування повторно використовуваних виробок протягом терміну їх експлуатації.

Проблема ресурсозбереження охоплює складний комплекс заходів, що потребує створення спеціальної системи організації, управління, планування, прогнозування й обґрунтування економічної ефективності. Ця проблема органічно входить до складу інноваційного процесу у вугільному виробництві і, природно, у структуру стратегічного менеджменту і маркетингу шахт і їх об'єднань.

У системі інноваційного менеджменту дуже важливим є визначення ролі інноваційних процесів у стратегічному розвитку вугільної галузі, де пріоритетом у реалізації нових інноваційних ідей є техніка і технологія робіт. Для вугільного виробництва таким пріоритетом є процес виймання вугілля і відповідна цьому процесу технологія робіт і організація виробництва.

Створення виробничої інноваційної системи, що забезпечує стійкий розвиток економіки промисловості, може бути досягнуто на основі ефективного застосування інтелектуального потенціалу, генерації, поширення і реалізації нових знань.

Розвиток інноваційної діяльності на гірничих підприємствах потребує наявності певних умов і забезпечення нормативної бази. Умовами розвитку інноваційної діяльності в першу чергу є формування структури управління інноваційними процесами.

Механізмом реалізації інвестиційно-інноваційних проектів є активна участь у проектах усіх структурних підрозділів шахти і провідних спеціалістів. Пріоритет тут належить технічним службам і економічним підрозділам. Значну роль відведено відділам капітального будівництва, маркшейдерських робіт, службі матеріально-технічного постачання, безпеки і соціальних питань. Очолити виконання комплексу робіт належить інноваційному менеджеру, який звичайно виконує ці функції, виявляючись директором або головним інженером підприємства.

При оцінці економічної ефективності впроваджуваних інноваційних заходів визначається вплив конкретного нововведення на господарсько-фінансові показники роботи шахти в планованому році. Це необхідно для всебічної економічної оцінки нововведення при його розробці в ТЕО, ТЗ, при формуванні договірної ціни нового виробу, організації зворотного фінансування НДДКР та інших цілей.

Вплив і оцінка на показники роботи вугільного підприємства комплексу нових науково-технічних розробок враховується при формуванні бізнес-планів з технічного переоснащення основних процесів виробництва — використання нових поколінь активної частини основних засобів.

Характерними нововведеннями (результатами інноваційних проектів) є введення і використання в лавах очисних механізованих комплексів нового технічного рівня, сучасних прохідницьких комбайнів, бурошнекових установок, нових транспортних засобів, вентиляторів головного провітрювання і тощо. Саме в цих технологічних процесах відбувається пошук резервів підвищення рівня освоєння виробничої потужності шахт.

Інноваційний розвиток вугільної галузі більш успішно здійснюється у процесах виймання вугілля, де впроваджується прогресивна технологія з використанням механізованих комплексів нового технічного рівня. Але до рентабельних поки належать окремі шахти, що обумовлено економічно неефективним використанням нової техніки й іншими причинами.

Важливою функцією ІМ на шахті є врахування часового фактора управління інноваціями. Для вугільної продукції, що випускається на шахті, це питання є не актуальним, оскільки потреба у вугіллі в доступній для огляду перспективі існувати завжди. Однак життєвий цикл промислово-виробничих основних фондів шахти підпорядковується загальному закону, а своєчасне їх відновлення є важливим стратегічним завданням управління інноваціями.

Внутрішній виробничий інноваційний менеджмент являє собою самостійну сферу економічної науки і професійної діяльності. Завдання і функції такої системи інноваційного менеджменту виконуються тільки через діяльність особливої категорії фахівців, яких прийнято називати менеджерами. Специфіка інноваційних процесів як об'єктів визначає особливий характер праці менеджерів у цій сфері та запропоновані до них вимоги.

Висновки. Необхідність пошуку резервів зростання ефективності виробництва і праці на вугледобувних підприємствах в умовах ринкових відносин потребує формування і реалізації ефективного внутрішнього виробничого менеджменту, що базується на використанні сучасних методів прийняття управлінських рішень у всіх сферах діяльності та сучасної стратегії інноваційного розвитку. Останнє пов'язане в першу чергу з вибором техніки, технології робіт, організації управління.

На вугільних підприємствах виникає необхідність постійного планування і вирішення складного комплексу взаємопов'язаних питань і завдань як у ближній, так і в далекій перспективі. Українці важливо разом із соціальними питаннями приводити й економічні обґрунтування відповідних рішень і заходів. Це входить до функцій служб менеджменту і маркетингу вугільних підприємств і об'єднань. Доцільно враховувати взаємозв'язок природоохоронних і ресурсозберігаючих технологій.

3.2.3. Модель определения фактической себестоимости добычи готовой угольной продукции (концентрата) в условиях ГП «Макеевуголь»^{*}

В условиях рыночных отношений снижение себестоимости является важным фактором развития экономики предприятия, так как она отражает уровень производительности труда, степень использования производственной мощности, экономичность расходования материалов, топлива, электроэнергии, рациональность расходования денежных средств. Себестоимость продукции служит основой для ценообразования, используется для оценки экономической эффективности внедрения новой техники и мероприятий по совершенствованию технологии и организации производства.

В Украине на протяжении нескольких лет складывается непростая обстановка в энергетическом секторе, что значительно повышает роль украинского угля как гаранта энергетической независимости государства и в металлургической промышленности, как локомотива развития экономики Украины. В таких условиях возрастает значение каменного угля и других энергоносителей, а вместе с тем и значение научно-исследовательских работ в области исследования эффективности работы предприятий угольной промышленности, особенно в части анализа себестоимости добычи, поскольку именно себестоимость формирует цену реализации угля и определяет прибыльность или убыточность предприятия. Поэтому возникает объективная необходимость дальнейшего развития и детализации теоретических и практических разработок в области калькулирования фактической и плановой себестоимости готовой угольной продукции.

^{*} © А.А. Кравченко, Л.Н. Веретельная, 2010

Цель исследования — изучение особенностей формирования фактической себестоимости угольной продукции (концентрата) в условиях государственного предприятия «Макеевуголь» (ГП «Макеевуголь»).

Поставлены следующие задачи:

исследовать теоретические и практические особенности формирования фактической себестоимости готовой угольной продукции на примере угледобывающих предприятий ГП «Макеевуголь»;

разработать модель формирования фактической себестоимости готовой угольной продукции для предприятий ГП «Макеевуголь».

Проблемам учета затрат и калькулирования себестоимости продукции постоянно уделяется особое внимание многих ученых. Им посвящены работы таких известных отечественных и зарубежных авторов, как: А.С. Астахов, П.Н. Должиков, О.К. Филатов, А.В. Череп, Б.С. Юровский и других.

Проведя анализ литературных источников, были выделены точки зрения зарубежных и отечественных ученых, раскрывающие сущность и значение себестоимости.

Так, ряд авторов, в частности П.Н. Должиков и А.С. Астахов, акцентируют свое внимание на том, что «себестоимость продукции представляет собой текущие затраты (издержки) предприятия на производство и реализацию продукции, возмещение которых необходимо объединению (предприятию) для осуществления простого воспроизводства, выраженные в денежной форме» [73, с. 114]. «Себестоимость продукции представляет собой сумму производственных и непроизводственных затрат. Затраты горных предприятий на производство продукции (добычу, обогащение), которые образуют ее себестоимость, группируются по статьям расходов и экономическим элементам себестоимости» [74, с. 172].

О.К. Филатов дает следующее определение себестоимости: «Себестоимость — это финансовые средства, потраченные на производство продукции (услуг). Себестоимость, таким образом, это персонифицированные затраты, связанные с результатом деятельности. В качестве пункта накопления расходов перед последующим распределением затрат на произведенную продукцию служат центры затрат» [75, с. 173].

Из вышеизложенного следует, что себестоимость является обобщающим показателем работы предприятия, в котором находят свое отражение все стороны производственной, хозяйственной и финансовой деятельности предприятия. В современных условиях, когда главной задачей развития производства является повышение его эффективности, снижение себестоимости приобретает особенно большое значение. В связи с этим возрастает значение научно обоснованного планирования, учета и анализа себестоимости продукции.

Основными вопросами, которые требуют дальнейшего исследования, являются:

изучение особенностей учета затрат на производство;
 разработка оптимизационной модели формирования фактической себестоимости с помощью эволюционных методов на примере предприятий ГП «Макеевуголь».

Государственное предприятие «Макеевуголь» — градообразующее предприятие, объединяющее более восьми шахт (рис. 3.20). С целью содействия ГП «Макеевуголь» в выполнении установленных задач по сбыту угольной продукции создано обособленное подразделение «Макуглекок» (ОП «Макуглекок»), основными видами деятельности, которого являются:

сбыт угольных продуктов, его обогащение;
 организация переработки рядового угля на обогатительных фабриках;
 оказание транспортных и транспортно-экспедиторских услуг.

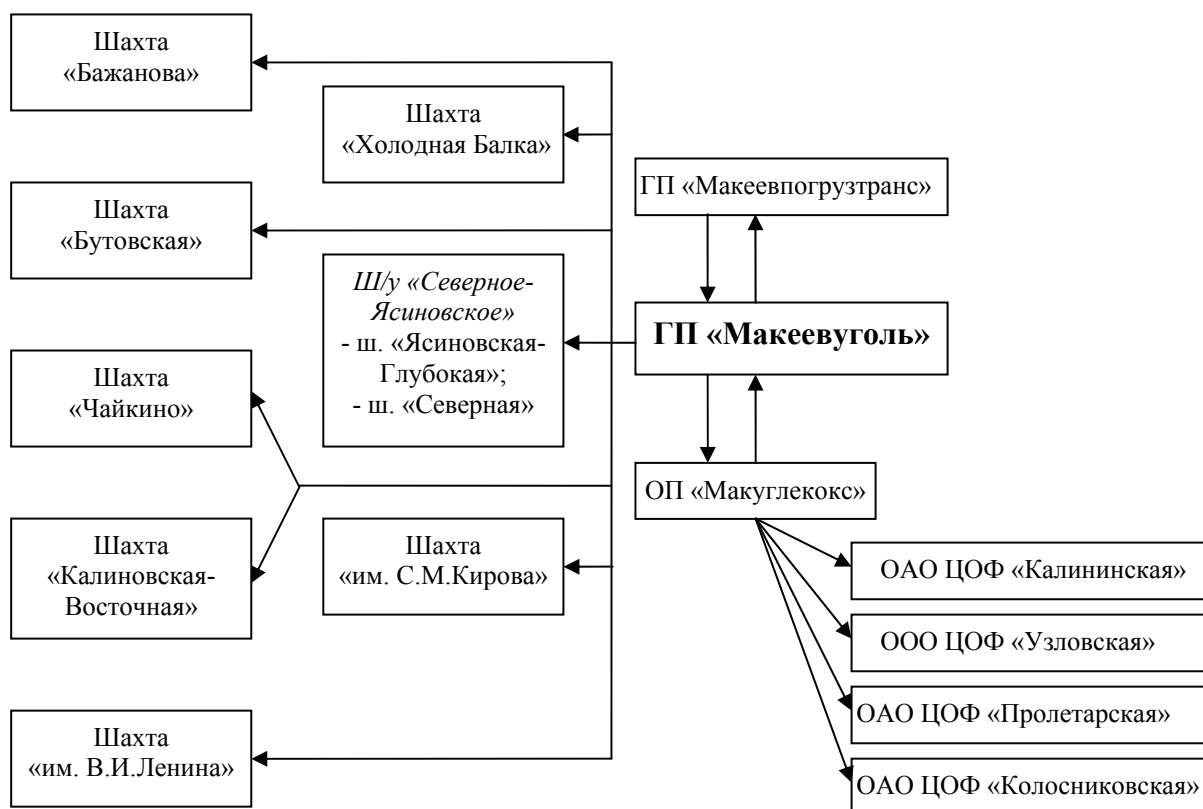


Рис. 3.20. Структура ГП «Макеевуголь» и связанные с ним предприятия

Транспортные перевозки рядовой угольной продукции до центральных обогатительных фабрик (ЦОФ) осуществляет государственное предприятие «Макеевское транспортно-погрузочное управление» (ГП «Макеевпогрузтранс»).

На исследуемом угледобывающем предприятии отчетная или фактическая калькуляция себестоимости составляется по данным бухгалтерского учета о фактических затратах на производство продукции

и отражает фактическую себестоимость произведенной продукции в соответствии с положением «Отраслевые методические рекомендации...» [76]. Объектом затрат основной деятельности на шахте является добыча угольной продукции. Все затраты на производство и реализацию угольной продукции группируются по экономическим элементам. В состав себестоимости по экономическим элементам затрат включаются материальные затраты (за вычетом стоимости обратных отходов), в том числе: вспомогательные материалы, топливо, получаемое со стороны, электроэнергия со стороны, услуги производственного характера; заработная плата основных и вспомогательных рабочих, инженерно-технических работников и младшего обслуживающего персонала (основная и дополнительная); отчисления на социальные нужды; амортизационные отчисления зданий, сооружений, оборудования; прочие расходы; административные расходы; расходы на сбыт.

По местам возникновения (центры ответственности) затраты группируются по участкам, цехам и службам. В зависимости от характера и назначения процессов, участки, цеха и службы распределяются на основные, обслуживающие и вспомогательные. К основным относят те подразделения шахты, которые непосредственно принимают участие в основных процессах производства: выполнение очистных работ; проведение подготовительных выработок; ремонт горных выработок; транспортировка угольной продукции под землей и на поверхности и т.п. К обслуживающим подразделениям (участки, цеха, службы) относят: электромеханический цех, водоотлив центральный и участковый; вентиляция и борьба с угольной пылью, газом; ремонт забойного оборудования; монтажно-демонтажные работы и т.д. Вспомогательные подразделения выполняют функции по обслуживанию как основного производства, так и всего предприятия, включая администрацию и социальную сферу [76].

Для правильного определения себестоимости затраты группируются по участкам, цехам, службам и в целом по шахте. В зависимости от полноты затрат, включаемых в себестоимость продукции, выделяются следующие виды себестоимости угольной продукции.

Производственная себестоимость рядовой угольной продукции на исследуемой шахте складывается из прямых и общепроизводственных затрат, которые непосредственно возникают в процессе добычи угля [76]. В состав прямых затрат включаются элементы затрат: материальные затраты (вспомогательные материалы, топливо на технологические цели); оплата труда (основная и дополнительная и другие поощрительные и компенсационные выплаты) рабочих, непосредственно занятых в процессе добычи угля; прочие затраты. Состав общепроизводственных затрат включает такие элементы затрат, как: затраты на управление производством (оплата труда аппарату управления на участках, цехах, службах и отчисления на социальные нужды); амортизация основных фондов и других нематериальных активов общепроизводственного назначения; затраты на

обслуживание производственного процесса; затраты на охрану труда работников и т.д. Прямые и общепроизводственные затраты распределяются по таким экономическим элементам, как:

- материальные затраты;
- затраты на оплату труда;
- отчисления на социальные нужды;
- амортизация;
- прочие затраты.

Производственная себестоимость готовой угольной продукции (концентрата) состоит из производственной себестоимости рядового угля, услуг производственного характера (затраты на переработку рядового угля ЦОФ и затраты по транспортировке его от шахты к ЦОФ) и корректируется на стоимость затрат, возникающих при изменении остатков рядового угля на складе шахты. К затратам, связанным с добычей рядовой угольной продукции (производственная себестоимость рядового угля), добавляется стоимость услуг фабрик по переработке давальческого сырья и затраты по его доставке от шахты к ЦОФ, общая сумма услуг производственного характера включается в элемент затрат — «материальные затраты» готовой угольной продукции.

Шахты ГП «Макеевуголь», добывающие коксующийся уголь, который непосредственно подлежит переработке, в качестве давальческого сырья направляют на ЦОФ. Объем обогащения фактически равен объему добычи рядового угля, а на собственные нужды этих шахт поставляет энергетический уголь с других угледобывающих предприятий ГП «Макеевуголь». Фактический объем добычи рядового угля, выдаваемый на поверхность по скиповому стволу, поступает в приемный бункер, оттуда направляется на породовыборку в сортировочное отделение. Уголь после породовыборки поступает непосредственно в бункера для погрузки в железнодорожные вагоны. В случае возникновения проблем с перевозками по железной дороге или другими технологическими обстоятельствами рядовой уголь выгружают на аварийный склад шахты, а при нехватке фактической добычи необходимый объем отгружают непосредственно с аварийного склада шахты. Затраты, возникающие при изменении остатков на аварийном складе угольной продукции, отражаются в производственной себестоимости готовой угольной продукции (при увеличении остатков затраты принимаются со знаком минус, при уменьшении — со знаком плюс).

В общем подходе полная себестоимость готовой угольной продукции (концентрата) включает производственную себестоимость концентрата, административные затраты и расходы на сбыт (рис. 3.21). К административным можно отнести затраты, связанные с управлением и обслуживанием угледобывающего предприятия. Затраты на сбыт состоят из расходов, связанных с реализацией готовой угольной продукции, — затраты по транспортировке и переработке угольной продукции. Однако

затраты, связанные со сбытом концентрата в условиях ГП «Макеевуголь», не включаются в элемент затрат — «расходы на сбыт», так как эти затраты включены в производственную себестоимость готовой угольной продукции и отражены в элементе затрат — «материальные затраты» в статье расходов «услуги производственного характера».



Рис. 3.21. Формирование полной себестоимости готовой угольной продукции (концентрата) в условиях ГП «Макеевуголь»

ОП «Макуглекокс» формирует отпускную цену исходя из цен, установленных государственным предприятием «Уголь Украины» (ГП «Уголь Украины») за вычетом сумм, позволяющих компенсировать затраты на содержание ОП «Макуглекокс».

Каждый месяц на шахты ГП «Макеевуголь» передается с ЦОФ накопительная сводная ведомость по рядовой угольной продукции, в которой указывается потребитель (наименование ЦОФ), марка, цена, вес угля, показатели качества (зольность, содержание серы, влаги, на основании которых устанавливаются надбавки и скидки) и общая стоимость с учетом качества. Также передается накопительная ведомость на готовую угольную продукцию, в которой добавлены плательщик и потребитель концентрата.

Сводный учет затрат на шахтах производят путем обобщения затрат со всех подразделений (цеха, участки, службы) в ведомости аналитического учета и распределяют затраты по счетам бухгалтерского учета. Затраты на готовую угольную продукцию отражаются в бухгалтерской форме № 10-П «Отчет по себестоимости готовой угольной продукции», в него переносят суммы затрат из ведомостей аналитического учета.

Модель определения фактической себестоимости добычи готовой угольной продукции (концентрата) и валовой прибыли шахты в условиях ГП «Макеевуголь» по стадиям формирования выглядит следующим образом:

1. Производственная себестоимость рядового угля ($C_{p.y.}^{np.}$)

$$C_{p.y.}^{np.} = Z_{м.} + Z_{o.т.} + Z_{соц.н.} + Z_{ao} + Z_{проч.}, \quad (3.8)$$

где $Z_{м.}$ — материальные затраты, грн.;

$Z_{o.т.}$ — затраты на оплату труда, грн.;

$Z_{соц.н.}$ — отчисления на социальные нужды, грн.;

Z_{ao} — амортизационные отчисления, грн.;

$Z_{проч.}$ — прочие затраты на производство, грн.

2. Производственная себестоимость 1 т рядового угля ($S_{p.y.}^{np.}$)

$$S_{p.y.}^{np.} = \frac{C_{p.y.}^{np.}}{D_{p.y.}^{\phi.}}, \quad (3.9)$$

где $D_{p.y.}^{\phi.}$ — фактический объем добычи рядового угля за рассматриваемый период, т.

3. Производственная себестоимость готовой угольной продукции (концентрата) ($C_{г.у.н.}^{np.}$)

$$C_{г.у.н.}^{np.} = C_{p.y.}^{np.} + Z_{пер.} + Z_{тр.} \pm Z_{и.с.}; \quad (3.10)$$

$$Z_{пер.} = C_{пер.} \cdot V_{пер.}^{p.y.}; \quad (3.11)$$

$$Z_{тр.} = T_{ж/\partial} \cdot (V_{пер.}^{p.y.} \cdot L_{ш.} - ЦОФ + V_{г.у.н.} \cdot L_{ЦОФ - н.}); \quad (3.12)$$

$$\pm Z_{u.c.} = \pm V_{u.c.} \cdot S_{p.y.}^{np.}; \quad (3.13)$$

$$V_{пер.}^{p.y.} = D_{p.y.}^{\phi.} \pm V_{u.c.}; \quad (3.14)$$

$$V_{г.у.н.} = V_{перер.}^{p.y.} \cdot B_k, \quad (3.15)$$

- где $Z_{пер.}$ — затраты, связанные с переработкой рядового угля, грн.;
- $Z_{тр.}$ — затраты, связанные с перевозкой рядового угля, грн.;
- $Z_{u.c.}$ — затраты, возникающие при изменении остатков рядового угля на складе шахты (при увеличении остатков угольной продукции на складе шахты $Z_{u.c.}$ принимают со знаком минус, при уменьшении — со знаком плюс), грн.;
- $C_{пер.}$ — стоимость затрат, связанных с переработкой рядового угля на ЦОФ, грн.;
- $V_{перер.}^{p.y.}$ — объем отгруженного рядового угля на ЦОФ, т;
- $T_{ж/д}$ — тариф на перевозку рядового угля до ЦОФ, грн./т/км;
- L — расстояние движения угольной продукции ($L_{ш.-ЦОФ}$ — от шахты к ЦОФ; $L_{ЦОФ-п.}$ — от ЦОФ к потребителю), км.;
- $V_{u.c.}$ — объем угольной продукции (при увеличении остатков угольной продукции на складе шахты $V_{u.c.}$ принимают со знаком минус, при уменьшении — со знаком плюс), т;
- $V_{г.у.н.}$ — объем готовой угольной продукции, за рассматриваемый период, т;
- B_k — выход концентрата из рядового угля, %.

4. Производственная себестоимость 1 т готовой угольной продукции ($S_{г.у.н.}^{np.}$)

$$S_{г.у.н.}^{np.} = \frac{C_{г.у.н.}^{np.}}{V_{г.у.н.}}. \quad (3.16)$$

5. Полная себестоимость готовой угольной продукции ($C_{г.у.н.}^{полн.}$)

$$C_{г.у.н.}^{полн.} = C_{г.у.н.}^{np.} + AP, \quad (3.17)$$

где AP — административные расходы, грн.

6. Полная себестоимость 1 т готовой угольной продукции ($S_{з.у.н.}^{полн.}$)

$$S_{з.у.н.}^{полн.} = \frac{C_{з.у.н.}^{полн.}}{V_{з.у.н.}}. \quad (3.18)$$

7. Формирование отпускной цены для готовой угольной продукции ОП «Макуглекокс» ($C_{МУК}^{з.у.н.}$)

$$C_{МУК}^{з.у.н.} = C_{(безНДС)}^{ГП"УУ"} - P_{МУК}, \quad (3.19)$$

где $C_{(безНДС)}^{ГП"УУ"}$ — отпускная цена готовой угольной продукции ГП «Уголь Украины» без НДС, грн.;

$P_{МУК}$ — расходы на содержание организации ОП «Макуглекокс», грн.

8. Расчет валовой прибыли ($ВП$)

$$ВП = ВР - C_{р.у.н.}; \quad (3.20)$$

$$ВР = V_{з.у.н.} \cdot C_{МУК}^{з.у.н.}; \quad (3.21)$$

$$C_{р.у.н.} = C_{з.у.н.}^{ост.н.} + C_{з.у.н.}^{полн.} - C_{з.у.н.}^{ост.к.}; \quad (3.22)$$

$$C_{з.у.н.}^{ост.н.} = S_{з.у.н.}^{полн.} \cdot V_{з.у.н.}^{ост.н.}; \quad (3.23)$$

$$C_{з.у.н.}^{ост.к.} = S_{з.у.н.}^{полн.} \cdot V_{з.у.н.}^{ост.к.}; \quad (3.24)$$

где $ВР$ — выручка от реализации угольной продукции, грн.;

$C_{р.у.н.}$ — себестоимость реализованной угольной продукции (концентрата), грн.;

$V_{з.у.н.}$ — объем готовой угольной продукции (концентрата), грн.;

$C_{з.у.н.}^{ост.н.}$ — фактическая себестоимость остатков готовой угольной продукции (концентрата) на начало рассматриваемого периода, грн.;

$C_{з.у.н.}^{ост.к.}$ — фактическая себестоимость остатков готовой угольной продукции (концентрата) на конец рассматриваемого периода, грн.;

$V_{ост.н.}^{г.у.п.}$ — объем остатков готовой угольной продукции (концентрата)

на начало рассматриваемого периода, грн.;

$V_{ост.к.}^{г.у.п.}$ — объем остатков готовой угольной продукции (концентрата)

на конец рассматриваемого периода, грн.

Таким образом, получают достоверные данные о фактических затратах, связанных с добычей угольной продукции, значение которых отражает сложившийся уровень себестоимости по отдельным видам расходов, служит средством контроля над уровнем себестоимости продукции, позволяет оценить прогрессивность прогнозных и действующих норм расхода ресурсов предприятия и эффективность использования самих ресурсов, а также является важнейшим источником информации для планирования и экономического анализа.

3.2.4. Зарубежный и отечественный опыт организации и стимулирования инновационного творчества персонала предприятий*

Актуальная проблема повышения эффективности отечественной угледобычи, снижения и преодоления убыточности угольной отрасли может решаться в основном двумя путями: первый — это дальнейшее выведение из эксплуатации (закрытие, консервация) наиболее убыточных шахт; второй — инновационное развитие (модернизация, реконструкция) остающихся в эксплуатации шахт.

В свою очередь, инновационное развитие предприятия может осуществляться, условно говоря, на двух сообщающихся между собой уровнях: первый — это внедрение новой техники, технологии и организационных новаций в соответствии с программами технико-экономического развития, которые должны разрабатываться соответствующими службами предприятия; второй — это реализация выдвигаемых «снизу» предложений в рамках принятых программ или вне таких программ.

Применительно к угольной промышленности, относительно первого уровня в свое время были разработаны и утверждены соответствующие методические рекомендации [77], которые используются на практике. Что же касается второго уровня, то для него современная отраслевая методическая база практически отсутствует. Для создания такой базы необходимо использовать зарубежный и отечественный опыт организации и стимулирования инновационного творчества персонала предприятий, описанию которого посвящена достаточно обширная литература. Цель

* © К.А. Щебланова, Л.Л. Стариченко, 2010

описанию которого посвящена достаточно обширная литература. Цель данной статьи — обобщить этот опыт, уделив основное внимание наиболее характерным примерам и тенденциям.

В современных условиях инновационная составляющая является стержнем устойчивого социально-экономического развития, залогом конкурентоспособности предприятий, отраслей и национальных экономик в целом. При этом в инновационные процессы вовлекается, непосредственно или опосредованно, все большая часть работающего персонала, причем в качестве не только пользователей, но и создателей новаций. Это обусловлено тем, что нововведения охватывают практически все сферы человеческой деятельности, радикально меняя социально-экономические отношения в обществе. Человеческий фактор сейчас рассматривается как ключевой экономический ресурс, обеспечивающий конкурентные преимущества.

Известно, что одним из первых организаторов инновационного (рационализаторского) движения среди трудящихся был Генри Форд. Еще в начале XX века на его автомобильном заводе были установлены яркие красные ящики, куда каждый работник, независимо от образования и должности, мог опустить свое предложение любого содержания руководству завода и получить один доллар за идею. Начало же массового распространения творчества персонала в зарубежных странах относится к середине 1960-х годов, а в настоящее время такое творчество является неизменным атрибутом успешных фирм.

Так, в компании IBM (производство компьютеров, программных продуктов) творческий потенциал персонала рассматривается как одно из главных условий интенсивного экономического развития. Постоянное участие сотрудников в усовершенствовании производственных процессов инициирует генерацию новых идей, проникновение нововведений в действующие организационные правила и процедуры. Руководитель программы выдвижения предложений компании П. Петерман подчеркивает: «Идеи являются основой жизнеспособности фирмы, а план выдвижения предложений позволяет реализовать эти идеи» [78].

В компании действует система вознаграждений сотрудников за достижения, выходящие за рамки обычных требований к выполняемой работе. В частности, установлены такие виды вознаграждений:

- за выдающиеся нововведения (до 40 вознаграждений в размере от 2,5 до 10 тыс. долл.);

- за эффективное применение уже разработанных идей (в таком же количестве и в таких же размерах);

- за изобретения, подтвержденные патентами (до 2,4 тыс. долл.) [79, с. 298].

Всемирную известность получили достижения японских предприятий в деле вовлечения в инновационную деятельность широкого круга трудящихся и эффективного использования результатов их творчества.

Примечательно, что толчком к массовому новаторству послужило внедрение в ряде японских фирм разработанных в США методов статистического контроля качества и бездефектного производства. Для обучения работников новым методам были созданы группы, получившие название «кружки качества», которые со временем превратились в автономные новаторские группы и стали активно распространяться по стране.

Обычно группа (кружок) структурно совпадает с производственным подразделением и состоит из 5–10 человек. Руководитель группы избирается из числа ее членов на определенное время (например, год). Руководитель подразделения выполняет роль советника и при необходимости осуществляет контакты, ведет переговоры о сотрудничестве с другими подразделениями. Тема разработок и предложений выбирается на год или полугодие на основе наблюдений и опыта членов группы; в отдельных случаях члены группы работают по индивидуальной тематике.

Поскольку считается, что новаторская деятельность является естественной, органической составляющей трудовой (служебной) деятельности работников и большей частью осуществляется в рабочее время, за поданные инновационные (рационализаторские) предложения на японских предприятиях выплачивают относительно небольшие вознаграждения, размеры которых дифференцируются в соответствии с установленными критериями. Вместе с тем, как отмечается в публикации [78], в отдельных случаях размеры вознаграждений достигают астрономических сумм (предложения на уровне изобретений).

Большое значение придается моральному поощрению новаторства. Используются самые разные методы и формы: индивидуальные и коллективные награды в виде грамот, сертификатов, значков, памятных подарков, почетных званий, других знаков отличия с обязательным публичным их вручением и широким освещением во внутрифирменных газетах, бюллетенях, других средствах информации.

Японские менеджеры всех уровней проявляют терпимость к неудачам в инновационной деятельности, осознавая ее высокую рискованность. Больше того, японские компании повсеместно практикуют выдачу премий за неэффективные рационализаторские предложения, в связи с чем эта деятельность приобрела гигантский размах. В отдельных фирмах на одного работающего приходится до 60–80 рационализаторских предложений в год. Стимулируется не столько ценность предложения, сколько сам процесс творческой активности работников. Как правило, неэффективное предложение оплачивается в незначительном размере (до 10 дол.), но заявитель получает благодарность и признание. Администрация компаний исходит из того, что чем больше предложений, тем больше вероятность получить действительно ценную идею.

Кружки качества, созданные по примеру японцев, успешно функционируют в Китае, Южной Корее, других азиатских странах. Однако в западных странах они не прижились. Причина в том, что присущая этим кружкам ориентация на процесс инновационного творчества не соответствовала преимущественной ориентации западного менеджмента на конечный результат.

Как показывает зарубежный опыт, большая часть выдвигаемых работниками предприятий идей не требует значительных финансовых расходов, в частности, если они касаются улучшения организации и условий труда. А получаемый эффект от таких инноваций способен серьезно повысить продуктивность компании и ощутимо усилить ее конкурентные позиции на рынке. По данным зарубежных исследований, средняя рентабельность инвестиций в развитие творчества персонала достигает 300%, в 3 раза превышая рентабельность инвестиций в управление качеством (TQH) и в 5 раз — в программы исследований и разработок (R&D) [80]. Кроме материально-финансовых выгод, программы выдвижения предложений позволяют улучшить моральное состояние персонала, повысить мотивацию работников, улучшить отношения на производстве. Поддержание инновационных идей и новаторского творчества на всех уровнях управления является одним из основных принципов зарубежного инновационного менеджмента.

Управленческий персонал проходит соответствующую подготовку в части инновационной, творческой деятельности. С этой целью используются специальные программы обучения людей, работающих в бизнесе, в частности, так называемые бизнес — тренинги. В процессе обучения утверждается необходимость выхода за пределы привычного механизма восприятия — «наезженной дорожки мысли».

Комплексный подход к подготовке менеджеров реализует известный «Творческий форум Эдварда де Боно», в который входят компании, обучающие своих сотрудников по программам «Латеральное мышление» и «Шесть шляп мышления» (среди них — IBM, Du Pont, Siemens, AT&T, Motorola, Shell, Nestle, Ericsson, Boeing и другие). «Латеральное мышление» входит в обязательную компетенцию менеджеров различных уровней, для которых важно уметь быстро реагировать на изменяющиеся условия бизнес-среды, принимать решения в условиях дефицита времени, предлагать и внедрять инновации. «Шесть шляп мышления» формируют основы корпоративной культуры, стандарты делового общения [81]. Эдвард де Боно в своей книге «The revolutionary Nature of Parallel Thinking» («Революционная природа параллельного мышления») пишет: «Участники тренингов по моим программам знают, что креативность — это не вопрос вдохновения, «программу» креативности можно запускать по собственному желанию» [82, с. 125].

Для обмена опытом инновационного творчества и его обобщения, выработки соответствующих рекомендаций, организации сотрудничества изобретателей и рационализаторов разных предприятий, консолидации

усилий в защите их прав и интересов во многих странах созданы ассоциации и сообщества исследователей и практиков в области бизнес-творчества: Американская ассоциация творчества (American Creativity Association), Европейская ассоциация творчества и инноваций (European Creativity and Innovation Association), Китайский институт исследований творчества (China Creative Studies Institute), Институт креативного менеджмента (Creative Management Institute) в Китае, Японская ассоциация творчества (Japan Creativity Association) и другие [83].

Активную роль в стимулировании инновационной деятельности в развитых странах играет государство, осуществляя нормативно-правовое регулирование такой деятельности, создавая для этого необходимые органы, разрабатывая государственные программы, организуя общенациональные выставки и конкурсы, обеспечивая международное сотрудничество в этой среде.

Особо следует отметить государственную финансовую поддержку инновационной деятельности, приоритетным направлением которой считается изобретательство. По материалам патентных ведомств Австрии, Великобритании, Германии, Нидерландов Швеции, Швейцарии, США и Японии можно выделить следующие основные методы и формы материального стимулирования изобретательства, которые применяются как для предприятий, так и для изобретателей — физических лиц [79, с. 304]:

- прямое финансирование, которое достигает 50% от расходов на разработку изобретения;

- предоставление кредитов, в том числе без выплаты процентов (Швеция);

- дотации и субсидии (практически все страны);

- бесплатные кредиты (Германия);

- снижение государственной пошлины для индивидуальных изобретателей (Австрия, Германия, США и др.);

- отсрочка уплаты пошлины или отмена ее, если изобретение касается экономии энергии (Австрия);

- бесплатное ведение делопроизводства по заявкам индивидуальных изобретателей, бесплатные услуги патентных поверенных (Нидерланды).

Таким образом, в странах с развитой рыночной экономикой применяются разнообразные методы и формы организации и стимулирования инновационного творчества персонала, которые заслуживают внимания и могут быть использованы в промышленности Украины с учетом отечественной специфики.

В свое время в Украине в составе бывшего Советского Союза действовала довольно стройная организация изобретательской и рационализаторской деятельности, которая оказывала определенное положительное влияние на экономику предприятий, хотя и не была достаточно эффективной в силу неэффективности всей системы планово-директивного хозяйствования.

С началом во многом стихийных рыночных преобразований в Украине, когда на первый план вышли глобальные проблемы сбыта продукции, налаживания кооперационных связей, взаиморасчетов и т.п., произошел резкий спад инновационного творчества. Количество изобретателей и рационализаторов, составлявшее в 1985 г. более 1 млн. человек, к 1997 г. уменьшилось до 48 тысяч, т.е. более чем в 20 раз [79, с. 303]. Со второй половины 1990-х годов началось некоторое оживление инновационной деятельности, но эта тенденция противоречива и неустойчива.

В государственном секторе угольной промышленности систематическая работа по организации и стимулированию инновационного творчества персонала ведется лишь на отдельных предприятиях и в ограниченных масштабах. По данным за 2007–2009 гг. среди государственных угледобывающих предприятий Донецкой области лишь в ГП «Макеевуголь» более-менее регулярно, а в ГП «Добропольеуголь» — эпизодически внедряются рационализаторские предложения; на многих других предприятиях по добыче угля отсутствуют даже службы, ответственные за рассмотрение рацпредложений.

Руководители государственных угледобывающих предприятий обычно оправдывают неразвитость инновационного творчества тем, что вознаграждение за такое творчество должно осуществляться якобы за счет прибыли, которая у большинства предприятий отсутствует. Однако такое оправдание безосновательно: в соответствии с действующим налоговым законодательством [84, ст. 5, п. 5.6.1] все поощрительные выплаты, включая единовременные вознаграждения, могут быть отнесены к валовым расходам (себестоимости продукции), если они установлены по договоренности сторон, т.е. предусмотрены коллективным договором или индивидуальным трудовым договором (контрактом).

На фоне низкой инновационной активности государственных угледобывающих предприятий весьма прогрессивным выглядит опыт негосударственного предприятия — ОАО «Павлоградуголь», где разработан и внедрен специальный проект, целью которого является поддержка и развитие творческого потенциала работников, и создание мотивации инновационной (рационализаторской) деятельности [85, 86]. На предприятии создана Дирекция по перспективному развитию, основной задачей которой является поиск, изучение и внедрение современных эффективных способов операционной деятельности угольного предприятия.

В состав Дирекции входят четыре службы.

Служба операционных улучшений изучает существующую структуру организации производственных процессов, выявляет сдерживающие факторы, разрабатывает мероприятия по их устранению.

Задачей службы новой техники и технологии является совершенствование производственной деятельности предприятия посредством внедрения новой техники и технологий.

Служба внедрения аутсорсинга занимается совершенствованием оргструктуры предприятия, реализуя идею разделения производства основной продукции и его обслуживания с целью снижения суммарных затрат и обеспечения конкурентного преимущества предприятия.

Наконец, служба инновационной деятельности ведет работу по организации разработки и внедрения инновационных предложений.

Предприятие сотрудничает с отраслевыми НИИ, к которым обращается для экспертизы и оформления технической документации на инновационные (рационализаторские) предложения, с производителями горно-шахтного оборудования, где размещаются заказы на изготовление средств малой механизации по предложениям участников инновационного процесса, и с угледобывающими предприятиями по вопросам обмена опытом.

Схема движения инновационных (рационализаторских) предложений четко регламентирована. Свое предложение новатор подает в службу инновационной деятельности. С целью обеспечения большей объективности предложение обезличивается — ему присваивается пин-код. Затем осуществляется поиск аналогов, чтобы определить новизну предложений. Идея, обладающая новизной, попадает на заключение экспертов и, если оценка положительна, заключается договор с автором предложения о его внедрении.

Мотивация активности авторов — материальное вознаграждение, минимальная и максимальная суммы которого ограничены: не менее 500 грн. и не более 15000 грн. за предложение по пилотному внедрению и от 250 до 7000 грн. — по параллельному.

Аналогичная организация инновационной деятельности вводится также в ОАО «Шахта «Комсомолец Донбасса».

Предприятия, на которых созданы условия для инновационного творчества персонала, функционируют достаточно успешно. Их опыт заслуживает широкого распространения в отрасли.

Для активизации и повышения эффективности инновационного творчества персонала на всех предприятиях угольной промышленности Украины представляется целесообразным разработать на основе действующих нормативно-правовых актов и с учетом зарубежного и отечественного опыта соответствующие рекомендации в качестве методического пособия.

Наряду с этим, исходя из объективной потребности инновационного развития предприятий, необходимо совершенствовать систему управления персоналом с целью стимулирования творческой активности работников, имея в виду создание условий для реализации интеллектуальных способностей персонала, а также организацию систематического обучения и подготовки кадров как составной части производственного процесса, рассматривая расходы на эти цели не как издержки, а как долгосрочные инвестиции.

3.2.5. The risk of financing a mining company in the light of research surveys*

Identification of external and internal hazards generating the risk of financing. Analysis and assessment of the risk of financing in mining companies is currently not a problem solved in a complex way, both in theory and economic practice. Therefore, the present study undertakes to develop a methodology for solving this research problem.

At the first stage one identified the risk of financing and then decomposed it and divided it to the risk of financing for the capital recipient and provider [87]. First of all, one identified the risk of financing borne by the mining company (capital recipient), in forms such as: risk of share issue; credit risk; the risk of bonds issue; the risk of leasing; the risk of aid financing, and risks borne by the financing entity (capital provider), such as: credit risk; the risk of guarantees and sureties; risk of loss of security; risk of own contribution; risk of privileged shareholders.

In the present study one focused on the risk of financing affecting one or the other party to the process of financing. One ignored the risk of financing with common consequences for the capital provider and recipient in the form of the interest rate risk, currency risk, inflation risk, political and ecological risk, since these risk categories are the subject of a separate study [88].

The risk of financing is generated both by external (market) factors from the mining company's environment (in such a situation we deal with regular risk) and by internal factors from the mining company itself (in such a situation we deal with specific risk). Bearing this in mind, at the second stage of the examination process of the risk of financing one identified particular hazards affecting the types (varieties) of the risk of financing. These hazards are included in Table 3.23.

The structure of the research tool — a survey questionnaire. After identification of the type of hazards generating various forms of the risk of financing, one prepared a questionnaire in order to determine the intensity of particular types of the risk of financing borne by the capital recipient, that is the mining company, and the capital provider (the entity financing the mining company). Risk intensity is defined as the likelihood of a given type of risk. In the case of most of the specified types of the risk of financing the likelihood is difficult to measure, therefore, in order to determine their intensity, one used the survey questionnaire. Subsequent questions of the survey related to assessment of particular types of the risk of financing mining companies. The scale of assessments was 0 to 100%, where 0% meant no risk, and 100% — the certainty of hazard. Questions of the survey were worded as follows:

* © M. Turek, A. Michalak, 2010

Table 3.23

The impact of external (market) and internal factors
on particular types of the risk of financing.

Variety of the risk of financing	Type of hazards
risk of share issue	change of legal position and the significance of opinion of the previous owners, failure to adjust the procedure of public offer to the actual market offer, preventing the access of shares to public trading, court's refusal to register shares, failure to execute emission for reason of limitations imposed by legal regulations, failure to take up shares, etc.
credit risk	temporary suspension of the capital tranche transfer by the bank, delays in transferring subsequent tranches of the capital, bank's withdrawal from financing the mining company, etc.
risk of bonds issue	failure to execute emission for reason of limitations imposed by legal regulations, inadequate subscription of bonds, preventing the access of bonds to public trading, failure to adjust the procedure of public offer to the actual market offer
risk of leasing	bankruptcy of the leasing company with depriving the mining company (lessee) of the possibility to use lease objects (e.g. as a result of initiation of recovery proceedings by banks, bankruptcy of the leasing company and calling the mining company (lessee) to purchase the lease object
risk of aid financing	failure to acquire refinancing, delays in transferring subsequent tranches of the capital to the mining company (the EU funds, national subsidies, tax allowances, etc.)
credit risk	the threat that the mining company shall not return the capital, either in full or in part, along with agreed interest
risk of guarantees and sureties	the threat that the mining company will not repay its liabilities and the entity granting guarantees "will take over" its debts
risk of loss of security	the threat of loss or significant reduction in the value of securities offered by mining companies
risk of own contribution	the threat of significant reduction in the value of mining companies' shares
risk of privileged shareholders	default in meeting conditions provided to potential owners of privileged shares by the mining company

1. Please mark on the scale or write in the form of the percentage value Your opinion about the risk of share issue borne by the mining company (*change of legal position and the significance of opinion of the previous owners, failure to execute emission for reason of limitations imposed by legal regulations, failure to take up shares, court's refusal to register shares, preventing the access of shares to public trading, failure to adjust the procedure of public offer to the actual market offer, etc.*).

2. Please mark on the scale or write in the form of the percentage value Your opinion about the risk of bank credit borne by the mining company (*temporary suspension of the capital tranche transfer by the bank, delays in transferring subsequent tranches of the capital, bank's withdrawal from financing the mining company, etc.*).

3. Please mark on the scale or write in the form of the percentage value Your opinion about the risk of bonds issue by the mining company (*failure to execute emission for reason of limitations imposed by legal regulations, inadequate subscription of bonds, preventing the access of bonds to public trading, failure to adjust the procedure of public offer to the actual market offer*).

4. Please mark on the scale or write in the form of the percentage value Your opinion about the risk of leasing in the mining company (*bankruptcy of the leasing company with depriving the mining company (lessee) of the possibility to use lease objects (e.g. as a result of initiation of recovery proceedings by banks, bankruptcy of the leasing company and calling the mining company (lessee) to purchase the lease (object)*).

5. Please mark on the scale or write in the form of the percentage value Your opinion about the risk of aid financing (the EU funds, national subsidies, tax allowances, etc.) in the mining company (*failure to acquire refinancing, delays in transferring subsequent tranches of the capital*).

6. Please mark on the scale or write in the form of the percentage value Your opinion about credit risk of the entity financing the mining company (the threat that the mining company shall not return the capital, either in full or in part, along with agreed interest).

7. Please mark on the scale or write in the form of the percentage value Your opinion about the risk borne under guarantees and sureties granted to the mining company.

8. Please mark on the scale or write in the form of the percentage value Your opinion about the risk of loss of securities presented by the mining company (the risk of loss or significant reduction in the value of securities offered by mining companies).

9. Please mark on the scale or write in the form of the percentage value Your opinion about the risk of the loss of value of own contributions of the shareholders of mining companies (the risk of significant reduction in the value of mining companies' shares).

10. Please mark on the scale or write in the form of the percentage value Your opinion about the risk of default in meeting conditions provided to potential owners of privileged shares by the mining company.

The surveys were in the group of 32 experts from mining industry; these were the highest-rank employees of economic-financial divisions.

Determination of intensity of the risk of financing mining companies from the point of view of the capital recipient on the basis of surveys. Intensity of the risk of financing mining companies (capital recipients) has been examined in questions from 1 to 5. The first category in the survey of the financing risk borne by the capital recipient is *the risk of share issue* (change of legal position and the significance of opinion of the previous owners, failure to execute emission for reason of limitations imposed by legal regulations, failure to take up shares, court's refusal to register shares, preventing the access of shares to public

trading, failure to adjust the procedure of public offer to the actual market offer, etc.). Respondents described their opinion on the likelihood of this risk in the mining company, assigning values from 0 to 100%. The answers are presented in chart 3.22. They were quite various, from 0 to 80%. On average however, the likelihood of hazards comprising the risk of share issue is 50.78%.

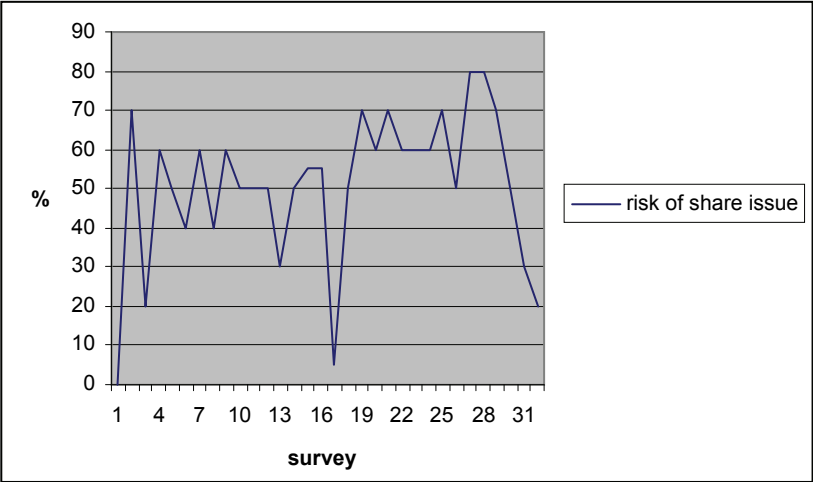


Chart 3.22. Intensity of the risk of share issue

Another variety of the risk of financing with consequences for the capital recipient (the mining company) is credit risk, understood as temporary suspension of the capital tranche transfer by the bank, delays in transferring subsequent tranches of the capital, bank's withdrawal from financing the mining company, etc. According to the questioned experts, the likelihood of this type hazards ranged from 0 to 70% (chart 3.23). In most cases however, the intensity of this kind of risk was recognized as lower than the risk of share issue. Average intensity of the bank credit risk amounts to 32.81%.

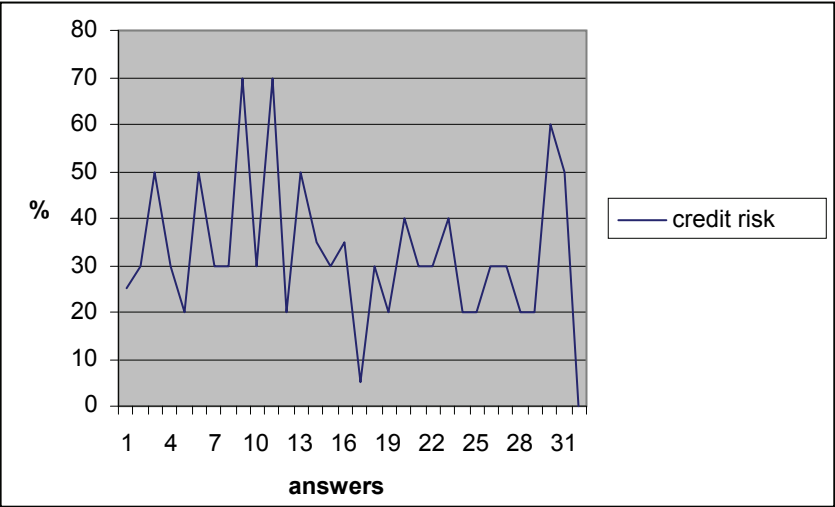


Chart 3.23. Intensity of the credit risk

In the third question respondents determined the intensity of the risk of bonds issue, indicating the likelihood of hazards such as: failure to execute emission for reason of limitations imposed by legal regulations, inadequate subscription of bonds, preventing the access of bonds to public trading, failure to adjust the procedure of public offer to the actual market offer. The answers are presented in chart 3.24. Average intensity of the risk of bonds issue is 49.06%.

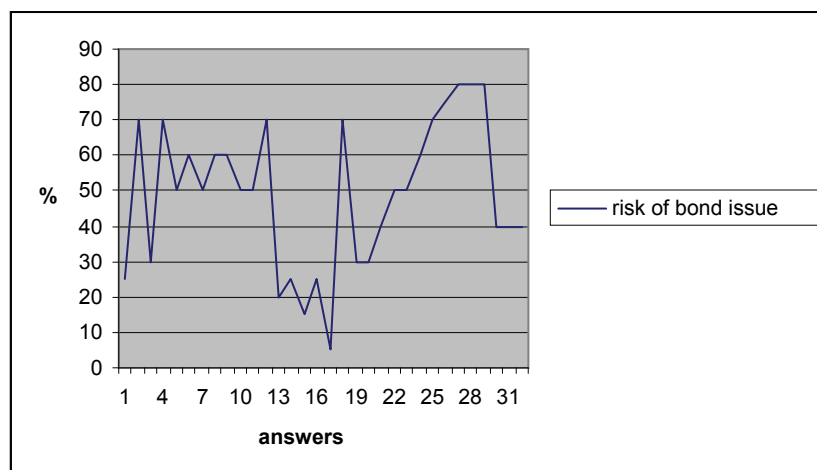


Chart 3.24. Intensity of bonds issue

Another variety of the risk of financing with consequences for the capital recipient is the risk of leasing. Experts concluded that the likelihood of hazards associated with this risk, such as: bankruptcy of the leasing company with depriving the mining company (lessee) of the possibility to use lease objects (e.g. as a result of initiation of recovery proceedings by banks, bankruptcy of the leasing company and calling the mining company (lessee) to purchase the lease object, is not high. Particular answers are presented in chart 3.25. The average of answers was 21.78%.

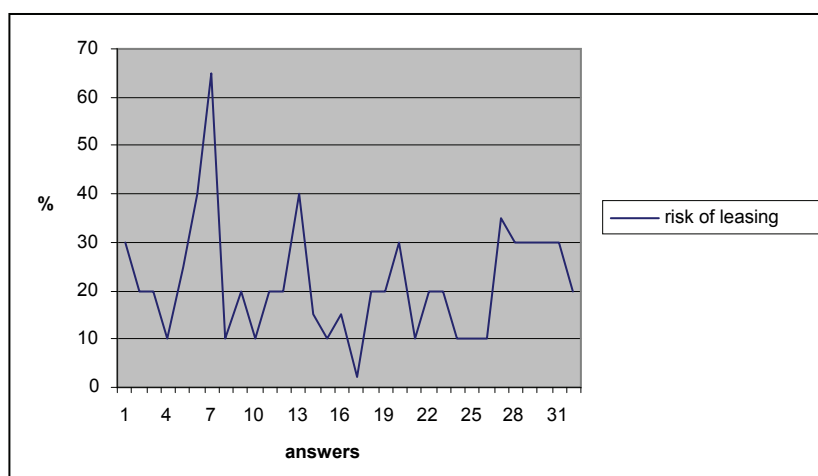


Chart 3.25. Intensity of the risk of leasing

The last of the listed categories of the risk of financing with consequences for the mining company is the risk of aid financing, understood as the risk failure to acquire refinancing, delays in transferring subsequent tranches of the capital, etc. The way of perceiving probability of this kind of risk by the surveyed experts is presented in chart 3.26. Average intensity of the risk of aid financing is 34.69%.

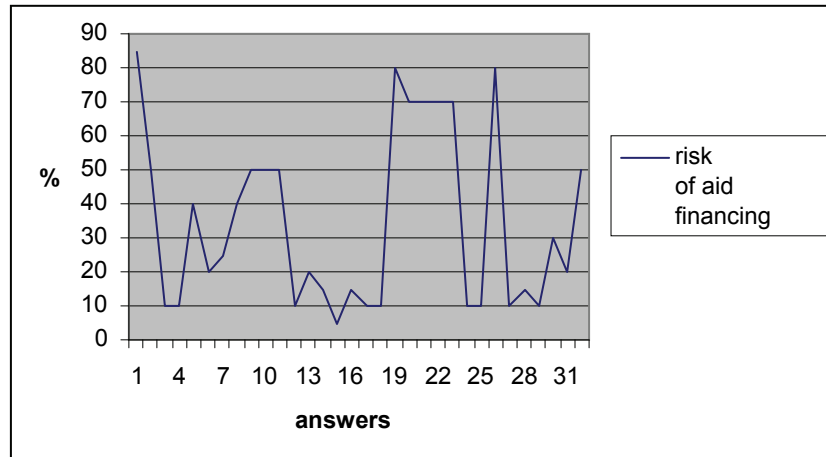


Chart 3.26. Intensity the risk of aid financing

Specification of average intensity of particular types of the risk of financing borne by the mining company is presented in chart 3.27.

Determination of intensity of the risk of financing mining companies from the point of view of the capital provider on the basis of surveys. Among various risks of financing influencing capital providers one analyzed credit risk, risk of guarantees and sureties, risk of loss of security, risk of own contribution and risk of privileged shareholders. The questioned experts assessed these risk varieties in questions 6 to 10 of the survey questionnaire.

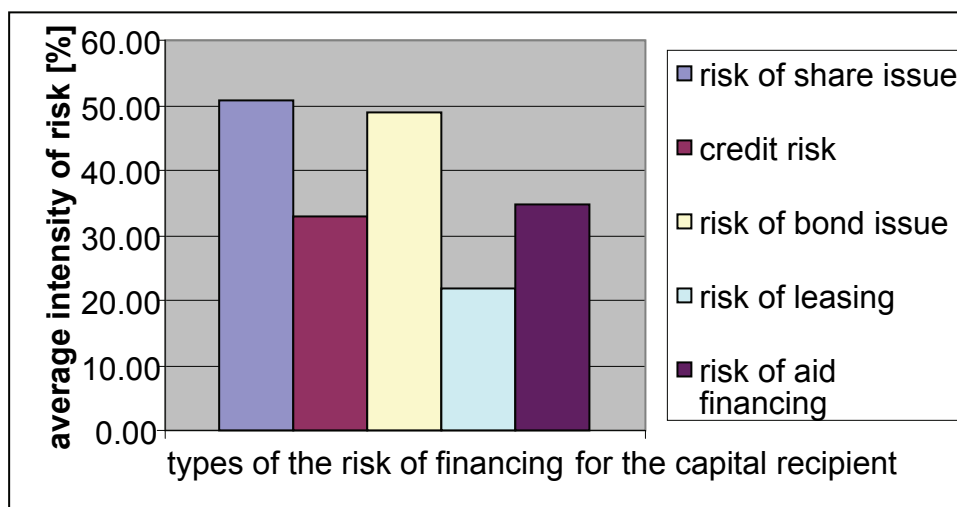


Chart 3.27. Average intensity of types of the risk of financing for the capital recipient
The first assessed element of the risk of financing is credit risk, that is the risk

borne by the bank under the credit granted to the mining company. It is the risk that the mining company shall not return the capital, either in full or in part, along with agreed interest. Experts stated that this risk is relatively small as compared to the varieties of risk analyzed in the previous questions of the survey. The answers indicate that the likelihood of hazards associated with credit risk ranges from 0 to 30%. The answers are presented in chart 3.28. Average credit risk borne by the bank financing the mining company is 16.25%. This means that mining companies are perceived by experts as entities of high credit reliability, timely meeting their credit liabilities.

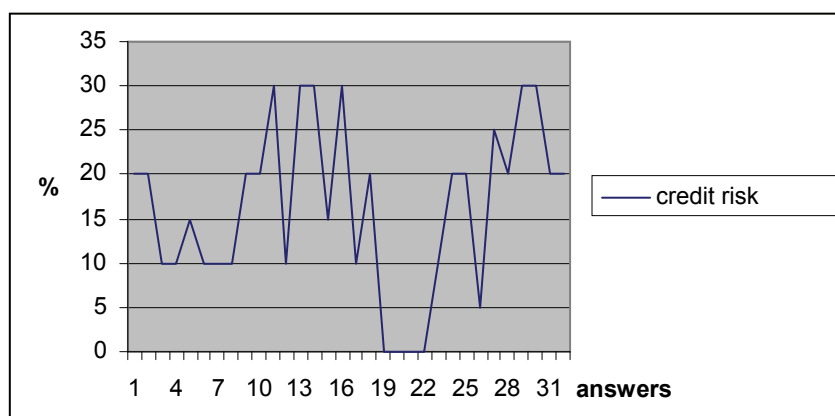


Chart 3.28. Credit risk intensity

A risk similar to credit risk is the risk borne under guarantees and sureties granted to the mining company. An entity granting such guarantees and sureties is a particular capital provider which undertakes the risk of repayment of the mining company's liabilities in the case of its lack of financial liquidity and inability to pay current credit liabilities. This variety of the risk of financing borne by capital providers were also not regarded by experts as serious hazard. Most answers range from 10 to 30% (chart 3.29). Average intensity of the risk of guarantees and sureties is 20.47%.

Another variety of the capital provider's risk is the risk of the loss of security. It is borne by the capital provider in the event when the value of securities offered by mining companies may be lost or significantly reduced. This risk was assessed similarly to the two previous ones. Average intensity of this risk was 23.97%. The answers are presented in chart 3.30.

A specific type of capital providers are providers of equity. They finance operations of the mining company in exchange for taking up ordinary or privileged shares. The risk of equity providers was assessed by the surveyed experts as significantly higher than the risk borne by the providers of external capital. And so, the risk of loss of own contributions of the shareholders of mining companies, understood as the risk of significant reduction in the value of shares of these companies was presented as 40.78% on average. Particular answers ranged from 10 to 75 %, which is presented in chart 3.31.

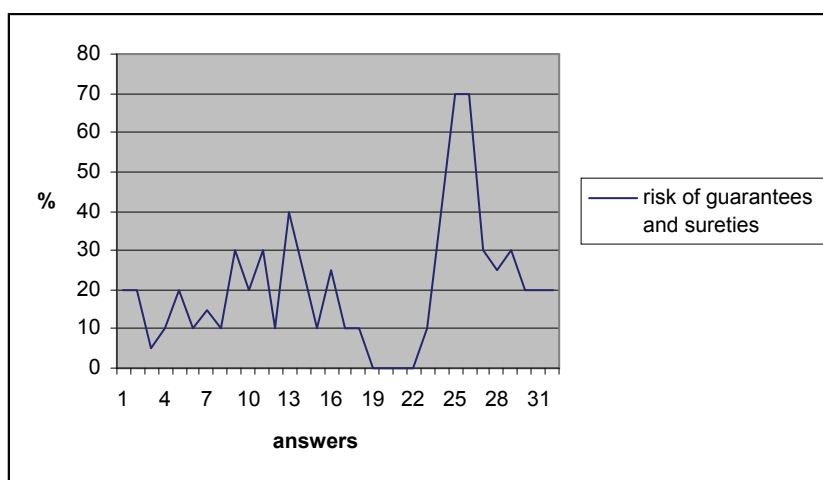


Chart 3.29. Intensity of the risk of guarantees and sureties

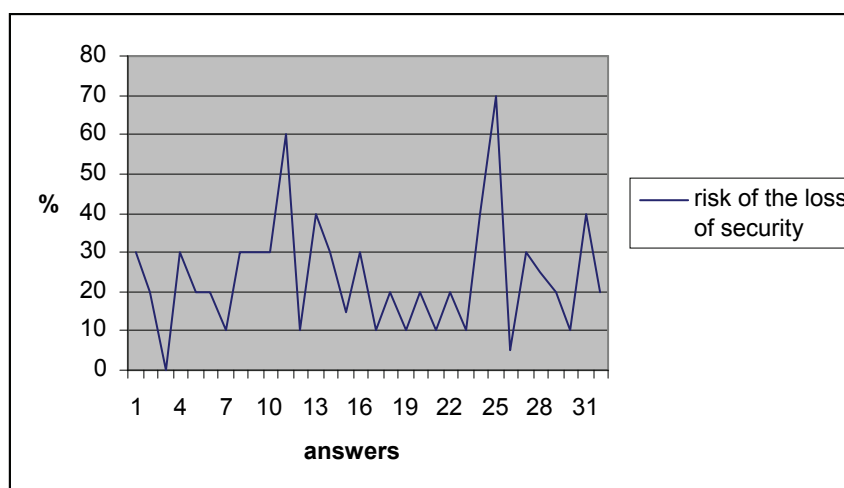


Chart 3.30. Intensity of the risk of loss of security

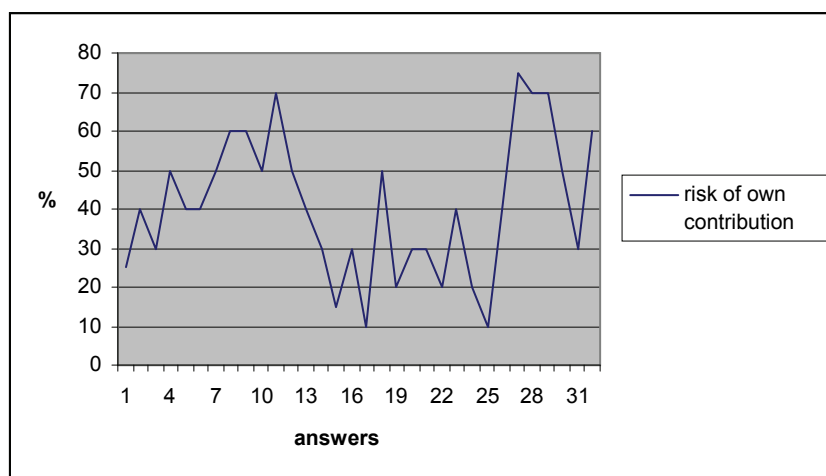


Chart 3.31. Intensity of the risk of own contribution

The risk of default in meeting conditions provided to potential owners of privileged shares by the mining company was assessed as slightly lower, at the average level of 34.69%. In this case the answers ranged from 0 to 70%; they are presented in chart 3.32.

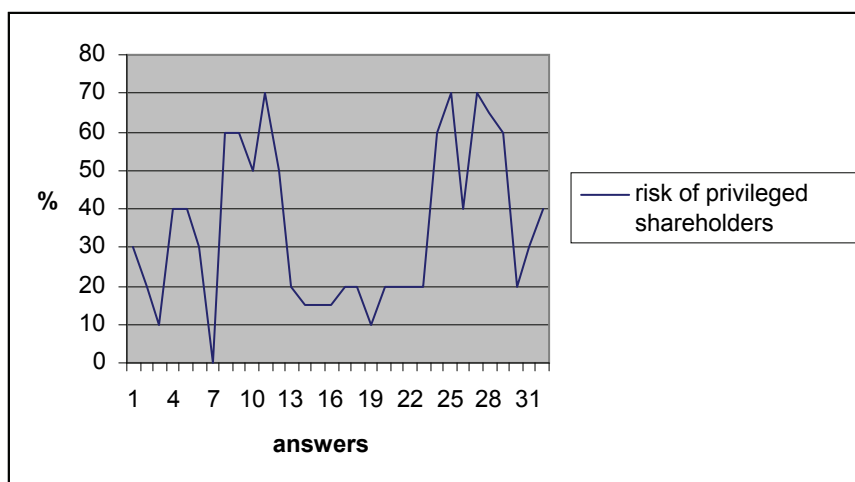


Chart 3.32. Intensity of the risk of privileged shareholders

Specification of average intensity of particular types of the risk of financing with consequences for the capital provider are presented in chart 3.33.

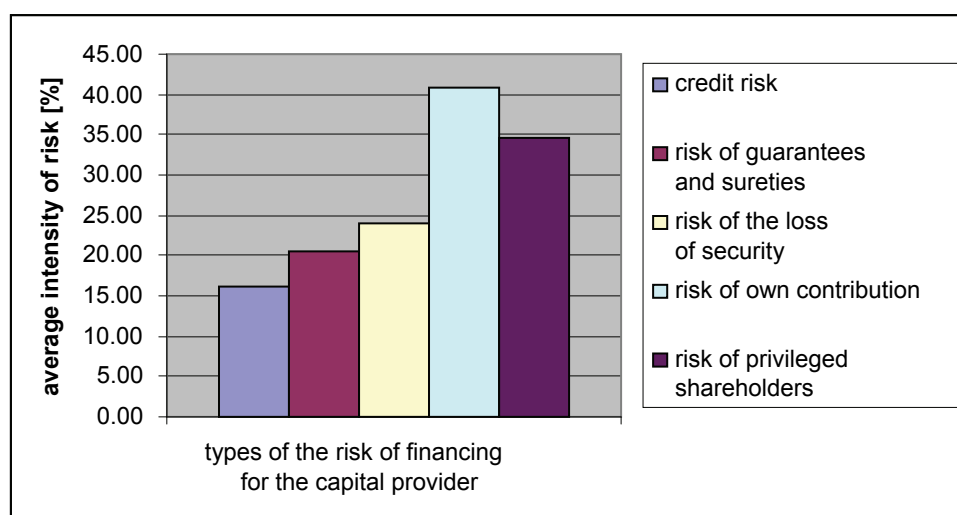


Chart 3.33. Average intensity of types of the risk of financing for the capital provider

Summary. To sum up the research, it should be stated that when assessing the risk of financing with consequences for the capital recipient (the mining company), experts stated that the most risky type of financing was financing with capital from shares issue and capital from bonds issue. The risk of share

issue and the risk of bonds issue have the highest intensity. Observations show that financing from these sources is avoided in mining industry. In the opinion of experts, financing by means of leasing was characterized by the lowest level of risk. The risk of leasing has the lowest intensity. Intensity of the bank credit risk and the risk of aid financing is on a similar level.

When assessing the risk of financing with consequences for the entity financing the mining company (capital provider), experts recognized financing of the mining company as characterized by a relatively low level of risk with regard to external capital. Average risk borne by providers of such capital ranges from approximately 16 to 24%. Involvement of equity was recognized as more risky for capital providers. In this case, the average risk ranges from 35 to more than 40 %, depending on the type of shares.

3.2.6. Економічні аспекти оцінки ефективності природоохоронних заходів при розробці залізрудних родовищ^{*}

На сучасному етапі економічна та екологічна ситуація в гірничодобувних регіонах знаходиться в критичному стані. Це обумовлено значними втратами сировини при видобутку, достатньо високими обсягами відходів та низьким ступенем використання маловідходних і ресурсозберігаючих технологій. Така незбалансована експлуатація природних ресурсів негативно впливає на навколишнє середовище і створює передумови для погіршення перспектив економічного розвитку на підставі зростання витрат на екологічний захист територій та необхідності ліквідації наслідків техногенного навантаження. На сьогодні промислові підприємства в основному обтяжені тільки платежами за поточне забруднення навколишнього середовища і мало, а здебільшого зовсім, не приділяють уваги відтворенню довкілля.

Підприємства Криворізького залізрудного басейну щорічно видобувають близько 550 млн. т гірської маси, з якої виробляється 91 млн. т товарної металургійної сировини і виділяється більше 400 млн. т твердих відходів. У відвалах вже накопичилося більше 7 млн. т пустих порід, шлаків, хвостів збагачення. Загальна площа техногенних структур займає більше 36 тис. га. Для експлуатації рудних покладів застосовують як відкриті, так і підземні гірничі роботи. Відзначимо еколого-економічні особливості цих способів розробки родовища, адже вони визначають їх доцільність для видобування й перероблення рудної сировини. Крім того, як природоохоронні заходи можуть бути впроваджені нові технології виробництва продукції, схеми розкриття робочих горизонтів, способи будівництва гірничих виробок тощо.

Римарчук Б.І. [89] оцінив гранично допустиму собівартість видобутку кварцитів підземним способом, що забезпечує мінімальну рентабельність при їх збагаченні. У роботі [90] розглянуто сучасний стан

^{*} © Л.В. Тимошенко, 2010

сировинної бази гірничо-збагачувальних комбінатів та обґрунтовано економічні можливості її розширення за рахунок руд підземного видобутку. Темченко О.А., Яковенко А.В. та інші [91] на основі порівняльного аналізу економічної ефективності функціонування залізорудних підприємств України дійшли висновку, що в ринкових умовах підземні гірничі підприємства є досить рентабельними, оскільки видобувають руду, яка не потребує збагачення.

Щодо раціонального способу розробки родовища мінеральної сировини, то сформувалася така думка. Відкрита розробка порівняно з підземною підвищує ступінь вилучення корисних копалин із надр, виробничу потужність підприємства та продуктивність праці (у 5–8 разів), знижує собівартість видобутку (у 2–4 рази). Розробці кожного нового горизонту круто падаючого родовища передують гірничопідготовчі роботи. Глибина кар'єру поступово зростає до 500–700 м і більше. Розкриті породи, як правило, розміщують у зовнішніх відвалах, які сягають значних обсягів. При досягненні граничної глибини кар'єру може застосовуватися відкрита підземна розробка.

Підземним способом розробляють частіше родовища багатих руд, що залягають на великих глибинах. Шахтна гірнича технологія вирішує проблеми раціонального вилучення руди з масиву, закладки виробленого простору, закріплення гірничих виробок та управління гірським тиском, транспортування рудної сировини і порід, що її містять, вентиляції, водовідливу, комплексного освоєння родовища, охорони навколишнього середовища від шкідливого впливу гірничих робіт. Причому застосування системи відробітку багатих руд із закладкою, що твердіє, дозволяє ефективно вирішувати питання технологічного й економічного характеру, створює можливість якнайповнішого вилучення з надр цінної корисної копалини, відкриває великі можливості для підземної утилізації промислових відходів, підвищує безпеку виробництва гірничих робіт [92].

Проаналізовані результати досліджень безпосередньо не торкаються еколого-економічної ефективності певного способу розробки залізорудного родовища, хоча саме він спричиняє ті чи інші за обсягом та шкідливістю порушення природи. Звідси випливає необхідність наукового обґрунтування області застосування відкритого способу розробки родовища, а отже, і підземного, у взаємозв'язку з економікою підприємства, яка має урахувати його негативний вплив на довкілля та природні ресурси в міру зниження за глибиною залягання рудного покладу робочої зони видобування корисної копалини.

Вважається, що закладні роботи є досить дорогим процесом, і від нього слід відмовлятися на користь традиційних систем розробки родовища з повним обваленням руд і вмещаючих порід. При цьому економічно не враховуються витрати на весь комплекс природоохоронних робіт, що мають бути виконані при традиційній технології видобування сировини [93].

Для оцінки доцільності системи розробки родовища з використанням закладних робіт виконано порівняльний аналіз витрат на видобуток залізної руди на Запорізькому ЗРК та на криворізьких рудниках, які застосовують традиційні системи розробки. Гірничорудні підприємства не тільки мають різний рівень витрат на видобування залізної руди, але і працюють із різним за якісним складом залізородною сировиною. Для порівняльного аналізу систем розробки необхідно навести критерій оцінки до сумісного виду за якісним параметром, що здійснюється на підставі розрахунку умовно-натуральних одиниць, тобто натуральних одиниць, що приводяться до визначеного якісного еталону. Системи розробки залізородних родовищ можна порівняти виходячи із собівартості 1 т заліза, визначеної за формулою

$$C_{к.к} = \frac{100(B_p + B_n)}{Fe_z(1-r)(1-\delta_e)}, \text{ грн./т,} \quad (3.25)$$

де B_p, B_n — витрати на видобування й переробку 1т руди, відповідно, грн.;
 Fe_z — вміст загального заліза в рудній сировині, %;
 r — засмічення залізної руди в процесах її видобування і транспортування, частки од.;
 δ_e — експлуатаційні втрати руди в надрах за прийнятою системою розробки, частки од.

За формулою (3.25) мінімальну серед розглянутих підприємств собівартість одиниці корисного компонента має ЗАТ «Запорізький ЗРК». Звідси випливає, що висловлення про значні витрати, пов'язані із процесом закладки виробленого простору при підземному способі видобутку залізної руди, не мають економічного підтвердження (табл. 3.24). За критерієм оцінки, що розглядається, відкриті гірничі розробки порівнянно з підземними призводять до значного подорожчання металургійної сировини.

Таблиця 3.24

Оцінка ефективності видобування залізної руди підземним способом

Показники	БАТ „КЗРК”		БАТ „Суха балка”		ШУ БАТ „Міттал Стіл Кривий Ріг”		ЗАТ „ЗЗРК”	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Повна собівартість грн./т		117,27		81,56		102,05		80,67
Вміст заліза, %	59,09	59,12	57,50	57,58	55,41	54,62	61,06	61,39
Витрати на 1 т заліза, грн.	164,19	198,36	98,16	141,65	144,31	186,84	108,45	131,41

У разі можливого застосування для експлуатації родовища як відкритого, так і підземного способу розробки область застосування кожного з них за глибиною H_p залягання родовища визначається граничною глибиною H_k кар'єру. Відповідно до глибини H_p в кар'єрі розробляють обсяг розкривних порід, який залежить від граничного коефіцієнта розкриву, обумовленого економічною доцільністю впровадження відкритих гірничих робіт порівняно з підземними.

Для встановлення граничної глибини розробки родовища тим чи іншим способом використовується комерційна собівартість C_v або C_n видобутку корисної копалини незмінної якості, а також відпускна ціна $Ц_m$ металургійної сировини (концентрату $Ц_k$). Зазначені величини приймають на підставі статистичної обробки звітних даних за досвідом роботи кар'єрів та рудників, гірничотехнічні умови яких аналогічні умовам досліджуваного об'єкта. Приймаючи ці величини вартості розробки, необхідно брати до уваги різну виробничу потужність, яку забезпечують способи розробки, та перспективи розвитку техніки й технології гірничих робіт. Загалом у наслідок погрішності вихідних даних граничний коефіцієнт розкриву може бути визначений з помилкою не менш $\pm 10\%$. Для підвищення ступеня обґрунтованості рішення вартісні показники, прийняті за аналогією, слід коригувати з урахуванням екологічних факторів, серед яких визначальними є втрати якості й обсягу корисної копалини, а також порушення природного середовища.

Кожне підприємство, що виробляє та реалізує продукцію, працює заради одержання прибутку. Перехід із відкритих робіт на підземні не повинен призводити до його зниження. Тому граничну глибину кар'єру, при якій слід переходити на підземну розробку родовища, можна визначати за умови рівності величин валового прибутку Π , що може одержати гірничорудне підприємство при реалізації своєї продукції (наприклад, концентрату), виготовленої з рудної сировини, видобутої відповідно відкритим Π_v і підземним Π_n способами. При цьому будемо враховувати, що ці способи розробки родовища приводять до різних втрат корисної копалини в надрах, до різних порушень природного середовища й витрат на їх запобігання або усунення, а також до різного засмічення рудної сировини, а отже, до різного вилучення металу з руди й різних витрат на виробництво металургійної сировини. Вплив вищезазначених факторів можна представити в такий спосіб:

$$\Pi_v = (Ц_k - C_{k.v})(1 + \delta_{e.v}), \text{ грн./т ;} \quad (3.26)$$

$$\Pi_n = (Ц_k - C_{k.n})(1 + \delta_{e.n}), \text{ грн./т,} \quad (3.27)$$

де $Ц_k$ — відпускна ціна 1 т металургійної сировини (концентрату), грн.;

$C_{k.v}$, $C_{k.n}$ — повна собівартість виробництва концентрату, виготовленого з руди, видобутої відкритим і підземним способами, грн./т;

$\delta_{e.v}$, $\delta_{e.n}$ — втрати експлуатаційних запасів рудної сировини в процесах її видобування й перероблення при відкритих і підземних гірничих роботах, відповідно, частки од.

Вирази (3.26) і (3.27) визначають величину потенційного прибутку, який могло б одержати підприємство, якщо б не допускало зазначених втрат руди. Собівартість залізорудного концентрату пропонується планувати за такими формулами:

при відкритій розробці родовища;

$$C_{к.в} = (C_{д.в} + K_p(C_p + C_в))\beta_в + C_{з.в}, \text{ грн./т}; \quad (3.28)$$

при підземній розробці родовища

$$C_{к.п} = C_{д.п}\beta_n + C_{з.п}, \text{ грн./т}, \quad (3.29)$$

де $C_{д.в}$ — собівартість безпосередньо видобування сирової руди з урахуванням платежів і зборів за порушення природного середовища відкритими гірничими роботами, грн./т;

K_p — поточний коефіцієнт розкриття, м³/т;

C_p — собівартість розробки розкривних порід у середньому для робочої зони кар'єру на глибині H_p , грн./м³;

$C_в$ — собівартість відвальних робіт, у тому числі відведення природних земель для розміщення відвалу і гірничотехнічної рекультивації, платежі за забруднення навколишнього середовища, грн./м³;

$\beta_в, \beta_n$ — витрати руди відповідно до її якості на виробництво концентрату, т/т;

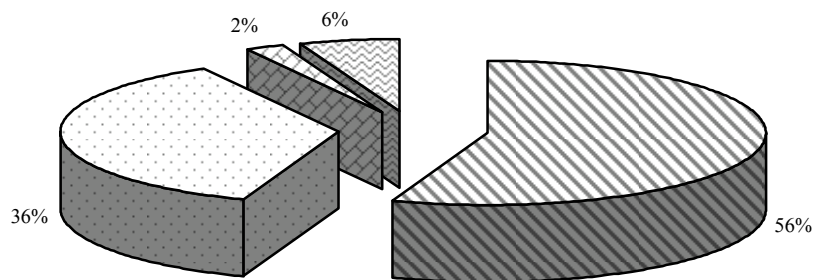
$C_{з.в}, C_{з.п}$ — собівартість збагачення залізної руди при виробництві концентрату, включаючи витрати на попередження й усунення порушень природи цим процесом, грн./т;

$C_{д.п}$ — собівартість залізної руди, видобутої підземним способом, з урахуванням витрат на попередження й усунення порушень природи, грн./т.

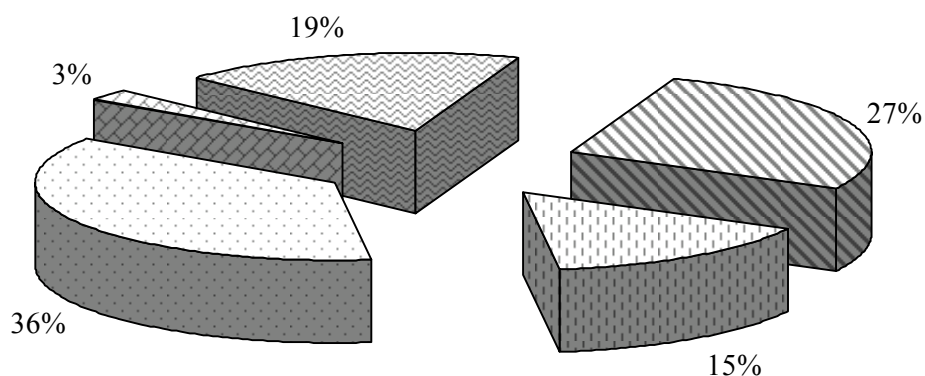
За розрахунками автора щодо умов виробничої діяльності криворізьких ГЗК та Запорізького ЗРК, при видобуванні руди відкритим способом найбільшу частину (36%) собівартості 1 т залізорудного концентрату складають витрати на збагачення. Значні витрати (27%) також пов'язані з видобуванням та дробленням руди, а при розробці родовища підземним способом — саме останні витрати займають найбільшу частину (56%) (рис. 3.34).

Екологічна складова при обох способах розробки рудного покладу в структурі собівартості концентрату є дуже малою — 2–3%. Втрати запасів рудної сировини впливають на собівартість концентрату двома шляхами: 1) підвищується поточний коефіцієнт розкриття, внаслідок чого збільшується собівартість руди, що видобувається; 2) при зниженні якості вихідної руди підвищуються її витрати та витрати коштів на виробництво концентрату.

а



б



Видобування та дроблення руди	Розкривні роботи
Збагачення руди	Екологічна складова
Прибуток	

Рис. 3.34. Діаграми розподілу економічних результатів від виробництва концентрату при видобуванні залізної руди підземним (а) і відкритим (б) способами

Підставляючи значення $C_{к.в.}$ і $C_{к.п.}$ у вигляді виразів (3.28) і (3.29) у виразі (3.26) і (3.27) за умови $\Pi_e = \Pi_n$ після спрощень знаходимо коефіцієнт розкриття, що визначає граничну глибину розробки родовища відкритим способом:

$$K_z = \frac{C_{к.п.}(1 + \delta_{e.п.}) - C_{к.в.}(1 + \delta_{e.в.}) - C_{\kappa}(\delta_{e.п.} - \delta_{e.в.})}{(1 + \delta_{e.в.})(C_p + C_v)}, \text{ м}^3/\text{т}. \quad (3.30)$$

Відповідно до прийнятого вище підходу до оцінки області застосування того або іншого способу розробки родовища залежно від еколого-економічних наслідків, пов'язаних із цим способом, розглянуто граничну глибину розробки залізрудного родовища при застосуванні відкритих гірничих робіт.

Щодо криворізьких гірничорудних підприємств, то витрати руди на виготовлення концентрату прийняті залежно від її якості: для відкритого способу при $Fe_v=34,2\%$, $\beta_v=2,66$ т/т, для підземного — при $Fe_n=32,5\%$

(засмічення 5%), $\beta_n=2,59\%$. Відповідно до якості руди виготовляється концентрат різної якості: 66,4 й 65,9% заліза. У середньому за даними підприємств асоціації «Укррудпром» розраховано потенційний прибуток та побудовані графіки функцій $\Pi_e=f(H_p)$ і $\Pi_n=f(H_p)$ (рис. 3.35).

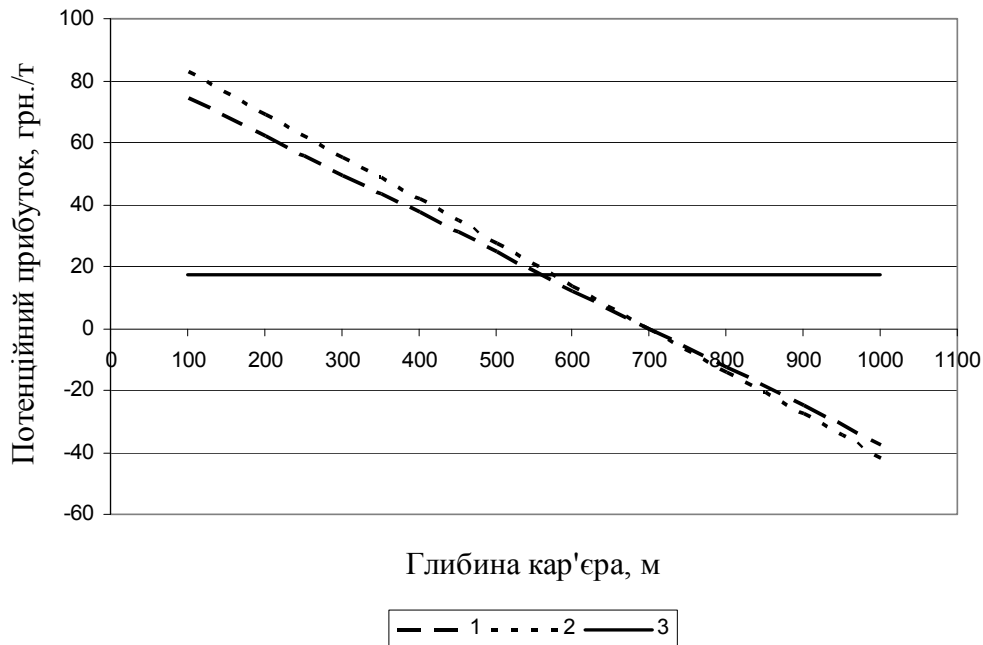


Рис. 3.35. Залежність потенційного прибутку гірничорудного підприємства від глибини розробки родовища: 1,2 — при відкритому способі розробки та $\delta_e = 3$ і 15% відповідно, 3 — при підземному способі та $\delta_e = 20\%$

Зі збільшенням глибини розробки рудного покладу відкритим способом прибуток Π_e знижується за прямолінійною залежністю, що пояснюється збільшенням витрат на розкривні роботи: при збільшенні глибини H_p від 100 до 1000 м коефіцієнт розкриву збільшується від 0,32 до 2,44 м³/т. Прибуток від реалізації концентрату, що може одержати підприємство, зростає прямо пропорційно величині втрат рудної сировини. Крім того, рівень можливого прибутку при збільшенні втрат зростатиме внаслідок збільшення собівартості видобутку й переробки руди (по умовно-змінних витратах на 1 т продукції).

Із графіків, наведених на рис. 3.35, випливає, що при глибині розробки родовища 500...600 м як відкриті, так і підземні гірничі роботи призводять до значного зниження прибутку підприємства (до рівня 7 процентної рентабельності). Якщо розробка рудного покладу триватиме відкритим способом, то це призведе підприємства до збиткової роботи. При переході на підземні гірничі роботи відпускна ціна концентрату має бути підвищена. Розробка родовища цим способом порівняно з підземним викликає значно менші порушення земної поверхні.

Для вибору природоохоронного заходу, доцільного за адаптацією до умов функціонування, розроблено критерії оцінки, що дозволяють знайти умови забезпечення кращого стану або поведження екологічної системи. Ці критерії характеризують витрати на природоохоронні заходи та їх економічну рівновагу, економічну інтенсивність порушення та зміну еколого-економічного рівня природного середовища. У цілому по підприємству екологічний підхід полягає в тому, що у виробничих процесах видобування й перероблення рудної сировини враховується порушення довкілля будь-яким процесом, і це впливає на екологічність усіх інших процесів виробництва металургійної сировини. Для оцінки того чи іншого заходу необхідно встановити його вплив на природне середовище з урахуванням суттєвих взаємозв'язків між виробничими процесами та поведженням об'єкта за певними критеріями.

Розглянемо уточнення й оптимізацію моделі будь-якого виробничого процесу видобутку й переробки рудної сировини, спрямованого на підвищення еколого-економічної ефективності способу розробки родовища, що був вибраний як вихідний (первинний) варіант. Назване вдосконалення моделі має бути перевірене за відповідністю попиту на рудну сировину за його обсягом та якістю (рис 3.36). За змістом перевірки важливу роль відіграє обмеження по запасах руди та її якості в родовищі, що експлуатується.

Рішення, на основі якого передбачається вдосконалення наявного способу розробки рудного покладу, підлягає деталізації у вигляді техніко-економічного обґрунтування та прийняттю до виконання після відповідного затвердження. Будь-яке рішення разом із поліпшенням умов видобутку й переробки руди має містити еколого-економічні заходи, що знижують вплив гірничих робіт на природне середовище. Досягнення останньої мети, як правило, пов'язане з організованою протидією тим негативним ефектам, які властиві процесам видобутку й переробки мінеральної сировини (викид токсичних речовин, просідання земної поверхні, забруднення водних басейнів, порушення ґрунтів тощо).

Попередження або усунення дії цих ефектів здійснюються шляхом відповідної екологізації виробничих процесів розробки родовища розглянутим способом. При вирішенні зазначеного завдання уточнюють й оптимізують вибір технічного й технологічного устаткування гірничих робіт відповідно до фактичних гірничо-геологічних умов залягання рудного покладу. Причому технічні засоби, технологічна схема і її параметри, організація роботи приймаються шляхом їх узгодження між собою на основі критеріїв оцінки продуктивності, економічності й екологічності (рис. 3.36).

Інформація про фактичний рівень охорони природи при вдосконаленні способу розробки родовища на основі уточненого й оптимізованого процесу видобутку й переробки руди передається екологічній службі підприємства. У результаті її аналізу й оцінки за відповідністю вимогам екологічної безпеки здійснюється еколого-економічна дія з коригування змісту й обсягів наступних природоохоронних заходів.



Рис. 3.36. Структурно-логічна схема алгоритму удосконалення вихідного варіанту способу розробки залізрудного родовища

Викладений вище методичний підхід дозволяє обґрунтувати раціональний спосіб розробки круто падаючого рудного покладу залежно, від глибини його залягання виходячи з еколого-економічної ефективності, що дає можливість установити область застосування відкритих і підземних гірничих робіт при максимально можливому прибутку гірничорудного підприємства від реалізації металургійної сировини й мінімально припустимому порушенні природного середовища.

За результатами досліджень зроблено такі висновки.

1. В аспекті еколого-економічної ефективності сучасні технології підземної розробки залізрудних родовищ є альтернативним варіантом розробки родовищ відкритим способом. Високий вміст заліза в рудах

(65% — у мартенівських і 55% — у доменних), особливі вимоги до чистоти й повноти виїмки запасів зумовлює розробку родовища із закладанням вироблених просторів, що дозволяє у 2–3 рази зменшити засмічення та знизити до 5–10% втрати руди порівняно з традиційними системами розробки.

2. Теперішня думка про високу вартість процесу закладання вироблених просторів порівняно з традиційними технологіями підтримання масивів гірських порід склалася без урахування всіх нагальних економічних і екологічних проблем, які треба вирішувати при використанні традиційних технологій, а також можливості значного зниження вартості закладних робіт (витрати на ці роботи становлять 13,6 — 22,4% собівартості товарної руди, з них 57,6 — 81,9% на інертні матеріали).

3. Область використання відкритого та підземного способів розробки рудного покладу за глибиною його залягання слід встановлювати з урахуванням втрат і засмічення корисної копалини в надрах, порушень природного середовища й витрат на їх запобігання або усунення. При цьому цільова функція має передбачати максимізацію потенційного прибутку, що може одержати гірничорудне підприємство від експлуатації родовища.

4. Подальші дослідження області застосування тих чи інших природоохоронних заходів при розробці залізорудних родовищ мають ураховувати мінливий характер якості корисної копалини та витрат на її видобування при поглибленні робочої зони кар'єру.

3.2.7. Модель комплексної оцінки виробничого потенціалу вугледобувних підприємств*

Одним з найважливіших методологічних питань визначення виробничого потенціалу є вибір способу його оцінки. При використанні недостатньо обґрунтованої методики рішення цієї проблеми неможливо забезпечити об'єктивність результатів дослідження, що виключає правомірність їх подальшого використання. При помилкових результатах, отриманих на етапі оцінювання, реальне уявлення потенційних можливостей підприємства спотворюється, збільшується ризик вибору некоректних напрямків подальшого розвитку підприємства, що, в свою чергу, значно зменшує ефективність використання наявного потенціалу [94, 95].

З огляду на значення вугільної галузі у паливно-енергетичному комплексі України, проблема оцінки та раціонального використання її виробничого потенціалу представляє собою у край важливе питання.

Існують різні підходи та методи щодо оцінки виробничого потенціалу. Зокрема таких авторів як А.І. Амоша, Н.І. Иванова, І.М. Рєпіной, О.С. Федоніна, Н.С. Краснокутської, Л.Д. Ревуцького,

* © І.С. Костюк, Н.М. Голубєва, 2010

І.З. Должанського та інших. Проте в рамках певних галузей, зокрема вугледобувної, це питання і досі не отримало належного відображення.

Метою статті є розробка моделі комплексної оцінки виробничого потенціалу вугледобувних підприємств.

Грунтуючись на методі інтегральної оцінки якості проектів шахт, яка була розроблена в Московському гірничому інституті А.С. Малкіним та Е.Н. Пучковим [96], пропонується комплексний підхід щодо оцінки виробничого потенціалу вугледобувних підприємств, який можна сформулювати наступним чином.

Першим кроком в оцінці виробничого потенціалу є визначення вхідною інформаційної бази. В процесі дослідження було виявлено 4 блоки показників, що характеризують інтегральний показник виробничого потенціалу шахт:

- гірничо-геологічний потенціал;
- виробничо-технічний потенціал;
- потенціал промислово-виробничого персоналу;
- потенціал основних фондів.

Кожен блок складається з часткових показників.

Треба відзначити, що від об'єктів порівняння не вимагається повної аналогії їх гірничо-геологічних умов. Проте, для отримання більш обґрунтованих результатів потрібно брати порівняно однорідні підприємства (вугілля близьких марок, по потужності пластів — тонкі, середньої потужності, по куту падіння — пологі, похилі, круті і т.п.) [96].

Таким чином на першому етапі оцінки формується вхідна інформаційна матриця A розмірністю $n \times m$, де n — кількість об'єктів, що досліджується, а m — кількість показників, що враховується.

$$A = \begin{pmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1j} & \dots & a_{1m} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2j} & \dots & a_{2m} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_{i1} & a_{i2} & \dots & a_{ij} & \dots & a_{im} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ a_{n1} & a_{n2} & \dots & a_{nj} & \dots & a_{nm} \end{pmatrix}. \quad (3.31)$$

Кожен вектор-стовбець a_j відповідає одноковому набору показників по різних шахтах. Підсумком дослідження стане розрахунок значення функціонала $K_{inn} = \oint(a_{ij})$ безлічі часткових показників по кожній шахті, на підставі яких можна буде зробити висновки про рівень виробничого потенціалу кожного об'єкта [96, 97].

Наступний етап роботи полягає в обґрунтуванні шахти-еталона для порівняння. У дослідженнях з цієї проблеми більшість авторів, пропонують еталонний показник визначати при порівнянні показників по

шахтам за певний звітний період, як правило рік. На наш погляд, такий підхід не завжди адекватно відображає еталонний показник, оскільки потенціал шахти багато в чому залежить від природних умов. Тому, для якості розрахунків оцінку виробничого потенціалу шахт доцільно буде провести по двом напрямам:

1. Визначення еталонних показників на основі динаміці того або іншого показника в часі (*еталон I*).

2. Визначення еталонних показників за звітний період (*еталон II*).

Суть першого варіанту розрахунків полягає в наступному:

1. Розглядається який-небудь показник в динаміці для окремих шахтах, і на підставі критерію «напряму поліпшення» (min або max) фіксується значення цього показника. Таке зафіксоване значення пропонується умовно зазначити як локальний еталонний показник.

2. Визначається мінімальне або максимальне значення цього показника в динаміці для певної шахти (тобто діапазон показника). Очевидно, одне із значень показника (мінімум або максимум) належатиме локальному еталонному значенню, залежно від напрямку поліпшення.

3. Визначається розмах варіації по даному показнику в розрізі кожної шахти

$$V = R_i^{\max} - R_i^{\min}, \quad (3.32)$$

де $R_i^{\max}$, $R_i^{\min}$ — максимальне та мінімальне значення показника відповідно.

4. Аналізується розмах варіації по локальному еталонному показнику. На цьому етапі визначається мінімум розмаху варіації еталонного показника по всім шахтам. Потім з урахуванням напрямку поліпшення, визначається *глобальний еталонний показник*.

По другому варіанту розрахунків виконується така процедура. У кожному стовпці матриці A знаходиться оптимальне (еталонне) значення, що відповідає мінімуму або максимуму показника. Далі приймаються еталонні значення за всіма показниками. У такий спосіб визначається шахта-еталон, показники якої відображають максимально досяжні стани за всіма параметрами цих умов функціонування.

Наступний кроком у визначенні виробничого потенціалу — проведення рангової та бальної оцінки:

розраховується число еталонних показників по шахтам;

розраховуються ранги шахт по числу еталонних значень (ранги визначаються в залежності від кількості об'єктів, що досліджуються);

розраховуються числа набраних балів по кожній шахті в розрізі блоків і в цілому по шахті. Для розрахунку набраних балів використовується такий показник як «коефіцієнт важливості».

розраховуються ранги по шахтам, у відповідності набраних балів.

Ключовим етапом оцінки є побудова моделі коефіцієнтів інтегральних показників.

На цьому етапі передбачені наступні розрахунки.

1. У зв'язку з тим, що більшість показників різнорідні і мають різну розмірність, виникає необхідність приведення їх до безрозмірної, відносної форми. Здійснюється позбавлення від розмірності за допомогою відносного відхилення. Треба відзначити, що А.С. Малкіним та Л.А. Пучковим визначають цей показник за наступною формулою

$$L_{ij} = \frac{|R_i^{em} - R_{ij}^{\phi}|}{R_i^{\max} + R_i^{\min}}, \quad (3.33)$$

де R_i^{em} — еталонне значення i -го показника;

R_{ij}^{ϕ} — фактичне значення i -го показника по j -ой шахті;

$R_i^{\max}$, $R_i^{\min}$ — максимальне і мінімальне значення i -го еталонного показника;

L_{ij} — відносне відхилення фактичного значення показника від еталонного.

Проте, на наш погляд, такий підхід до визначення відносних відхилень може неадекватно відобразити показник у такому випадку

$$V = R_i^{\max} - R_i^{\min} \rightarrow 0. \quad (3.34)$$

Тому у даному дослідженні визначати відносне відхилення значення певного показника від еталонного значення пропонується наступним чином

$$L_{ij} = \frac{|R_i^{em} - R_{ij}^{\phi}|}{R_i^{em}}. \quad (3.35)$$

Таким шляхом розраховуються безрозмірні еквіваленти натуральних показників, і тому ці величини піддаються математичній та статистичній обробці, що дозволяє здійснити послідовне підсумовування показників і одержати в підсумку інтегральний показник у відносній формі.

2. Визначення вагових коефіцієнтів відносних відхилень еталонних значень від фактичних по i -му показнику j -ой шахти

$$Q_{ij} = \frac{L_{ij}}{\sum_{i=1}^n L_{ij}}. \quad (3.36)$$

Визначаємо по кожній шахті інтегральний показник як суму творів масиву відносних відхилень еталонного значення i -го показника від фактичного по j -ой шахті на масив вагових коефіцієнтів i -го показника по j -ой шахті:

$$Z_{ij} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m L_{ij} \cdot Q_{ij}. \quad (3.37)$$

В результаті одержуємо інтегральний показник потенціалу по кожній шахті в розрізі кожного інтегрального блоку.

Величина інтегрального показника характеризує рівень потенціалу шахти по мінімальному значенню, оскільки чим менше його значення, тим менше відносне відхилення фактичних показників від умовного еталонного варіанта.

Далі підсумовуємо 4 інтегральних показника (по всім 4-м блокам) і одержуємо підсумковий інтегральний показник по шахті.

Проте, варто відзначити, що без урахування різної важливості окремих показників у рамках групи, об'єктивність результатів оцінки не може бути підтвердженою. Згідно цього положення, наступним кроком у визначенні інтегрального показника виробничого потенціалу стає урахування ступеня важливості показників.

Суть такого дослідження полягає в наступному.

1. Визначається частковий показник потенціалу по блоку s j -ой шахти по всім i -м показникам, що входять в блок s

$$R_{ij} = L_{ij} \cdot X_{ji}, \quad (3.38)$$

де R_{ij} — приватний i -показник потенціалу по шахті j ;

L_{ij} — відносне відхилення фактичного i -го показника від еталонного по j -й шахті;

X_{ji} — шуканий коефіцієнт, що нормує приватний показник потенціалу з урахуванням відомого коефіцієнта важливості для кожного блоку.

Рівняння приватного показника потенціалу по блоках виглядають наступним чином:

гірничо-геологічний потенціал (GGP)

$$R_{ij} = L_{ij} \cdot k_{ji}; \quad (3.39)$$

виробничо-технічний потенціал (РТР)

$$R_{ij} = L_{ij} \cdot z_{ji}; \quad (3.40)$$

потенціал промислово-виробничого персоналу (PPP)

$$R_{ij} = L_{ij} \cdot v_{ji}; \quad (3.41)$$

потенціал основних фондів (POS)

$$R_{ij} = L_{ij} \cdot m_{ji}. \quad (3.42)$$

2. Визначаються коефіцієнти $k_{ji}, z_{ji}, v_{ji}, m_{ji}$, які враховують показник важливості для кожного показника інтегрального блоку:

$$F_s = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{X_{ji} \cdot L_{ij} \cdot V_{is}}{\sum_{i=1}^n V_{is}}. \quad (3.43)$$

Таким чином, одержуємо шукані коефіцієнти за всіма показниками, що входять в даний блок — $k_{ji}, z_{ji}, v_{ji}, m_{ji}$.

3. Завершальним етапом розрахунків є підстановка знайдених коефіцієнтів у відповідні рівняння і отримання як приватних, так і інтегральних показників виробничого потенціалу шахт.

Останній крок оцінки — розподіл шахт за рівнем їх виробничого потенціалу (основа віднесення шахт до того чи іншого рівня потенціалу — результати рангової оцінки):

- 1-ша група — середній рівень потенціалу;
- 2-га група — низький рівень потенціалу;
- 3-тя група — сигнальний рівень потенціалу.

Усі розрахунки виконуються автоматично з використанням програмного забезпечення Microsoft Excel.

Висновки. Таким чином, запропонована модель оцінки виробничого потенціалу шахт може стати ефективним інструментом аналізу, який дозволяє швидко діагностувати рівень можливостей підприємства і проводити їх розподіл по групах за рівнем потенціалу. Також отримані результати повинні стати основою вибору подальших напрямів стратегічного розвитку шахт і орієнтиром у пошуку оптимального використання наявних можливостей.

Литература к главе 3

1. Деревичко М. Приватні інвестиції в державний сектор / М. Деревичко // Урядовий кур'єр. — 2010. — №152. — С. 7.
2. Закон України від 01.07.2010 р. №2404-VI «Про державно-приватне партнерство» // Голос України. — 2010. — №140. — С. 6–7.
3. Стариченко Л.Л. Экономический механизм взаимодействия государственной шахты и частной фирмы при совместной разработке месторождения / Л.Л. Стариченко, В.В. Цыкарева, Д.Ю. Череватский // Економічний вісник Донбасу. — 2009. — №1. — С. 11–13.
4. К реформированию организационных структур управления отраслью // Сбойка. — 2010. — №4. — С. 4.
5. Програма економічних реформ України на 2010–2014 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://www.dt.ua/2000/2020/69596>.
6. План-графік реформ. Напрямок «Реформа вугільної галузі»: Схвалено наказом Мінвуглепрому від 22.07.2010 р. №270. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: http://www.mvp.gov.ua/mvp/control/uk/publish/category?cat_id=83903.
7. Амоша О.І. Державна підтримка вугільної промисловості України у світлі правил СОТ та ЄС / О.І. Амоша, А.І. Кабанов, Л.Л. Стариченко // Уголь Украины. — 2010. — №1. — С. 5–10.
8. Амоша А.И., Кабанов А.И., Стариченко Л.Л. Об инвестиционном обеспечении угледобычи в Украине // Уголь Украины. — 2008. — №8. — С. 3–5.
9. Вовченко А.Р., Кузьмич А.Ю., Носко В.Ф. Финансовое обоснование и пути восстановления платежеспособности предприятий угольной промышленности // Уголь Украины. — 2003. — №2. — С. 12–14.
10. Татаринов А.А., Вовченко А.Р., Кузьмич О.Ю., Носко В.Ф. Методологические аспекты разработки планов санации угледобывающих предприятий // Уголь Украины. — 2002. — №6. — С. 12–15.
11. Шаповал С.Н., Скаженик В.Б. Усовершенствование рейтинговой оценки инвестиционной привлекательности убыточных угольных шахт // Научные труды Донецкого технического университета. Серия: экономическая. Вып. 34–3(138). — Донецк: ДонНТУ, 2008. — С. 161–167.
12. Евдокимов Ф.И., Кравцов А.А. Критерии экономической безопасности угледобывающих предприятий // Материалы I международной конференции молодых учёных “Экономика и маркетинг XXI века”. — Донецк: ДонНТУ, 1999. — С. 56.
13. Амоша А.И., Ильяшов М.А., Салли В.И. Системный анализ шахты как объекта инвестирования. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2002. — 68 с.
14. Европейская стратегия безопасности энергоснабжения. — М.: Европейская комиссия: «Интерсоларцентр», 2002. — 67 с.

15. CO₂ Emissions from Fuel Combustion 1971–2007 Edition. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://www.iea.org/w/bookshop/add.aspx?id=36>.
16. Прогноз развития мировой энергетики до 2025 г. Потребление первичных энергоносителей // Зарубежные новости. — 2003. — Вып. №18. — С. 38–52.
17. Каззола П. Энергетические индикаторы МЭА. [Електронний ресурс] / П. Каззола. — Режим доступа: <http://www.iea.org/textbase/work/2006/nis/Cazzola.pdf>.
18. Climate Policy Uncertainty and Investment Risk. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://www.iea.org/w/bookshop/add.aspx?id=305>.
19. Medium-Term Oil Market Report MTOMR — July 2007. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://omrpublic.iea.org/mtomr.htm>.
20. World Energy Outlook 2007. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://www.worldenergyoutlook.org/2007.asp>.
21. Coal Information 2007— with 2006 data. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: http://www.iea.org/Textbase/publications/free_new_Desc.asp?PUBS_ID=1082.
22. Europe and Russia need positive energy. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://www.cera.com/aspx/cda/public1/news/articles/newsArticleDetails.aspx?CID=9045>.
23. Бараннік В.О. 2001 — Енергетична незалежність України. Шляхи та ціна забезпечення. [Електронний ресурс] / Бараннік В.О., Вербинський В.В., Земляний М.Г. — Режим доступа: <http://www.db.niss.gov.ua/docs/energy/54.htm>.
24. Дорошкевич А.З. 2001 — Резерви енергозабезпечення України. Шляхи та ціна забезпечення. [Електронний ресурс] / А.З. Дорошкевич, М.Г. Земляний, Т.В. Ряузова. — Режим доступа: <http://www.db.niss.gov.ua/cgi-bin/bsdcc.pl?53>.
25. Янко С.В. Состояние и перспективы приватизации угледобывающих предприятий в Украине / С.В. Янко, Е.С. Чуприна // Уголь Украины. — 2006. — № 12. — С. 6–8.
26. Землянський В. Хор відбійних молотків / В. Землянський // Контракти. — 2004. — 14 черв. — №24. — С. 3.
27. Бараннік В.О. Інноваційні механізми впливу держави на розвиток ПЕК України. [Електронний ресурс] / В.О. Бараннік, М.Г. Земляний, А.І. Шевцов. — Режим доступа: <http://www.db.niss.gov.ua/docs/energy/112.htm>.
28. Міщенко В.С. Економічні пріоритети розвитку і освоєння мінерально-сировинної бази України. — Київ: Наук. думка, 2007. — 359 с.
29. Веткин А.С., Жикаляк Н.В. Мировой опыт налогообложения и правового регулирования горной деятельности. — Донецк: ИЭП НАН Украины. — 2010. — 236 с.

30. Міщенко В. Гірнича рента і платежі за надра // Геолог України. — 2004. — №4. — С. 28–34.
31. Андрієвський І.Д., Коржнев М.М., Пономаренко П.І. Реформування економічного механізму користування надрами: регулятора економічної та соціальної безпеки країни: моногр. — К.: ВПЦ "Київський університет", 2005. — 195 с.
32. Міщенко В., Данилишин Б. Природноресурсна рента і рентна політика в Україні // Економіка України. — 2003. — №12. — С.4–14.
33. Міщенко В.С. Теоретико-методологічні засади фінансового забезпечення геолого-розвідувального процесу / РВПС України НАН України. — К., 2003. — 32 с.
34. Налогообложение: теории, проблемы, решения / В.П. Вишневский, А.С. Веткин, Е.Н. Вишневская и др. — Донецк: ДонНТУ, ИЭП НАН Украины, 2006. — 504 с.
35. Аюров В.Д. Мировой рынок природных ресурсов/ В.Д. Аюров. — М: Изд-во Моск. государственного горного ун-та, 2007. — 103 с.
36. Эндерс А. Экономика природных ресурсов, 2-е изд. / А. Эндерс, И. Кверне. — СПб.: Питер, 2004. — 256 с.
37. Mykola Zhykalyak. Legal conditions of introduction of taxation of natural resources in Ukraine // XVII konferencja z cyklu "Aktualia i perspektywy gospodarki surowcami mineralnymi, Zakopane, 14-16.11. 2007. — Krakow, 2007. — P. 353–368.
38. Райк Михаэль Винкель. Экономические и технические аспекты развития горнодобывающей промышленности в 10 новых странах ЕС // Глюкауф (на русском языке). — 2007. — №3. — С. 40–46.
39. Taylor L.E.; et al.: European Mineral Statistics 2000–2004. Keyworth, Nottingham, British Geological Survey, 2006.
40. Жикаляк Н.В. Влияние ресурсных налогов на деятельность горных предприятий // Економіка промисловості. — 2005. — №2 (28). — С. 125–131.
41. Долан Э.Дж. Микроэкономика / Эдвин Дж. Долан, Дэйвид Е. Линдсей.— СПб.: Санкт-Петербург оркестр, 1994. — 448 с.
42. Statistical Review of World Energy 2009 / British Petroleum [Электронный документ]. — Режим доступа: <http://www.bp.com/productlanding.do?categoryId=6929&contentId=7044622>.
43. Tokarski A. Strategie finansowania działalności przedsiębiorstw produkcyjnych (Strategies of Financing the Operations of Production Companies). — Publishing House Adam Marszałek, Toruń, 2006.
44. Dobosiewicz Z. Wprowadzenie do finansów i bankowości (Introduction to Finance and Banking). — Polish Scientific Publishers PWN, Warszawa, 2005.
45. Kołosowska B., Tokarski A., Tokarski M., Chojnicka E. Strategie finansowania działalności przedsiębiorstw (Strategies of financing the companies' operations). — Oficyna Ekonomiczna, 2006.

46. Krzemińska D. *Finanse przedsiębiorstwa (Corporate Finance)*. — Publishing House of the Poznań School of Banking, Poznań, 2000.
47. Bień W. *Ocena efektywności finansowej spółek kapitałowych (Assessment of Financial Effectiveness of Capital Companies)*. — Difin, Warsaw, 2005.
48. Zarządzanie finansami. Cele-Organizacja-Narzędzia (Finance Management. Objectives-Organization-Tools), Volume II, Materials from the international scientific conference in Kołobrzeg 31 May-2 June 2001, work by (ed.) D. Zarzecki, Accounting Development Foundation in Poland, Warsaw. — P. 220
49. Brigham E.F, Huston J.H, *Podstawy zarządzania finansami (Fundamentals of Financial Management)*. — PWE, Warsaw, 2005.
50. Pomykalska B., Pomykalski P., *Analiza finansowa przedsiębiorstwa (Financial Analysis of a Company)*. — Polish Scientific Publishers PWN, Warsaw, 2007.
51. Turek M., Jonek-Kowalska I., *Ocena płynności finansowej jako kryterium podejmowania decyzji zarządczych w przedsiębiorstwach górniczych (Assessment of Financial Liquidity as a Criterion for Making Management Decisions in Mining Companies)*, [in:] School of Underground Mining 2009, Mineral and Energy Economy Research Institute of the Polish Academy of Sciences, Sympozja i konferencje (Symposia and Conferences) no. 74, Cracow 2009. — P. 115–125.
52. Schmalensee R. *The control of natural monopolies* / R. Schmalensee. — Lexington: Lexington Books, 1979. — 178 p.
53. Кудряшова Е.Н. *Институциональные соглашения в условиях естественной монополии: учеб. пособие/ Е.Н. Кудряшова*. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 112 с.
54. Новикова И.В. *Системная методология в экономических исследованиях*. — Мн.: Экономические технологии, 1996. — С. 35–36.
55. Новикова И.В. *Рынок и государство: проблемы макрорегулирования* / И.В. Новикова. — Мн.: Мисанта, 1994. — 160 с.
56. Шибаева Е.А. *Международные организации в области транспорта и связи* / Е.А. Шибаева. — М.: Изд. ИМО, 1960. — 105 с.
57. Kessides I.N. *Reforming infrastructure: Privatization, Regulation and Competition* / I.N. Kessides. — Washington: WB and Oxford University Press, 2004. — 306 p.
58. Новикова И.В. *Глобализация и рынок. Поиски стратегии экономического развития в XXI веке* / И.В. Новикова. — Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2001. — 167 с.
59. Малеев М.В., Мартинов А.А., Здановський В.Г. *Експертна оцінка виробничого травматизму та основні напрями підвищення промислової безпеки шахт. [Електронний ресурс]*. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pop/2010_18/2010_18/opr3.pdf

60. Близько 15% шахтарів Донбасу не вміють використовувати саморятувальники. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://newsru.ua/ukraine/06may2010/donbas.html>.
61. Угроза краха большинства предприятий угольной промышленности? Или реальная ситуация в отрасли. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.prupu.org/news/5208/print/>.
62. Про стан виплати заробітної плати на Донеччині. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.donoda.gov.ua/main/ua/news/detail/>.
63. Энергетична стратегія України до 2030 р. (проект). — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://mpe.energy.gov.ua>.
64. Филиппов А.М. К вопросу об энергоемкости добычи угля / А.М. Филиппов, Д.Ю. Череватский, М.Е. Григорюк // Работы Донуги.— Донецк : Донуги, 1999.— Вып.103.— С. 100-104.
65. Скубенко В.П. Проявление нелинейности экономических и энергетических характеристик предприятия при сокращении выпуска продукции / В.П. Скубенко // Економіка промисловості. — Донецьк : ІЕП НАН України. — 2000. — С. 197–206.
66. Шамилева Л.Л. Статистическое моделирование и прогнозирование: курс лекций.: Учеб. пособие / Л.Л. Шамилева. — Донецк: Каштан, 2008. — 310 с.
67. Боровиков В.П. Statistica — Статистический анализ и обработка данных в среде Windows / В.П. Боровиков, И.П. Боровиков. — М.: Филинь, 1997. — 608 с.
68. Куц О. Современное состояние угольной промышленности Донбасса и его минерально-сырьевой базы и задачи геологического обеспечения развития угольной промышленности / О. Куц, А. Лубочников, Б. Панов // Матеріали наук.-практ.конф. “Донбас-2020: Наука і техніка — виробництву”. — Донецьк: ДонНТУ, 2002. — Ч.1. — С. 101–105.
69. Булава Ю.И. О перспективах развития шахты «Родинская» / Ю.И. Булава, Н.А. Рязанцев. — Уголь Украины. — 2006. — №2. — С. 9–10.
70. Петенко И.В. Эколого-экономические проблемы устойчивого развития угольной промышленности Украины / И.В. Петенко, Е.В. Григорюк // Уголь Украины. — 2001. — №11–12. — С. 12–14.
71. Логвиненко В.И. Некоторые результаты энергоаудита шахты «Красноармейская-Западная» №1 / В.И. Логвиненко, Л.В. Байсаров, Б.А. Грядущий, В.В. Лобода. // Уголь Украины. — 2005. — №3. — С. 19–21.
72. Полухин В.А. Металлическая рамная крепь для горных выработок и туннелей / В.А. Полухин, В.В. Радченко, С.Н. Стовпник, А.А. Федористова // Уголь Украины. — 2006. — №2. — С. 16–17.
73. Должиков П.Н. Основы экономики и управления горным предприятием / П.Н. Должиков: учеб. пособие. — Донецк: Норд-Пресс, 2009. — 201с.

74. Астахов А.С. Экономика горной промышленности / А.С. Астахов, Л.Е. Каменецкий, Ю.А. Чернегов: учебник для вузов. — М.: Недра, 1982. — 406 с.
75. Филатов О.К. Планирование, финансы, управление на предприятии / О.К. Филатов, Л.А. Козловских, Т.Н. Цветкова: практическое пособие. — М.: Финансы и статистика, 2004. — 384 с.
76. Отраслевые методические рекомендации учета затрат на производство готовой продукции. Утверждены приказом Министерства угольной промышленности Украины от 31.01.2008г. № 48. — Киев, 2008. — 62 с.
77. Формування та реалізація програм техніко-економічного розвитку виробництва на вугільних шахтах України: Методичні рекомендації. Затверджено наказом Держвуглепрому від 07.11.2001 р. №38/Д. — Донецьк: Донвугі, 2001. — 64 с.
78. Андросчук Г. Стимулы творчества. Рационализаторская деятельность за рубежом/ Г. Андросчук// Бизнес Информ. — 1995. — №41–42. — С.17–21.
79. Микитюк П.П. Інноваційний менеджмент. Навчальний посібник/ П.П. Микитюк. — К.: Центр навчальної літератури, 2007. — 400 с.
80. Couger J.D. Creative Problem Solving and Opportunity Finding. — Danvers: Boyd & Fraser, 1995.
81. Довыдова О.Г. Стимулирование творческой активности работников — основа инновационного развития персонала. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
82. Пылева С. Логика творчества / С. Пылева // Отдел кадров. — 2004. — №12. — С.124–128.
83. Дубина И.Н. Менеджмент творчества как научно-практическое направление и учебная дисциплина: отечественный и зарубежный опыт/ И.Н. Дубина // Открытое образование. — 2008. — №2. — С. 70–76.
84. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua>.
85. Перспективы Павлоградугля. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://novosti.dn.ua/details>.
86. Стадниченко О. Открытие происходит, когда яблоко падает на зрелую голову/ Ольга Стадниченко // Сбойка. — 2009. — №8. — С. 22.
87. A. Michalak. Finansowanie inwestycji w teorii i praktyce (Financing investments in theory and practice), Polish Scientific Publishers PWN, Warszawa, 2007. — P. 100–103.
88. A. Michalak. The impact of financial resources concentration on the risk and cost of capital in the investment process. In: Zarządzanie kosztami podmiotów gospodarczych w okresie dekonjunktury (Management of the costs of business entities in the period of recession), collective work (ed.) W. Caputa and D. Sz wajca. CEDEWU Publishing House, Warsaw, 2009. — P. 249–251.

89. Римарчук Б.И., Грицина А.Е., Драгун Б.Т. О перспективе перехода шахт Криворожского бассейна к подземной добыче магнетитовых кварцитов // Вісник Криворізького технічного університету. — Кривий Ріг: КТУ, 2006. — Вип. 13. — С. 20–24.

90. Кононенко В.Д., Ртищев С.А. Економічна оцінка доцільності подальшої переробки руд підземного видобутку гірничо-збагачувальними комбінатами // Вісник Криворізького технічного університету. — Кривий Ріг: КТУ, 2004. — Вип. 3. — С. 154–157.

91. Темченко А.А., Яковенко А.В., Харин С.А. Анализ экономических показателей железорудных шахт Украины // Вісник Криворізького технічного університету. — Кривий Ріг: КТУ, 2004. — Вип. 3. — С. 184–187.

92. Родіонов О.В. Аналіз підходів до оцінки екологічного менеджменту на виробничих підприємствах // «Вісник СумДУ, серія Економіка». — 2008. — №2. — Т.2. — С. 89–93.

93. Голдиш Н.М. Необхідність запровадження екологічного аудиту як механізму поліпшення екологічного стану // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. — 2009. — №2 (18). — С. 111–117.

94. Белозерцев О.В. «Оцінка антикризового потенціалу вугледобувних підприємств»/ Дисертація — Алчевськ, 2003 р.

95. Производственный потенциал: обновление, использование / Иванов Н.И., Левина Е.В., Михальская В.А. и др.; отв. Ред. Иванов Н.И.; АН УССР. Ин-т экономики промышленности. — Киев: Наук. думка, 1989. — 256 с.

96. Малкин А.С., Пучков Л.А., Саламатин А.Г., Еремеев В.М. Проектирование шахт: Учеб. Для вузов / Под ред. Л.А. Пучкова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Академии горных наук, 2000. — 375 с.

97. Кравченко А.А., Демин И.К., Митрошичев И.О. Разработка методики углубленной оценки инвестиционной привлекательности угольных шахт. — Донецьк: Наукові праці Донецького національного технічного університету. Випуск № 91. — 2005. — С. 115–121.

Глава 4. УПРАВЛЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ БИЗНЕСА, ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

4.1. Механизмы государственно-частного партнерства

4.1.1. Удосконалення організації і фінансування системи охорони здоров'я в контексті розвитку державно-приватного партнерства*

Здоров'я нації є передумовою соціального добробуту та сталого економічного функціонування держави, підвищення якості людського капіталу [1]. Забезпечення населення доступною та якісною медичною допомогою є найважливішою проблемою для будь-якої країни незалежно від сформованої економічної моделі господарювання і фінансової системи.

У сучасному світі держава усвідомлює цінність здоров'я населення, економічної результативності інвестицій в охорону здоров'я. Збереження і розвиток потенціалу здоров'я громадян як складової людського потенціалу є основним імперативом сучасного цивілізаційного прогресу. Це одна із головних складових національного багатства і рушійної сили суспільного поступу, один із визначальних критеріїв оцінки його рівня.

Різні аспекти організації та фінансування соціальної сфери, у тому числі й системи охорони здоров'я, досліджено у працях вітчизняних та зарубіжних учених: В. Варнавського, М. Дейкун, Є. Жилінського, К. Ерроу, С. Кондратюка, А. Кузнєцова, Я. Кузьміна, В. Куценко, Е. Ліанової, О. Макарової, О. Мартякової, В. Москаленка, М. Олсона, В. Покровського, Дж. Стигліца, Ж. Тощенко, С. Шишкіна, І. Шеймана, В. Шевського, Ю. Шевченко, І. Шевчука, Ю. Шиленко, Т. Юрьєва, Л. Якобсона та інших науковців.

Стан здоров'я громадян безпосередньо зумовлює рівень продуктивності праці в суспільстві, значною мірою впливає на перспективи її соціально-економічного розвитку. Як зазначають провідні фахівці Всесвітньої організації охорони здоров'я, тільки суспільство, що складається із фізично й духовно здорових індивідів із значною тривалістю активного життя, спроможне досягти сталого прогресу в усіх сферах своєї життєдіяльності [2].

Піклування про здоров'я людей — одна з найважливіших соціальних функцій держави. Підставою для обґрунтування ролі держави у фінансуванні, забезпеченні, регулюванні сфери охорони здоров'я у загальному вигляді є ринкові невдачі, що призводять до відсутності паретоефективності на приватних ринках і нерівності в доходах. Основу

* © К.В. Павлюк, О.В. Степанова, 2010

цих специфічних ринкових невдач і державних заходів становлять більш загальні невдачі ринків охорони здоров'я. На відміну від ринків, описаних у теорії конкурентних ринків, охорона здоров'я характеризується і недосконалою інформацією, і недосконалою конкуренцією. Як відомо, ця теорія робить кілька важливих припущень: існує багато продавців, кожний із яких прагне максимізувати вигоду для себе; товар, який продається і купується, є однорідним; покупці добре поінформовані: вони знають ціни і якість пропонованого всіма продавцями товару; споживачі є покупцями; вони сплачують повну вартість того, що споживають. Як зазначає Дж. Стігліц, жодна з умов, необхідних для функціонування конкурентного ринку, не задовольняється на ринку медичних послуг [3]. К. Ерроу також звернув увагу на те, що ринок медичних послуг є особливим ринком, оскільки на ньому рівень споживання диктує не так споживач, як продавець послуг [4].

Важливим поясненням ролі держави у фінансуванні охорони здоров'я є турбота про наслідки, пов'язані з неоднаковими рівнями доходу. Існує поширена точка зору, згідно з якою жодна особа, незалежно від рівня її доходу, не має вилучатися із системи відповідної медичної допомоги. Право на життя — доступ до медичних послуг — не може бути підконтрольним ринку. Точка зору, відповідно з якої рівень споживання товарів і послуг, таких як охорона здоров'я, не має залежати від рівня доходу осіб, відома під назвою специфічного егалітаризму [4].

Однак не всі економісти однастайні в тому, що медичні послуги треба розглядати окремо від інших товарів. Багато хто з них має протилежну думку: окремо їх розглядати не слід, оскільки ті, у кого є більше грошей і хто хоче витратити їх на придбання медичних послуг, повинні мати таку можливість. При цьому вказується на те, що зв'язок між медичним обслуговуванням і життям (смертю) є слабким, тому що існує багато чинників, які впливають на цей зв'язок.

Існує і третя точка зору, до якої тяжіє більшість західних учених. Вона полягає у тому, що кожен повинен мати право на певний мінімальний рівень охорони здоров'я.

Інвестиції у сферу охорони здоров'я населення мають велику економічну ефективність. Зокрема, сьогодні серед причин смертності перше місце посідають серцево-судинні недуги. Водночас кожна гривня, вкладена у профілактику і лікування цих захворювань, зберігає 2 і 3 гривні потенційних збитків. За К. Уїнслоу, до досягнення людиною 20-річного віку витрати на її здоров'я становлять приблизно 20 тис. доларів, до 40-річного віку вона компенсує їх, а до 60 років прибуток від її праці дорівнює близько 20 тис. доларів. Такою є середня величина дивідендів від трудової діяльності здорового індивіда [2].

В Україні право на медичну допомогу закріплене в Конституції України. Воно гарантоване безоплатною медичною допомогою, що надається громадянам, розширенням мережі закладів для лікування й зміцнення здоров'я, розвитком і удосконаленням техніки безпеки, виробничої санітарії, вживанням профілактичних заходів та заходів з оздоровлення навколишнього середовища.

У 1992 р. було прийнято Основи законодавства України про охорону здоров'я, де зазначено, що кожна людина має природне і непорушне право на охорону здоров'я. Суспільство і держава, відповідальні перед сучасними і майбутніми поколіннями за рівень здоров'я і збереження генофонду України, забезпечують пріоритетність охорони здоров'я, поліпшення умов праці, навчання, побуту і відпочинку населення, розв'язання екологічних проблем удосконалення медичної допомоги і пропаганди здорового способу життя.

Основи законодавства України про охорону здоров'я визначають правові організаційні, економічні й соціальні засади охорони здоров'я в Україні, регулюють суспільні відносини в цій галузі з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності й довголітнього активного життя громадян, усунення чинників, що погіршують їх здоров'я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадковості.

Здоров'я і хвороби значною мірою соціально обумовлені. На стан здоров'я впливають побутові умови життєдіяльності, рівень доходів громадян, генетика, умови праці, екологія, рівень розвитку, доступність і якість медичної допомоги, рівень інтелектуального розвитку людини.

Для функціонування системи охорони здоров'я в трансформаційний період характерним було погіршення стану здоров'я населення під впливом вищеназваних чинників. Розвиток демографічної ситуації в Україні протягом 90-х років відзначався швидким падінням народжуваності, помітним зростанням смертності та захворюваності, скороченням тривалості життя. Із 1991 р. спостерігається від'ємний показник його природного приросту. Так, у 2009 р. кількість народжених в Україні на 1 000 жителів становила 11,1 чол., померлих — 15,3; природне скорочення — 4,2 чол.; у той час як у 1990 р. спостерігався природний приріст населення — 0,5 чол. на 1000 жителів. Населення України зменшилося — 45962,9 тис. чол. (на 01. 01. 2010 р.) [5]. Тривожним симптомом, який яскраво характеризує якість життя і стан системи охорони здоров'я в Україні, є збереження високих (особливо порівняно з розвиненими країнами) показників дитячої захворюваності та смертності. Останніми роками збільшилася дитяча захворюваність, яка нерідко призводить до інвалідності.

Значно зросла кількість уперше зареєстрованих хвороб систем кровообігу: з 1149 тис. випадків у 1990 р. до 2423 у 2009 році, тобто у 2,1 раза, онкологічних хвороб — 1,3, хвороб сечостатевої системи — 1,8, уроджені аномалії збільшилися в 1,3 раза [5].

У системі охорони здоров'я протягом усього трансформаційного періоду відчутний дефіцит коштів, переважна частина яких направляється на виплату заробітної плати. Тому різко знизилися темпи оновлення матеріально-технічної бази, зросла частка зношених і вже не придатних до експлуатації основних фондів. Кількість лікарняних закладів скоротилася з 3,9 тис. у 1990 р. до 2,8 тис. у 2009 р., тобто на 28,2%, кількість лікарняних ліжок зменшилася за цей період з 700 до 437 тис., тобто на 38,4% і становила 95,1 тис. на 10 тис. населення [6].

У Японії, де стан здоров'я населення незрівнянно краще, забезпеченість лікарняними місцями становить близько 125 ліжок у розрахунку на 10 тис. чол. Вітчизняні дослідники зазначають, що в переважній більшості регіонів України норматив забезпеченості населення амбулаторно-поліклінічними закладами досі не досягнутий, тому надмірно швидка ліквідація частини ліжкового фонду, визнаної зайвою у зв'язку з нераціональним використанням, спричиняє зниження доступності й погіршення якості медичної допомоги.

Якщо в 1990 р. кількість лікарів усіх спеціальностей становила 227 тис. (на 10 тис. населення — 44,0%), то у 2009 р. зменшилася до 225 тис. (однак на 10 тис. населення зросла до 49,1% у зв'язку зі скороченням чисельності населення). Якщо забезпеченість спеціалістами з вищою медичною освітою залишається протягом останніх трьох років порівняно стабільною, а в ряді регіонів — надмірною, то чисельність СМП і далі неухильно скорочується: з 607 до 467 тис. на 10 тис. населення, або на 23,1% [7].

Фінансування охорони здоров'я нині здійснюється за рахунок державного бюджету України, місцевих бюджетів, фондів медичного страхування, доброчинних фондів та інших джерел, не заборонених законодавством. За рахунок бюджетних коштів фінансуються загальнодоступні для населення заклади охорони здоров'я. Кошти, не використані закладом охорони здоров'я, не вилучаються, і відповідне зменшення фінансування на наступний період не провадиться.

Відомчі й інші заклади охорони здоров'я, що обслуговують окремі категорії населення за професійною, відомчою або іншою, не пов'язаною зі станом здоров'я людини, ознакою, фінансуються, як правило, за рахунок підприємств, установ і організацій, які вони обслуговують. Допускається фінансова підтримка таких закладів за рахунок державного або місцевого бюджету, якщо працівники відповідного відомства, підприємства, установи чи організації становлять значну частину населення цієї місцевості.

Усі заклади охорони здоров'я мають право використовувати для підвищення якісного рівня своєї роботи кошти, добровільно передані підприємствами, установами, організаціями й окремими громадянами, а також із дозволу власника або уповноваженого ним органу встановлювати плату за послуги в галузі охорони здоров'я.

Рівень фінансування охорони здоров'я за рахунок бюджетних коштів в Україні характеризується даними, наведеними в табл. 4.1.

Частка видатків на охорону здоров'я зведеного бюджету до ВВП у 2005–2007 р. залишалася стабільною і становила 3,7%, у 2009 р. вона зросла до 4%. Частка видатків державного бюджету на охорону здоров'я збільшувалася і становила у 2005–2009 р. 0,8–0,9% від ВВП, а частка місцевих бюджетів за вказаний період була відносно стабільною — 2,8 і 2,9% від ВВП.

Таблиця 4.1

Видатки на охорону здоров'я із зведеного й державного бюджетів та їх частка у ВВП*

Роки	Обсяг видатків		Частка видатків у ВВП, %		Частка видатків у бюджет, %	
	зведений бюджет	державний бюджет	зведений бюджет	державний бюджет	зведений бюджет	державний бюджет
млрд. грн.:						
1992	187,5	18,9	3,7	0,4	9,8	1,6
1993	5 927,6	366,9	4,0	0,2	10,4	1,1
1994	57 217,4	4 864,6	4,8	0,4	9,1	1,1
1995	259 987,5	20 600,8	4,8	0,4	10,7	1,4
млн. грн.:						
1996	3 211,5	266,8	3,9	0,3	9,4	1,2
1997	3 996,8	388,2	4,3	0,4	11,6	1,9
1998	3 632,0	351,2	3,5	0,3	11,6	2,2
1999	3 808,7	359,0	2,9	0,3	10,9	1,9
2000	4 888,2	722,3	2,9	0,4	10,2	2,3
2001	6 238,9	1 105,9	3,1	0,5	11,2	3,3
2002	7 537,9	1 582,3	3,3	0,7	12,5	4,5
2003	9 708,2	2 351,7	3,6	0,9	12,8	5,3
2004	12 159,4	3 447,8	3,5	1,0	11,9	5,4
2005	15 476,5	3 508,1	3,7	0,8	10,9	3,9
2006	19 719,9	4 082,7	3,7	0,8	11,3	4,0
2007	26 716,6	6 321	3,7	0,9	11,8	4,9
2008	33 559,9	7 365,5	3,5	0,8	10,9	4,1
2009	36 557,9	7 530,5	4,0	0,8	11,9	4,2

* Розраховано за даними Держкомстату України і Міністерства фінансів України.

Однак такий рівень фінансування є недостатнім і становить близько половини від потреби. На законодавчому рівні закріплено, що частка видатків на охорону здоров'я за рахунок бюджетних коштів має бути не меншою, ніж 8% ВВП. За обсягами видатків на охорону здоров'я Україна значно поступається розвиненим країнам та багатьом країнам, що розвиваються. Так, зокрема за даними ВОЗ, державні видатки на охорону здоров'я на одну особу становили: у Норвегії — 6184 дол. США, Швеції — 3673 дол. США, Франції — 3655 дол. США, Німеччині — 3236 дол. США, а в Україні — 121 дол. США, що значно менше ніж відповідний середній показник по Європейському регіону, який складає 1546 дол. США [8].

У зарубіжних країнах найвищий рівень питомої ваги фактичних видатків бюджету на охорону здоров'я до ВВП упродовж 1982–2000 р. спостерігався у Німеччині та Італії — по 8,6%, Франції — 9,7%, Швеції та Канаді — 7,5%, Чехії — 7,8%, Угорщині — 6,9%; найменший рівень цього показника в Аргентині — 1,46%, Польщі — 4,50%. Середній показник питомої ваги фактичних видатків бюджету на охорону здоров'я до ВВП за період 1982–2000 р. становив 5,57%.

Найбільше значення питомої ваги фактичних видатків на охорону здоров'я у загальній сумі видатків бюджету за 1982–2000 р. спостерігалось в Німеччині — 16,59%, Чехії — 15,71%, Канаді — 15,40%, Франції — 15,24%, найменший рівень цього показника в Аргентині — 6,16%, Угорщині — 7,84%, Польщі — 9,95%. Середній показник питомої ваги фактичних видатків на охорону здоров'я в загальній сумі видатків бюджету за період 1982–2000 р. становив 12,73%.

Показник питомої ваги видатків бюджету на охорону здоров'я у ВВП мав тенденцію до збільшення за період 1982–2000 р. у семи країнах: Австралії, Аргентині, Великій Британії, Німеччині, США, Угорщині, Франції; тенденція до зменшення цього показника спостерігалась в Канаді, Польщі, Чехії. Показник питомої ваги видатків на охорону здоров'я в загальній сумі видатків бюджету мав тенденцію до збільшення у дев'яти країнах: Австралії, Аргентині, Великій Британії, Канаді, Німеччині, Польщі, США, Угорщині, Франції; тенденція до зменшення цього показника має місце в Чехії [9].

Останніми роками частка видатків на охорону здоров'я в зарубіжних країнах характеризується даними, наведеними в табл. 4.2.

Як зазначає Дж. Стігліц, значне зростання видатків на охорону здоров'я відбулося і в тих країнах, де роль держави була фіксованою і де вона змінювалася, там, де держава відігравала незначну роль, і там, де нею було монополізовано більшість сфер [3].

В Україні порівняно з більшістю розвинених країн рівень бюджетного фінансування охорони здоров'я значно нижчий, однак навіть виділені кошти часто витрачаються неефективно (див. рис. 4.1).

Таблиця 4.2

Питома вага видатків на охорону здоров'я
у зведених бюджетах зарубіжних країн [10]

Країни	Рік	Частка у видатках зведеного бюджету, %	Країни	Рік	Частка у видатках зведеного бюджету, %
США	2005	20,34	Албанія	2002	7,33
Канада	2005	18,72	Білорусь	2005	10,16
Австралія	2005	17,82	Болгарія	2005	12,34
Японія	2004	19,03	Чехія	2005	14,56
Нова Зеландія	2005	16,17	Казахстан	2005	9,57
Австрія	2003	13,01	Латвія	2005	9,30
Бельгія	2003	13,49	Литва	2005	14,44
Італія	2003	13,20	Мальта	2004	13,52
Нідерланди	2004	9,73	Молдова	2005	11,22
Португалія	2002	15,28	Польща	2005	9,83
Данія	2004	13,40	Румунія	2002	11,50
Ісландія	2002	19,86	Росія	2005	12,34
Норвегія*	2005	17,26	Словаччина	2005	16,33
Швеція	2003	12,40	Словенія	2005	13,72
Швейцарія	2002	11,07	Україна	2005	8,75
Велика Британія	2005	16,50			

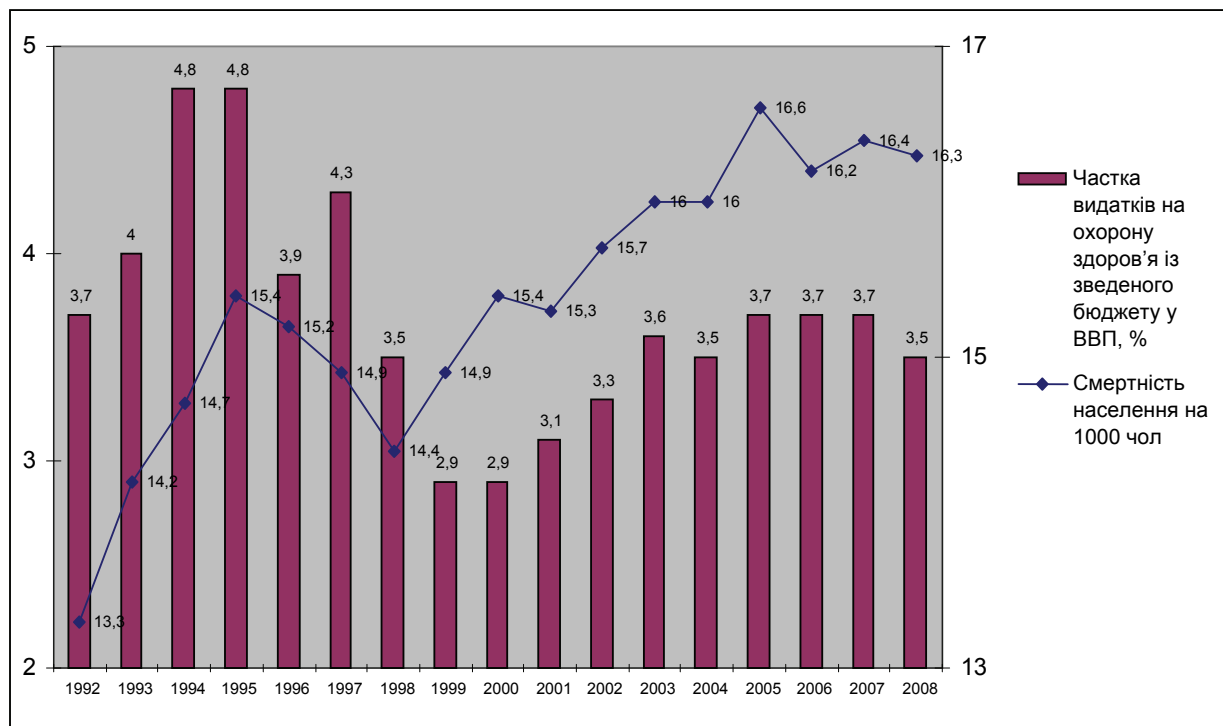


Рис. 4.1. Динаміка видатків зведеного бюджету
на охорону здоров'я та смертність в Україні (1990–2008 р.)

Співставлення графіків видатків зведеного бюджету на охорону здоров'я і показників рівня смертності в Україні призводить до невтішних висновків. Було б логічно, якщо збільшення бюджетних видатків на охорону здоров'я сприяло б зростанню тривалості життя. Однак графіки свідчать, що видатки на охорону здоров'я та показники смертності в нашій країні пов'язані між собою, як не парадоксально, обернено пропорційно. Абсурдним є те, що разом із видатками на охорону здоров'я зростають і показники смертності, а при зменшенні видатків на охорону здоров'я знижуються і показники смертності. На думку експертів, значна частина коштів, що направляються на охорону здоров'я, не доходить до медичних установ. Вони втрачаються у процесі державних закупівель медпрепаратів і медобладнання.

Звичайно, що на причини захворюваності та смертності впливають і інші важливі чинники, окрім рівня видатків на охорону здоров'я. Однією з основних причин є бідність громадян України, тому насамперед треба долати проблему бідності. Нині більшість людей в Україні не мають можливості діагностування стану свого здоров'я, а також придбання необхідних ліків.

Найбільш дієвими і дешевими заходами для підтримання здоров'я є профілактика захворювань. Тому доцільним є ухвалення закону про проведення загальної диспансеризації населення України і формування «паспорту здоров'я» жителів як окремих регіонів, так і країни в цілому з визначенням заходів щодо профілактики і лікування.

За багатьма напрямками лікувальної та профілактичної діяльності медична допомога є платною. Відбувається нерегульоване і неконтрольоване зростання цін на медичні послуги. Поширюється неофіційний ринок надання медичної допомоги. За оцінками експертів і населення, охорона здоров'я в Україні є найбільш корумпованою сферою діяльності. У результаті загострюються проблеми медичного обслуговування населення. Вони перетворюються на джерело гострого соціального напруження і потребують великої уваги з боку держави.

Тому нагальними є глибокі перетворення у цій сфері, які полягають у поліпшенні стану здоров'я населення, переорієнтації охорони здоров'я на запобігання захворюванням, насамперед інфекційним, активізації пропаганди здорового способу життя, переході до надання медичної допомоги за принципом сімейного лікаря, зниженні ризиків, пов'язаних із забрудненням та шкідливим впливом довкілля. На часі вироблення й запровадження багатоканальності фінансування медичної сфери, забезпечення керованого розвитку ринку платних медичних послуг, забезпечення системи економічних і правових механізмів гарантування медичної допомоги в належному обсязі та необхідного рівня її якості незалежно від місця проживання громадян. З огляду на це доцільно звернутися до досвіду розвинених зарубіжних країн щодо моделей фінансування охорони здоров'я.

Більшість науковців виділяють три основні моделі фінансування охорони здоров'я: бюджетну, платну, страхову, причому жодна з моделей не існує в чистому вигляді. Найчастіше використовується комбінація всіх трьох моделей, але з переважанням однієї з них. Так, Е. Ліннако зазначає, що у країнах ЄС існують переважно дві основні моделі фінансування охорони здоров'я [11]: національна система охорони здоров'я; система соціального страхування (табл. 4.3).

Таблиця 4.3

Характеристика моделей фінансування системи охорони здоров'я у європейських країнах [11]

Національні бюджетні системи охорони здоров'я		Системи соціального страхування	
Основні принципи	Країни	Основні принципи	Країни
загальне покриття; переважно державна інфраструктура; фінансування за рахунок загального оподаткування; заробітна плата лікарям виплачується з держбюджету; повний державний контроль	Данія Фінляндія Греція Італія Португалія Іспанія Швеція Великобританія	покриття витрат із страхових фондів; змішана державна/приватна інфраструктура; фінансування здійснюється за рахунок коштів спеціалізованих фондів і прибутку; заробітна плата лікарів залежить від якості послуг, що робляться; складна організаційна структура системи	Австрія Бельгія Франція Німеччина Люксембург Нідерланди Польща Чехія

При державній (бюджетній) моделі фінансування здійснюється повністю або переважною частиною за рахунок бюджетних коштів. Державна система фінансування прийнята у Великобританії, Канаді, Швеції, Норвегії, Фінляндії, Іспанії, де держава фінансує понад 80% усіх видатків на охорону здоров'я. Така система з точки зору її доступності різним верствам населення з різним рівнем доходу створює передумови для найповнішого забезпечення медичних послуг. Однак в Україні видатки бюджету на охорону здоров'я становлять менш ніж половину від обсягу фінансування, обчисленого за мінімальними (до того ж заниженими) нормативами. Тому бюджетна медицина є привілеєм багатих країн. Наприклад, Норвегія де рівень ВВП на душу населення у 2009 р. становив 58,6 тис. дол., Швеція — 36,8, Великобританія — 35,2, Данія — 36,0, Бельгія — 36,6 тис. дол. [12].

До основних тенденцій в охороні здоров'я країн ЄС слід віднести: розвиток конкуренції в деяких сферах, наприклад, у плановій хірургії; розширення сфери послуг (лабораторна діагностика тощо і збільшення кількості суб'єктів на ринку медичних послуг; посилення контролю за фінансуванням у рамках державного сектору; об'єднання лікарень, які надають первинну медичну допомогу; розробка і впровадження єдиного підходу у визначенні клінічно-статистичної групи хворих у різних країнах ЄС; зменшення кількості лікарень і ліжкового фонду; індивідуальний підхід до пацієнтів.

Основним недоліком платної медицини є її недоступність для малозабезпечених громадян. Платну медицину доцільно розглядати як елемент, що характеризує всебічність ринку лікувальних послуг, створює елементи конкуренції, необхідні для функціонування ринкового середовища. Найбільшою мірою платна система фінансування охорони здоров'я поширена у США, де більше третини вартості медичних послуг оплачується безпосередньо пацієнтом, а кошти приватного страхування становлять близько третини всіх видатків на охорону здоров'я.

Проте така система охорони здоров'я має ряд суттєвих недоліків [13]:

пряма участь держави в наданні послуг з охорони здоров'я порівняно з іншими країнами ОЕСР, обмежена лише окремими вразливими соціальними групами населення (незаможні та літні люди);

приблизно 20% населення країни залишаються незастрахованими та їх частка зростає, збільшуються вартість охорони здоров'я та страхування, випереджаючи зростання прибутків, а найбільш вразливі люди взагалі не можуть одержати ніякого медичного обслуговування;

страхові компанії мають широкі можливості застосування дискримінаційних відмов за станом здоров'я, статтю та майновим станом як до, так і після укладання страхового договору, включаючи відмову у виплатах;

існують високі персональні ризики банкрутства окремих осіб через непередбачені витрати на охорону здоров'я;

швидке зростання вартості державних програм медичного страхування Medicare (програма обов'язкового державного медичного страхування літніх (від 65 років) людей) та Medicaid (програма державного медичного страхування бідних, поріг залежить від штату) критично збільшує дефіцит державного бюджету, а в довгостроковій перспективі стає головним чинником зростання державних витрат [14];

висока вартість та монополізація ринку медичного страхування, що надається роботодавцями, обмежує мобільність трудових ресурсів;

нестача матеріального забезпечення в деяких випадках для окремих верств населення означає відсутність медичної допомоги і лише надію на безплатну допомогу за рахунок доброчинних фондів.

За таких обставин, прийнятий у 2010 р. закон про реформування системи охорони здоров'я у США є нагальним та спрямованим як на подолання окреслених проблем, так і на збільшення ролі держави в регулюванні даного сектору соціальної сфери. Зокрема, основний закон (Senate bill) та доповнення (reconciliation bill) включають [15]:

- розширення покриття медичного страхування з введенням додаткових штрафів за неучасть і субсидіями на купівлю страхування для незаможних верств населення;

- заборону для страхових компаній на відмову у виплатах або дискримінацію за статтю, станом здоров'я, матеріальним станом бенефіціарів, прибутками страхових компаній та іншими показниками (окрім віку);

- створення біржі страхових планів для громадян і малого бізнесу (приватні особи та малий бізнес можуть купувати стандартизовані страхові плани онлайн, з системою рейтингів; упровадження системи субсидій на купівлю страховок для незаможних (до 400% від порогу бідності) і для малого бізнесу (до 50 чол.) надаються тільки за умови купівлі плану через біржу; окремі штати можуть організувати свої власні біржі або користуватися єдиною загальнонаціональною біржею);

- удосконалення державного страхування людей похилого віку Medicare (додаткові субсидії, що закривають існуючий розрив у покритті вартості медикаментів; пільги до 50%, що надаються виробниками на брендові медикаменти);

- розширення державної програми страхування незаможних Medicaid до 133% від рівня бідності за рахунок федеральних субсидій, і розширення базової охорони здоров'я в межах цієї програми

- вимога до страховиків розподіляти не менше 80–85% страхових премій на виплати 80% для тих, хто має справу з невеликими групами населення;

- субсидії малому бізнесу на купівлю страхових планів для найнятих робітників;

- превентивна охорона здоров'я має цілком оплачуватися страховим планом; механізми контролю витрат і заходи щодо підвищення прозорості системи охорони здоров'я (публікація вартості послуг лікарнями; стандартизація страхових планів та супровід їх споживчими рейтингами і заходами якості послуг; публічне обґрунтування підвищення страхових премій; розкриття платежів від виробників устаткування і медикаментів докторами; проведення незалежних досліджень порівняльної ефективності терапій).

Разом з тим слід зазначити, що реформа охорони здоров'я у США на старті передбачала впровадження загальнообов'язкового медичного страхування, а також типового державного страхового плану та можливості людям молодше 65 років купити страховку в існуючій системі державного страхування для літніх. Відсутність даних аспектів реформ призведе до того, що близько 5% населення США до 2019 р. залишаться незастраховані [14].

У цілому впровадження такої реформи системи охорони здоров'я у США приведе до зменшення федерального дефіциту на 143 млрд. дол. США за перші 10 років і на 1,2 трлн. дол. за наступні 10 років [13]. План реформи припускає порівняльне збільшення витрат на охорону здоров'я найближчі 10 років через розширення страхового покриття населення. Сумарні прибутки та економія на витратах у цілому за 2010-2019 роки за прогнозами СВО (незалежний орган Конгресу США, що надає прогнози поводження бюджету і бюджетну оцінку економічних політик) та JCT (незалежний орган Конгресу США з податкових питань, включаючи прогнози зборів) будуть отримані за рахунок упровадження таких заходів [14]:

210 млрд. дол. США за рахунок упровадження року додаткового податку 0,9% на отримані доходи та 3,8% на інвестиційні прибутки багатих домогосподарств, які отримують понад 200 тис. дол. на рік;

156 млрд. дол. США за рахунок підвищення ефективності витрат на надання послуг й уповільнення темпів зростання вартості охорони здоров'я;

132 млрд. дол. США — скорочення пільг страховим компаніям за участь у програмі Medicare;

70 млрд. дол. США — створення добровільного місцевого мікрострахування на випадок тимчасової непрацездатності, економія на лікарняних місцях;

70 млрд. дол. США — підвищення ефективності та зниження витрат на надання частки страхування за програмою Medicare;

60 млрд.дол. США — щорічний податок на медичних страховиків пропорційно довше на ринку – з 2011 р.;

40 млрд. дол. США — підвищення ефективності державних програм надання медичної допомоги вдома у межах Medicare.

32 млрд. дол. США за рахунок 40% акцизного податку на плани з високими страховими преміями з 2018 р.;

27 млрд. дол. США — щорічного податку на виробників та імпортерів медикаментів, які функціонують найдовше на ринку з 2011 р.;

20 млрд. дол. США — упровадження акцизного податку (2,3%) на виробників та імпортерів медичного устаткування з 2013 р.

Прийнята реформа у США є необхідним кроком на шляху підвищення ефективності національної системи охорони здоров'я. Однак скорочення запланованих заходів реформи не приводитиме до радикальних змін у структурі системи охорони здоров'я США. У той же час це початковий крок, який не вирішує сам по собі проблему великих витрат на охорону здоров'я у США. У короткостроковій перспективі реформа, швидше за все, не матиме значущого ефекту для економіки та суспільства США, оскільки основні її положення вступають в дію через декілька років.

Відтак, перехід від однієї системи організації та фінансування системи охорони здоров'я до іншої є дуже складним і тривалим процесом, вітчизняні науковці та практики здебільшого одностайні щодо доцільності запровадження медичного страхування, а щодо форми страхової медицини і термінів її впровадження, то думки розбігаються. Одні вважають, що в Україні терміново необхідно провести реформу соціального страхування з введенням системи державного обов'язкового медичного страхування, причому за системи страхової медицини більшість медичних закладів зароблятимуть кошти на своє утримання і працюватимуть на повному самофінансуванні, за винятком окремого переліку закладів, які й надалі фінансуватимуться з бюджету [16].

На думку інших учених, дієвим засобом вирішення наявних проблем у сфері охорони здоров'я могло б стати поступове запровадження страхової медицини й активне залучення позабюджетних коштів (за рахунок надання законодавчо визначеного переліку платних послуг, здавання в оренду основних фондів, непрофільної діяльності, доброчинних коштів тощо), тобто перехід до бюджетно-страхової форми фінансування.

Існуючий у Франції, Німеччині, Голландії, Бельгії та інших країнах вид змішаного страхування здоров'я фінансується із трьох джерел: за рахунок внесків підприємницьких структур, працівників і держави, причому 10–20% вартості медичних послуг сплачується з особистих коштів громадян. Така система фінансування охорони здоров'я з різних джерел на страхових засадах дає змогу збільшити загальний обсяг фінансування у 1,5–2 рази порівняно з бюджетною системою фінансування.

У сучасних умовах суспільство виявляє великий інтерес до змішаної системи. Вона забезпечує, з одного боку, достатньо високий рівень медичного обслуговування, забезпечує рівність у доступності медичних послуг високої якості для всіх громадян, а суспільна солідарність дає змогу захистити пацієнта в конкретних умовах від непомірних втрат на лікування і від втрати заробітку незалежно від його соціального стану; з іншого - ця система створює певну зацікавленість у населення в посиленні турботи про здоров'я, а також забезпечує відповідальність медичних працівників за якість роботи.

Погоджуючись із необхідністю поступового впровадження медичного страхування в Україні, вважаємо, що бюджетно- страхова медицина не дасть можливості вирішити проблему повного фінансового забезпечення надання медичних послуг. Доцільною є змішана система медичного страхування, при якій страхові внески сплачують держава, роботодавці та громадяни. Водночас необхідно забезпечити доступність медичної допомоги для непрацюючих громадян і соціально незахищених верств населення через законодавче визначення гарантованого рівня безоплатного медичного обслуговування. Внески на обов'язкове медичне страхування цих категорій населення мають здійснюватися за рахунок коштів відповідних бюджетів. Частка державних коштів має бути не нижче 50% загального обсягу внесків.

Система охорони здоров'я, побудована на засадах змішаного медичного страхування, має відповідати принципам соціальної справедливості, забезпечуючи рівність і доступність медичних послуг достатньо високої якості для усіх громадян. Більшість країн шукає шляхи забезпечення базових мінімальних рівнів послуг і умов їх надання, однакові для всіх громадян. Держава регулює майже загальну рівну доступність базового переліку медичних послуг. Суспільна солідарність, як зазначалося, дає змогу захистити пацієнта від непомірних для його рівня доходів витрат на лікування і від втрати заробітку незалежно від його соціального становища. Важливим є принцип забезпечення ефективності використання ресурсів і як його складова — обмеження витрат на медичні послуги, контроль за їх цінами. Медичні послуги мають бути максимально наближеними до кінцевого споживача (принцип субсидіарності). Угода щодо нових принципів організації медичної допомоги має передбачати взаємну відповідальність суспільства, держави, медиків.

З огляду на відсутність досвіду медичного страхування на рівні держави обмеженість страхових організацій, що мають такий досвід, низький рівень доходів громадян запровадження медичного страхування потребує досить тривалого часу. Тому доцільно підтримувати галузеві, регіональні ініціативи щодо запровадження різних моделей медичного страхування, що дасть змогу відпрацювати його механізм і використати накопичений досвід.

Галузь охорони здоров'я завжди знаходиться серед пріоритетних інтересів держави, оскільки недоліки саме даної галузі в першу чергу впливають на якість людського капіталу та, як наслідок, економічного та соціального капіталу країни. З іншого боку, широке охоплення населення послугами охорони здоров'я є потенційно цікавим і для бізнесу як сфера збуту послуг, що має стабільний, хоча і не завжди високоплатоспроможний попит.

У той же час на шляху приватизації окремих базових, інфраструктурних і соціально значущих галузей та виробництв стали фундаментальні перешкоди, що полягають у можливості появи приватної монополії замість державної монополії [17]. Ці положення і стали передумовами розвитку державно-приватного партнерства в системі охорони здоров'я, що особливо актуалізують свою вагомість і в умовах посткризового розвитку економіки України. Застосування механізмів державно-приватного партнерства в системі охорони здоров'я в Україні позитивно вплине на ефективність та оптимізацію структури фінансування системи охорони здоров'я.

Система охорони здоров'я може розвиватися тільки на основі балансу державного та приватного сектора, з використанням державно-приватного партнерства, яке дозволить Україні уникнути, з одного боку, недоліків прямого регулювання держави, а з іншого — «провалів ринку».

Державний і приватний сектори охорони здоров'я мають свої власні унікальні ресурси, характеристики і переваги, при об'єднанні яких створюється можливість ефективніше діяти і досягати кращих результатів саме в тих сферах, де особливо помітні «провали ринку» або неефективність державного управління.

Останнім часом міжнародні організації, зокрема такі як ООН, Всесвітній банк, ВООЗ, заявили про доцільність розвитку механізмів партнерської взаємодії держави з організаціями приватного сектору, некомерційними організаціями, науковими установами у сфері охорони здоров'я [1].

В Україні окремі способи державно-приватного партнерства наразі вже існують та застосовуються в різних секторах економіки та соціальної сфери, зокрема в системі охорони здоров'я. Прийнятий у липні 2010 р. Закон України «Про державно-приватне партнерство» визначає основні організаційно-правові засади взаємодії державних партнерів з приватними партнерами та основні принципи державно-приватного партнерства на договірній основі. Окрім цього, даний закон окреслює систему охорони здоров'я як одну із сфер застосування державно-приватного партнерства.

Програма економічних реформ України на 2010–2014 рр. Президента України В.Ф. Януковича розкриває також завдання та основні кроки реформи медичного обслуговування, найбільш вагомими серед яких є: підвищення якості та доступності медичних послуг, поліпшення ефективності державного фінансування охорони здоров'я, створення стимулів для здорового способу життя населення й здорових умов праці. Окремою складовою зазначеної реформи окреслено необхідність здійснення реформ у бюджетній сфері з метою закладення основ для переходу до страхової моделі фінансування охорони здоров'я в Україні. Підвищення доступності медичних послуг передбачається здійснювати, зокрема, за рахунок розвитку приватного сектору медичних послуг, забезпечення доступу до державного фінансування на конкурсній основі [18]. Незважаючи на наведені заходи, процес реалізації механізмів державно-приватного партнерства в системі охорони здоров'я, як і інших секторах соціальної сфери, знаходяться в Україні на стартових позиціях.

Як свідчить світовий досвід, у соціальну сферу, а саме охорону здоров'я та освіту, державно-приватне партнерство прийшло дещо пізніше, ніж у галузі виробничої інфраструктури (автомобільні дороги і залізниці, аеропорти, морські та річкові порти, комунальні мережі). Серед розвинених країн найактивніше процес залучення бізнесу в охорону здоров'я на партнерській основі спостерігається у Великобританії та Австралії. Досвід розвинених країн свідчить, що загальна економія громадських ресурсів за рахунок державно-приватного партнерства в системі охорони здоров'я складає приблизно 10% за умови, що найбільш вагому частку медичних послуг держава сама надає населенню [17].

Найбільш вагомою перешкодою для широкомасштабного впровадження державно-приватного партнерства в українську практику є відсутність довіри між бізнесом і владою, наявність негативного досвіду співпраці влади і бізнесу в окремих секторах економіки України.

За таких обставин у держави немає стимулів для реалізації посправжньому великих проектів із залученням приватного капіталу. У сфері локальних проектів на місцевому і регіональному рівнях таких стимулів також немає, оскільки бюджетне фінансування здійснюється за потреби, а інституціональні реформи уповільнюються. Так, державно-приватне партнерство, як форма реалізації проектів, не розвивається. Наслідки зазначених тенденцій полягають у наростаючому відставанні якості державних і бюджетних послуг у системі охорони здоров'я від сучасних вимог до них (табл. 4.4).

Отже, виникає нагальна потреба формування механізму розвитку державно-приватного партнерства, орієнтованого на розвиток соціальної інфраструктури, зокрема охорони здоров'я, як основного об'єкта збігу інтересів держави, бізнесу та суспільства. Такий механізм передбачатиме як послідовні реформи щодо створення інститутів, що забезпечують зростання довіри між владою і бізнесом (у тому числі за рахунок зниження корупції), так і структурні реформи у сфері охорони здоров'я та інших складових соціальної сфери з метою створення економічно привабливих умов для участі бізнесу в проектах державно-приватного партнерства.

Розвиток охорони здоров'я з використанням державно-приватного партнерства залежить від конструктивної взаємодії та створення гармонії інтересів між трьома силами, які впливають на функціонування держави, області, міста або іншої території, — державними структурами (установами й органами влади), комерційними підприємствами і некомерційними організаціями [20].

У сучасних умовах важливо сформувати громадські інститути партнерства держави і бізнесу у сфері охорони здоров'я, а також за участю некомерційних організацій створити сприятливі умови для діалогу між органами управління, бізнесом і громадянами для формування і розвитку приватно-державного партнерства в системі охорони здоров'я.

Держава у процесі управління охороною здоров'я має формувати середовище кооперації інтересів і запобігання конфліктам між зацікавленими учасниками системи охорони здоров'я, надання непрямих бонусів активним учасникам процесу приватно-державного партнерства.

Планування заходів державно-приватного партнерства має спиратися на систему узгодження інтересів зацікавлених груп, у тому числі представників органів державної влади, медичних установ, некомерційних організацій, громадських організацій пацієнтів, а також на незалежну систему контролю за виконанням поставлених завдань.

Таблиця 4.4

Переваги впровадження державно-приватного партнерства в системі охорони здоров'я в Україні для різних груп стейкхолдерів*

ДЕРЖАВА	БІЗНЕС	НАСЕЛЕННЯ
при збереженні об'єкта в державній власності передавати його у володіння і користування приватному сектору на зворотній основі; перекласти функції будівництва, експлуатації, змісту об'єктів охорони здоров'я на приватний сектор; залучення приватних фінансових, інтелектуальних та трудових ресурсів до розвитку як усієї системи, так і окремих установ охорони здоров'я, а також використання управлінського досвіду та інноваційного потенціалу приватного сектору; розподіл ризиків з бізнесом; ефективне управління державним майном; розвиток засад конкуренції на квазі-конкурентному ринку системи охорони здоров'я, а також формувати конкурентні ринки у сфері окремих сегментів охорони здоров'я, які не підлягають приватизації; переривання дію контракту у разі порушення приватною компанією його умов і положень, повертати об'єкт в державне управління або передавати його іншому приватному суб'єкту; забезпечення реальної партнерської взаємодії держави і приватного сектору на пріоритетних напрямках реформування охорони здоров'я; підвищення бюджетної ефективності, скорочення державного фінансування на будівництво й експлуатацію об'єктів охорони здоров'я, а також збільшення бази оподаткування	приватна компанія отримує в довготривалі володіння і користування державні активи системи охорони здоров'я; вкладаючи інвестиції в об'єкти державної власності, підприємець має достатні гарантії прибутковості, оскільки держава як його партнер несе певні ризики щодо забезпечення мінімального рівня рентабельності. В окремих випадках (наприклад, при розв'язанні найбільш соціально значущих проблем охорони здоров'я) держава може йти на те, щоб доплачувати з бюджету приватному оператору за умови поліпшення якості медичного обслуговування; користуючись державними гарантіями та маючи господарську свободу, приватна компанія може за рахунок підвищення продуктивності праці, нововведень збільшувати загальну прибутковість бізнесу під час терміну дії контракту з державою без вилучення надприбутку до бюджету; отримання доступу до нових галузей та ринків; розподіл ризиків функціонування проекту державно-приватного партнерства з державою; державна підтримка та гарантії; позитивна соціальна реклама і репутація приватного оператора	підвищення якості та доступності медичних послуг завдяки зростанню стандартів якості, що передбачається державою в контрактах із приватними операторами, поліпшенню контролю і посиленню відповідальності в межах дії контракту; відбувається швидший розвиток соціально значущої галузі, забезпечується її технічне і технологічне переозброєння; досягнення збільшення ефективності використання сукупних громадських ресурсів, залучених у відтворювальний процес у системі охорони здоров'я; формування умов та передумов для ефективного функціонування об'єктів охорони здоров'я, що знаходяться в державній власності, оптимального управління ними і раціональній експлуатації; можливість вибору між державними та приватними медичними установами.
Розвиток діалогу між державою, бізнесом і суспільством		

* Складено за джерелами [17, 19].

Негативний досвід здійснення державно-приватного партнерства в системі охорони здоров'я найкраще досліджено та узагальнено у Великобританії. Як зазначає В. Варнавський, при виконанні проектів державно-приватного партнерства у Великобританії часто виникають такі проблеми [17]:

затримка з термінами будівництва;

перевищення експлуатаційних витрат порівняно із запланованими (на 50% — лікарні в Камберленде, Карлайлі);

нераціональне розташування корпусів і палат (лікарні в Камберленде, Карлайлі).

обмеженість простору у операційних кімнатах не дозволила проводити операції впродовж двох років після здачі об'єкту замовникові (лікарні в містах Норфолк і Норидж);

використання дешевого устаткування, що вимагає регулярного оновлення.

приватні компанії зменшують вартість та, як наслідок погіршується якість інфраструктурної складової проекту (водопостачання, каналізація, очисні споруди, вентиляція, фільтрація).

Висновок. Отже, підвищення ефективності фінансування системи охорони здоров'я на засадах механізмів державно-приватного партнерства потребує реалізації таких заходів:

врегулювання нормативно-правового та інституційного середовища реалізації проектів державно-приватного партнерства в системі охорони здоров'я;

збільшення транспарентності реалізації проектів державно-приватного партнерства, яке можна досягти формуванням Національного реєстру проектів державно-приватного партнерства, формування типових угод проектів державно-приватного партнерства;

забезпечення системи державних гарантій за проектами державно-приватного партнерства;

розробка методики та впровадження оцінки та розподілу ризиків (економічних, соціальних, екологічних тощо) проектів державно-приватного партнерства в системі охорони здоров'я між державою, приватним сектором та страховими організаціями;

розробка системи державної інформаційної підтримки на всіх етапах розробки, реалізації та експлуатації проектів державно-приватного партнерства;

створення в регіонах міжвідомчих координаційних органів з питань реалізації проектів державно-приватного партнерства в системі охорони здоров'я, в компетенцію яких входить розв'язання широкого спектру проблем, що належать до різних аспектів діяльності при реалізації проектів (інфраструктурних, податкових, адміністративних тощо). До складу цих органів на паритетних засадах мають входити представники органів державної влади та некомерційних організацій;

стимулювання підвищення інноваційної компоненти розвитку системи охорони здоров'я та активізація використання наявного науково-технічного потенціалу для впровадження наявних і розробки нових

медичних технологій (зокрема, за рахунок упровадження податкових пільг приватному сектору, що реалізують інноваційні проекти державно-приватного партнерства та розв'язують соціально значущі проблеми, а також здійснюють наукові дослідження в пріоритетних галузях);

розробка та створення механізмів інвестиційних майданчиків, медичних технопарків, державного та регіональних кластерів системи охорони здоров'я, що мають на меті досягнення якісно нового рівня конкурентоспроможності галузі;

активізація некомерційних організацій до спільної реалізації проектів державно-приватного партнерства в системі охорони здоров'я на основі механізмів соціального замовлення, а також поширення таких інструментів їх фінансового забезпечення, як ендаумент фондів, фондрайзингу тощо;

включення медичних інвесторів у програму отримання державних кредитів, спрощення процедури отримання кредиту для соціального інвестування в систему охорони здоров'я;

передання функцій матеріально-технічного обслуговування та інших непрофільних функцій медичних установ спеціалізованим приватним підприємствам на основі такої форми державно-приватного партнерства, як контракти на виконання робіт (організація харчування хворих, транспортні, побутові та інші послуги);

впровадження системи накопичувальних персоніфікованих рахунків на медичну допомогу з використанням механізмів пайової участі держави, які є провідним засобом переорієнтації бюджетних потоків від підприємств, що надають послуги, громадянам;

активізація зовнішньоекономічних і міжрегіональних зв'язків з метою розширення можливостей упровадження проектів державно-приватного партнерства для інноваційного розвитку системи охорони здоров'я, а також технічного і технологічного переозброєння медичних установ.

4.1.2 Неформальні інститути в контексті відносин партнерства держави та приватного сектору^{*}

Сучасна економічна система характеризується розмаїттям форм взаємодії держави з приватним сектором економіки. Учені все частіше наголошують на недоцільності протиставлення держави та бізнесу у процесі вирішення проблем сучасної ринкової економіки. Глобальна фінансово-економічна криза свідчила необхідність формування середовища партнерства для розв'язання суспільно значущих завдань соціально-економічного розвитку. Зазначені тенденції змусили лідерів провідних країн світу на Світовому економічному форумі у м. Давосі (27 січня 2010 р.) порушити питання провалів державного антикризового регулювання

^{*} © Є.Л. Черевиков, 2010

(у тому числі в контексті «ціни» та результативності антикризових заходів) та необхідності впровадження механізмів публічно-приватного партнерства для ефективної реалізації нових бізнес-моделей, реформування національних та наднаціональних регулятивних органів [21].

Питанням формування інституціонального середовища партнерських відносин у суспільстві присвячено праці багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, серед яких Дж. Коммонс, Т. Веблен, М. Вебер, Г. Шмоллер, Е. Дюркгейм, Е. Шоттер, Е. Фуруботн, Р. Ріхтер, Е. Остром, Т. Еггертссон, Т. Бредгард, Дж. Коулмен, Р. Патнем, Р. Нурєєв, А. Московський, О. Аузан, А. Шастітко, О. Сухарєв, Т. Кулакова, Т. Єфименко, К. Павлюк, О. Носова, Т. Артемова, Т. Меркулова, О. Яременко, В. Тарасевич, В. Сікора, Г. Задорожний, Р. Пустовійт, О. Степанова та інші.

Питання місця і ролі неформальних інститутів в інституціональній архітектоніці розглядались у працях таких відомих учених, як Дж. Ходжсон, Д. Норт, Г. Таллок, Дж. Б'юкенен, М. Дезер, Г. Хелмке, С. Левитські, Я. Кузьмінов, А. Гриценко, В. Дементьєв, Е. Панеях, А. Леденева, С. Роуз-Аккерман та інші.

Вплив неформальних інститутів на характер взаємодії держави та суб'єктів приватного сектору, а також на соціально-економічний розвиток розглядається переважно під кутом проблем довіри та корупції. Водночас у науковій літературі феномен публічно-приватного партнерства як явища, що охоплює весь комплекс означених відносин, не знайшов необхідного висвітлення.

Сучасне широке використання категорії «інститут» дозволяє її розглядати у п'яти аспектах: поведінковому, когнітивному, асоціативному, регулятивному та конститутивному [22]. Відповідно до поведінкового аспекту інститути можна розглядати як стандартизовані соціальні звички, що відображають соціальні норми в діяльності індивідів та їх груп. Когнітивний аспект акцентує увагу на інститутах як ментальних моделях, заснованих на цінностях та вмонтованих у культуру. Відповідно до асоціативного аспекту інститути — це механізми, що сприяють заданій або привілейованій взаємодії серед різних приватних та суспільних інтересів. У регулятивному плані інститути виступають установками та результатами. Конститутивний аспект дозволяє розглядати інститути як такі, що встановлюють межі суспільних відносин.

Зважаючи на невизначеність термінологічного апарату та методології досліджень інституціональної теорії (ця невизначеність обумовлена міждисциплінарним характером інституціонального підходу та розмитістю парадигми інституціональної теорії), на чому наголошують відомі зарубіжні та українські вчені О. Вільямсон, Е. Фуруботн, Р. Ріхтер, Е. Остром, Дж. Серл, М. Грановеттер, Я. Кузьмінов, І. Бережной, В. Дементьєв та інші [23], під неформальними (тобто, встановленими без огляду на узаконені форми) інститутами

дослідники часто розуміють неформальні відносини, норми, правила гри [24, 25]. Термін «неформальний інститут» застосовується відносно широкого кола явищ, серед яких особисті зв'язки, клієнтизм, корупція, клановість, громадянське суспільство, традиційна культура, а також різноманітні законодавчі, судові та бюрократичні норми. Розмежування формальних та неформальних інститутів часто відбувається за державно-соцістальним критерієм, відповідно до якого державні організації та встановлені державою правила розглядаються як формальні інститути, а правила та організації у межах громадянського суспільства — як неформальні. У той же час, деякі інститути в рамках держави (бюрократичні норми, корупція) є неформальними, а правила роботи недержавних інституцій (корпорацій, політичних партій) — формальними. Необхідно також розрізняти неформальні інститути та неформальні організації. У даний час в економічній літературі відсутнє чітке відокремлення понять «інститут» та «організація», але заслуговує на увагу думка Я. Кузьмінова, згідно з якою «якщо інститути — це правила гри, то окремі організації — це гравці, які взаємодіють у рамках даних правил» [26]. Неформальні правила можуть бути невід'ємною частиною неформальних організацій (зокрема, таких як клани, мафія).

Наведена в табл. 4.5 класифікація інститутів свідчить про їх багатогранність як соціально-економічного явища, і чільне місце в ній посідають неформальні інститути.

Таблиця 4.5

Класифікація інститутів*

Ознака	Види інститутів
Масштаб взаємозв'язку	індивідуальні (визначають особистісні взаємозв'язки); внутрішньорганізаційні (забезпечують внутрішню єдність організації); міжорганізаційні; суспільні (між операційно-автономними функціональними системами з власними кодами, програмами, інституціональними логіками та схильністю до самовідтворення)
Сфера застосування	техніко-технологічні; соціальні; економічні; політичні; ідеологічні
Ступінь формалізації	неформальні (звички, традиції та ін.); квазіформальні (правила гри, загальні угоди); формальні (закріплені у нормативно-правових формах)
Рівень управління	місцеві; національні; міжнародні (між національно конституційованими інституціональними порядками); транснаціональні; глобальні

* Складено за джерелами [22, 27].

Існування інститутів (формальних та неформальних) багатьма вченими пов'язується з мінімізацією трансакційних витрат. Водночас, як слушно зауважив видатний американський вчений Д. Норт, інститути також сприяють зниженню трансформаційних витрат за рахунок розвитку системи прав власності та юридичної системи [28], що є вкрай важливим для розуміння відносин партнерства.

Оскільки неформальні інститути виступають невід'ємною складовою інституціональної архітектури країни, вони вступають у взаємодію з формальними інститутами. Формальним інститутам відповідають формальні правила, санкції за порушення яких мають організований характер. Натомість, санкції за відхилення від неформальних правил реалізуються спонтанно. Неформальні інститути часто характеризуються неоднозначністю тлумачення правил, зниженням ефективності санкцій та виникненням дискримінаційних правил. Прискіпливий інституціональний аналіз потребує підвищеної уваги як до формальних, так і неформальних правил. Увага до неформальних правил необхідна для розуміння спонукальних мотивів, що створюють середовище та визначають межі поведінки. Суб'єкти діють, реагуючи на цілий комплекс формальних і неформальних мотивів, а в деяких випадках неформальні беруть гору над формальними.

Залежно від характеру взаємодії формальних та неформальних інститутів Г. Хелмке та С. Левицькі виділяють чотири типи неформальних інститутів: комплементарні, акомодативні, конкурентні, субституційні [24]. Така типологія має на меті врахування чинника узгодженості наслідків функціонування формальних та неформальних інститутів, з одного боку, та ступеня ефективності реалізації власне формальних інститутів — з іншого (неформальні інститути часто виконують роль формальних, коли останні є неефективними).

Комплементарними виступають такі неформальні інститути, дія яких узгоджується з наслідками ефективного функціонування формальних інститутів. Ці неформальні інститути не лише співіснують із формальними, але і доповнюють їх ефективну дію, посилюючи мотиви до дотримання формальних правил.

Акомодативні неформальні інститути не збігаються за наслідками дії з формальними. Такі інститути створюють мотиви поведінки, яка істотно змінює наслідки дотримання формальних правил, і створюються агентами, які не мають можливості відкрито змінювати або порушувати формальні правила. Крім того, акомодативні неформальні інститути часто сприяють узгодженню інтересів агентів з формальними інституціональними структурами. Незважаючи на те що акомодативні інститути неспроможні поліпшити ефективність формальних інститутів, вони сприяють їх стабільності. Окремі вчені яскравий приклад акомодативного неформального інституту розглядають інститут «блату», поширений у Радянському Союзі та на пострадянському просторі, який допомагав підприємствам виконувати державне замовлення, а громадянам — отримувати необхідні товари та послуги [29, 30].

Конкурентні неформальні інститути відповідають неефективним формальним (формальні виконуються не систематично), а наслідки їх дії не збігаються. Вони структурують мотиви поведінки економічних суб'єктів таким чином, що ця поведінка стає несумісною з формальними правилами. Найбільш відомим прикладом конкурентного неформального інституту може бути корупція.

Субституційні інститути на відміну від комплементарних існують в оточенні, де формальні правила виконуються несистематично. Тому субституційні інститути забезпечують той результат, який мали б забезпечувати формальні інститути, якби вони були ефективними.

Важливе місце в системі суспільних інститутів посідає інститут публічно-приватного партнерства (ППП). Інституціональний характер явища PPP розкривається в таких базових функціях, притаманних економічним інститутам, як координація, кооперація, розподіл витрат та вигід [23].

Розглядаючи інституціональну природу публічно-приватного партнерства, одні вчені висловлюються на користь зміщення партнерств у бік обслуговування інтересів капіталу (органи державної влади допомагають приватному капіталу максимізувати прибуток від проектів PPP), а інші — стверджують, що партнерства сприяють гармонійному розвитку економіки та гарантують захист інтересів різних прошарків суспільства [31].

Ефективність PPP залежить від багатьох чинників, серед яких зрілість громадянського суспільства, потужність держави, розвиненість громадських інститутів контролю за діяльністю державного апарату, прозорість партнерської діяльності тощо. При цьому навіть у розвинених країнах PPP часто супроводжується негативними явищами у сфері партнерських відносин, деформацією економічної політики, порушеннями умов конкуренції, зростанням рівня недовіри та корупцією.

Публічно-приватне партнерство на мікрорівні являє собою стратегічний, інституціональний та організаційний альянс між державою та бізнесом з метою реалізації суспільно вагомих проектів у різних сферах діяльності, який передбачає спільне інвестування матеріальних та нематеріальних активів [31, 32]. Таке партнерство є багатоаспектним процесом, який включає системне визначення необхідного переліку послуг, вимог до їх якості та кількості, механізму плати за надані послуги, а також оцінку та розподіл ризиків, вибір найкращої форми реалізації проекту, управління контрактом, моніторинг.

Особливе значення для реалізації проектів PPP має інституціональне середовище. Проекти PPP — це договірні заходи за визначенням. Тому їх виконання критично залежить від регулятивного середовища, яке у свою чергу визначається якістю інститутів. Слабкі інститути підвищують рівень недовіри і тому збільшують ризик країни.

Високий ризик країни зменшує стимул-реакції для інвесторів брати участь у проектах ППП. Отже, сильні інститути й ефективна система верховенства права є важливими факторами для активізації ППП. На думку окремих міжнародних експертів, ефективність правових інститутів здійснює набагато сильніший вплив на залучення зовнішніх фінансів, ніж наявність кодифікованого законодавства [33].

Ураховуючи викладене, можна сформулювати такі припущення щодо впливу якості інститутів і правової системи на активізацію процесів ППП:

країни зі слабкими інститутами і низькою якістю бюрократії є більш ризикованими і тому меншою мірою здатні реалізовувати проекти ППП;

ППП більш активно розвивається у країнах із сильними й ефективними інститутами права, особливо у країнах кодифікованого права;

ППП більш активно розвивається у країнах, де приватний та державний сектори мають досвід реалізації проектів ППП.

В умовах слабкості формальних інститутів ефективність проектів ППП значною мірою визначатиметься ступенем поширення неформальних інститутів, вплив яких зосереджуватиметься в зонах підвищеного ризику.

Незважаючи на те що різноманітні ризики проявляються на кожній стадії проекту ППП, найбільш імовірними фазами впливу конкурентних неформальних інститутів можна вважати стадію розробки проекту, визначення учасників на конкурсних засадах, передінвестиційну та виробничу стадію. Саме на цих стадіях найбільше проявляється вплив інституціонального забезпечення на ефективність реалізації проектів ППП, що пов'язано з активною роллю держави.

Основні джерела ризиків у типовому проекті ППП наведено на рис. 4.2 (пунктирними лініями відображено прямий вплив, суцільними — опосередкований).

Зокрема, на стадії розробки проекту виникають ризики затримки, які пов'язані з остаточним визначенням структури, контрактних рамок проекту (організаційної форми проекту ППП), наявністю необхідних дозволів, завершальною фінансовою угодою, затримкою з введенням проекту в експлуатацію [34].

За відсутності (слабкості) відповідної нормативно-правової бази та контролю за діяльністю уповноваженого державою органу, ймовірно, матимуть місце корупційні схеми подолання приватним партнером штучних бар'єрів. На передінвестиційній та виробничій стадії зонами виникнення неформальних відносин є ризики придбання землі, недофінансування проекту з боку держави, збільшення вартості проекту тощо. Зазначені зони ризиків можуть супроводжуватися дією конкурентних неформальних інститутів (зокрема, корупційних схем), що обумовлено значними потенційними втратами учасників проекту ППП.

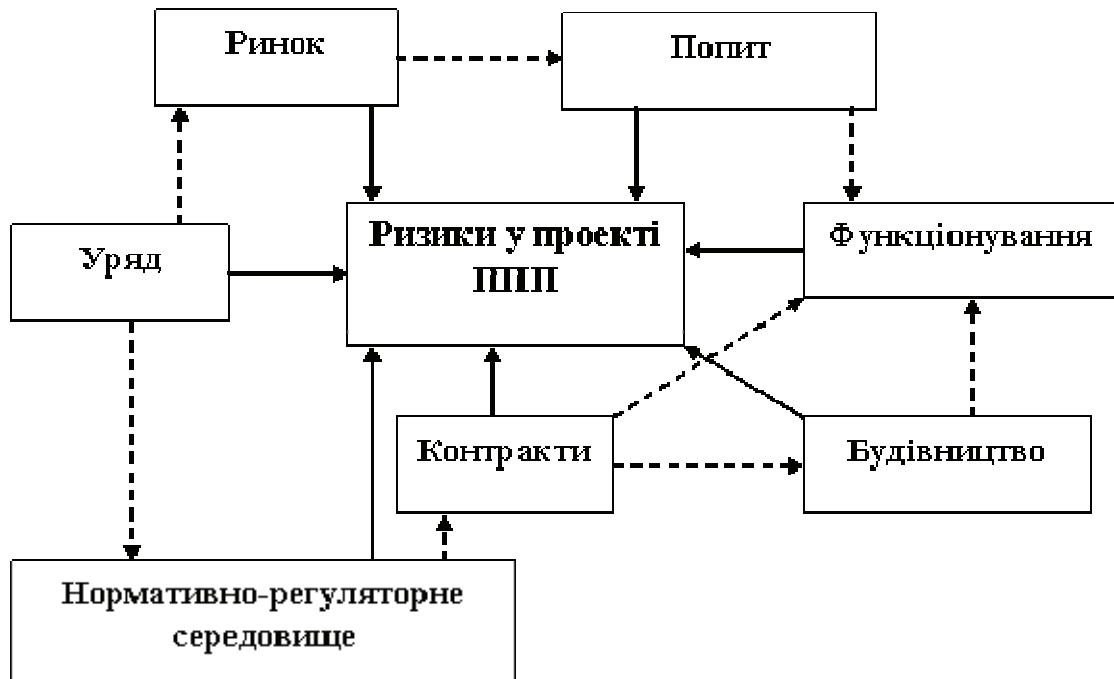


Рис. 4.2. Джерела виникнення ризиків у проекті ППП

Так, відсутність відповідних дозволів може мати широкий спектр наслідків — від сплати штрафів та стягнень до повного припинення проекту. Відсутність відведеної землі може збільшити вартість будівництва або викликати затримки у реалізації проекту. Крім того, у фазі експлуатації об'єкта ППП предметом неформальних відносин на основі корупційних схем може стати прийняття додаткових нормативно-правових актів, що можуть негативно вплинути на прибутковість проекту для приватного партнера.

Потужним потенційним джерелом активізації корупційних дій у відносинах держави та бізнесу в Україні виступає процедура тендерних закупівель. Серед основних недоліків діючої в Україні системи державних закупівель можна виділити: недосконалість нормативно-правового поля з питань регулювання діяльності у сфері державних закупівель, низький рівень інформаційно-технічного та кадрового забезпечення в системі державних закупівель, недосконалість процедури здійснення тендерних закупівель, відсутність цілісної системи контролю за процесом державних закупівель.

У сфері державного розподілу товарів та послуг одержання контракту, визначення обсягів та номенклатури державних закупок іноді відбувається на корупційній основі. Про це свідчать результати досліджень багатьох учених, серед яких можна виділити С. Роуз-Аккерман, С. Келмана, Т. Міллера, Е. Лоран, О. Рузіндани, Р. Клітгарда та багатьох інших. На думку С. Роуз-Аккерман, державні замовлення можна розділити на чотири групи [35]:

підряди, що потребують НДДКР;
підряди на будівництво складних об'єктів спеціального призначення без технологічних інновацій;

закупівлі стандартних продуктів на приватному ринку;
замовлення на спеціальну продукцію на приватному ринку.

Перші дві групи можуть передбачати реалізацію проектів державно-приватного партнерства. Для будівництва складних об'єктів спеціального призначення, що потребує серйозних навичок менеджменту й організації праці, загальновизнаним стандартом чесної та економічно ефективної процедури є вимога Всесвітнього Банку щодо проведення закритого конкурсу відповідно до міжнародних норм [36].

Найбільш частотним зловживанням у системі державних закупівель є замовлення, сформоване таким чином, щоб його вимогам відповідала тільки одна фірма. Проблема набуває великих масштабів тоді, коли вибір потенційних підрядників залежить від технічної специфікації продукту. Отже, якщо уряд визначає специфікації, які враховують продуктивність та відповідають конкретним кінцевим цілям, це може мінімізувати ступінь інсайдерського впливу. У багатьох країнах світу триває процес переорієнтації з удосконалення конкурсних процедур на створення більш ефективного закупівельного середовища. Так, проведені у США експерименти засвідчили, що найбільшу вигоду від конкурентної боротьби можна отримати тоді, коли держава стає одним з учасників ринку. Рішення щодо номенклатури державних замовлень є не менш важливими, ніж рішення щодо способу розміщення цих замовлень. Корумповані системи не тільки вдаються до незадовільних процедур, але і закупають не те, що потрібно. Іншим проявом дії неформальних інститутів акомодатійного типу є обмеження доступу учасників до тендерних закупівель з боку приватного сектору. Застосування в Японії процедури Келмана, пов'язаної з попереднім кваліфікаційним відбором (на основі врахування минулого досвіду потенційних підрядників), призвело до створення пулу перевірених фірм, що унеможливлювало доступ до конкурсу іноземних компаній. Вимога про проведення щорічних тендерів (у тому числі за капіталомісткими проектами) сприяла створенню квазікартеля для розподілу контрактів з метою забезпечення безперервності графіка робіт [37].

З метою мінімізації зловживань у сфері державних закупівель та корупційних проявів щодо нецільового використання бюджетних коштів в Україні необхідно послідовно вживати заходів (нормативно-правових, організаційних, управлінських, координуючих, контрольних), які передбачають:

законодавче встановлення можливості здійснення контролю за безпосереднім процесом державних закупівель з метою усунення фактів спричинення матеріальної шкоди державним інтересам;

нормативне визначення процедури вибіркової попередньої перевірки підрозділами КРУ;

запровадження ефективної системи взаємодії та координації діяльності органів (правоохоронних, контролюючих) з метою контролю за процесом державних закупівель та унеможливлення зловживань у цій сфері;

заборону брати участь у процесах державних закупівель особам, які зловживали службовим становищем, вчинили службові злочини у зазначеній сфері та були засуджені за вчинені злочини.

Необхідно досягти правильного співвідношення між антикорупційними заходами та певною гнучкістю, необхідною для забезпечення ефективності тендерних закупівель.

4.1.3 Предпринимательская среда региона и роль бизнес-ассоциаций в ее развитии*

Сегодня малый бизнес является многогранным явлением и в обществе играет как экономическую, так и социальную роль. Какие-либо изменения к лучшему в развитии предпринимательства невозможны без действенной и волевой инициативы предпринимателей, без их позитивного и конструктивного влияния на государственную политику. Предприниматели своими общими действиями могут влиять на развитие демократии, экономических возможностей и социальной справедливости. Это влияние чаще всего осуществляется через создание самостоятельных и добровольных объединений субъектов предпринимательской деятельности — бизнес-ассоциаций, которые находятся на острие решения проблем, выполняют делегированные функции защиты прав и представления интересов. В этом заключается главное отличие функций бизнес-ассоциаций от похожих остальных организаций — деятельность ради защиты прав, для выполнения социальных функций, а не сугубо ради экономических взаимоотношений.

Вопрос относительно создания бизнес-ассоциаций как в специфических сферах сотрудничества, так и универсальных рассматриваются в работах отечественных и зарубежных ученых и специалистов в области стратегического менеджмента, кибернетики и моделирования. Наиболее известные работы в этой области опубликовали следующие авторы: М. Альперович, И. Ансофф, А. Винников, В. Глушков, С. Дорошева, П. Друкер, Н. Захарченко, Д. Клиланд, В. Мальцев, Б. Мильнер, Л. Ситник, С. Скрипченко, С. Соколенко, А. Тридед и прочие.

Положения системного анализа, которые стали классическими благодаря работам многочисленной плеяды ученых — С. Оптнера, У. Кинга, М. Моисеева, Ю. Черняка, Е. Голубкова, Ф. Перегудова, В. Сагатовского и др. — продолжают развиваться, открывая все новые области применения, в том числе и относительно исследования бизнес-ассоциаций как систем.

* © Ю.В. Макогон, 2010

Разные аспекты развития малого и среднего бизнеса в Украине в современных условиях активизации усилий страны в международной экономической сфере рассматриваются многими отечественными научными работниками, специалистами и политиками, среди которых И. Базан, И. Ивченко, В. Ляшенко, К. Ляпина, В. Михалек, О. Пшонка и прочие. Более популярными относительно обсуждения являются административные вопросы создания, организации и управления деятельностью малых и средних предприятий, их юридической поддержки, налогообложения и контроля за деятельностью, а также проблемы бюрократического давления.

Деятельность большинства национальных деловых ассоциаций является теоретически не обоснованной, а и иногда практически не оправданной. Хаотичное использование зарубежного опыта время от времени дает случайные положительные результаты, но в большинстве случаев не приносит пользы ни предприятиям ни предпринимателям — участникам таких объединений. Ощущается недостаток теоретических подходов к обоснованию новых видов деятельности, особенно в сфере внешнеэкономической деятельности.

Бизнес-ассоциации выполняют свои функции особенно эффективно и быстро достигают результата тогда, когда их члены занимают активную позицию, а не являются посторонними наблюдателями. Участие каждого гарантирует успех всех, что часто служит главным принципом успешных бизнес-ассоциаций.

Наивысшего мастерства и умений требует сфера защиты прав и представления интересов. Бизнес-ассоциации уже доказали свою возможность относительно участия в обсуждении государственных решений и подготовке взвешенных и квалифицированных предложений, оказывали давление на власть и достигали результатов. Приобретенный опыт должен распространяться среди как можно большего количества бизнес-ассоциаций, чтобы дать импульс для последующего развития.

Согласно исследованиям 2008 г. в Украине членами бизнес-ассоциаций были более 17% предприятий, 4,4% малых и средних предприятий были членами ассоциаций раньше, однако вышли из них.

Крупнейшими бизнес-ассоциациями на территории Украины и мира являются Торгово-промышленные палаты. На примере Донецкой ТПП рассмотрим практические шаги, которые предпринимаются ею в сфере поддержки предприятий малого бизнеса.

Донецкая торгово-промышленная палата — это динамично развивающаяся некоммерческая организация, всячески содействующая развитию бизнеса региона. Меняя свои основные приоритеты, сегодня важнейшей стратегической целью деятельности она определяет комплексную, системную поддержку и всестороннее развитие малого и среднего предпринимательства.

Для реализации инициатив, направленных на всестороннее развитие сферы малого предпринимательства, в конце 2003 г. Донецкой ТПП совместно с Министерством по вопросам международного развития Правительства Великобритании создано структурное подразделение ТПП — Центр развития малого и среднего предпринимательства.

За последние пять лет проведен ряд широкомасштабных мероприятий и внедрен ряд инициатив.

Совместно с Донецкой областной государственной администрацией и Донецким областным советом впервые на Украине в Донецкой области с 2002 г. стали проводиться широкомасштабные региональные конференции «Развитие малого предпринимательства Донбасса». В 2004 и 2006 гг. значимыми, резонансными и широкомасштабными событиями стали организация и проведение на базе Донецкой ТПП Торгово-промышленной палатой Украины, Донецкой областной государственной администрацией, Донецким городским Советом при поддержке Государственного комитета Украины по вопросам регуляторной политики и предпринимательства и Национальной академии наук Украины Национальных научно-практических конференций «Развитие предпринимательства — фактор устойчивого роста экономики Украины».

Особо важным мы считаем развитие профессиональной обучающей (образовательной) деятельности для представителей малого бизнеса. Регулярно проводятся тренинги, семинары, мастер-классы по различным тематикам. Интересным и практичным для начинающих предпринимателей стал совместный проект Центра развития МСП Донецкой ТПП, Мид-Йоркширской ТПП и Института лидерства менеджмента (Великобритания) по проведению расширенной 5-недельной тренинговой программы для начинающих предпринимателей «Как создать свой бизнес!». В ходе проведения программы предприниматели смогут проверить свои способности вести бизнес, осознать свою бизнес идею, научиться составлять финансовые и оперативные планы и многое — другое. Результатом курса станет написание бизнес-плана собственного бизнеса, который будет оценен экспертной комиссией Института менеджмента и технологий (Великобритания).

Донецкая торгово-промышленная палата постоянно рассматривает различные возможности и инновации в путях возможного всестороннего содействия предпринимательству региона. Поскольку Донецкая область сегодня — это один из мощнейших промышленно развитых регионов Украины, основу которого составляет тяжелая промышленность — металлургия, машиностроение, угольная отрасль, — становится достаточно актуальным вопрос взаимосвязей крупного и малого бизнеса. Донецкой торгово-промышленной палатой подготовлен проект создания Донецкого информационного центра субконтрактации и кластерных систем. Наличие в Донецкой области крупных промышленных предприятий и достаточно большого числа малых производственных предприятий, практически

отсутствие налаженных кооперационных связей между ними и системы субконтрактинговых отношений представляет уникальную возможность решить проблему взаимовыгодного сотрудничества малого и крупного бизнеса региона путем создания субконтрактингового центра. В этом и состоит основная инновационность проекта — создание впервые на территории Донецкой области единственной в своем роде структуры, которая на практике сможет организовать и наладить взаимовыгодные кооперационные связи малого и крупного бизнеса, привлекая к сотрудничеству все заинтересованные стороны — малые и крупные предприятия, общественные организации, органы государственной власти и местного самоуправления, научные учреждения.

Создание информационного субконтрактингового центра позволит любому заинтересованному представителю малого бизнеса в удобное время и в одном месте удобными ему средствами (телефон, факс, e-mail, Интернет) получить и разместить информацию о возможных заказах и своих потребностях и возможностях для налаживания долговременных кооперационных связей с предприятиями на территории Донецкой области.

Актуальными, как и для любой бизнес-ассоциации, остаются вопросы изучения и анализа насущных проблем малого бизнеса, возможных путей их решения, лоббирования интересов через открытый диалог всех заинтересованных сторон. Донецкая ТПП сегодня становится именно той площадкой, где широкий круг общественности и предпринимательства активно участвует в работе круглых столов, общественных слушаний и других деловых мероприятий с целью содействия малым и частным предприятиям в развитии их бизнеса, поиске делового партнера, обмене информацией о деятельности предприятий, определении проблемных вопросов и путей их решения.

В 2008 г. возобновлена работа Комитета предпринимателей малого и среднего бизнеса при Донецкой ТПП как органа, основной целью которого будет лоббирование и представление интересов предпринимателей.

Донецкая ТПП активно взаимодействует с органами власти. Представители Донецкой торгово-промышленной палаты являются членами Координационных советов по вопросам развития предпринимательства Донецкой области, городов: Донецка, Мариуполя, Краматорска, Горловки, Артемовска.

На протяжении двух последних лет Донецкой торгово-промышленной палатой издается первый и пока единственный в Донецкой области каталог предприятий малого бизнеса «Малый бизнес Донбасса», включающий адресную и аналитическую информацию порядка 5000 предприятий Донецкой области, активно работающих в сфере малого предпринимательства. В конце 2004 г. Донецкая ТПП инициировала издание специализированного вестника малого бизнеса — газеты «Бизнес-Время», единственного на сегодняшний день в области печатного издания, основной направленностью которого является малый и средний бизнес.

Поддержка предпринимательства не должна сводиться непосредственно к анализу, постановке и решению негативных проблем в предпринимательской деятельности, есть ещё и обратная сторона медали. Необходимо всесторонне популяризировать, отмечать положительный опыт и активных, успешных представителей предпринимательства, которые сегодня работают на благо себя и экономики региона и страны в целом. Одним из таких примеров стала организация и проведение по инициативе Донецкой ТПП в 2007 и 2008 гг. регионального конкурса «Предприниматель года». Конкурс призван стать важным рычагом в формировании положительного имиджа предпринимательской деятельности и самих предпринимателей в нашей области, показать желание органов государственной власти и общественных организаций не только участвовать в регулировании предпринимательской деятельности, но и в отметке положительных результатов таковой.

С целью содействия предприятиям малого бизнеса в расширении их рынков сбыта, увеличении объемов продаж и поддержки национального производителя ежегодно Донецкой ТПП совместно с партнерами, проводятся более 15 торговых ярмарок со 100% участием представителей малого предпринимательства.

4.1.4 Державне регулювання державно-приватного партнерства в авіаційній сфері*

Державно-приватне партнерство (ДПП) в Україні стає одним із найбільш привабливих варіантів вирішення проблем державного управління в галузях інфраструктури на основі інституціонального підходу за підтримки і участі у ньому приватного бізнесу. Метою такого партнерства стає розвиток державної власності в інфраструктурній сфері шляхом об'єднання ресурсів влади та бізнесу. Бізнес, безумовно, випереджає державу в підприємницькій ініціативі й ефективності, але втіленню майже 90% його стратегічних планів перешкоджає недостатній розвиток інфраструктури. Інфраструктурні проблеми господарювання в першу чергу покликані вирішити участь держави. Дослідження практичного досвіду в Україні показали, що формула державно-приватного партнерства складається за моделлю "державна йде за бізнесом", тоді як ДПП у традиційному розумінні виглядає як "бізнес йде за державою", тобто держава залучає приватні засоби в інфраструктуру.

Створення ефективної системи партнерства держави й бізнесу найбільш актуально в сферах виробничої і соціальної інфраструктури. При цьому держава залишає за собою монополні сегменти інфраструктури, передаючи бізнесу конкурентні сегменти інфраструктурних галузей. Варто зазначити, що інфраструктурні проекти в

* © М.Б. Янчук, 2010

сфері транспорту, енергетики або телекомунікації є капіталомісткими та вимагають залучення довгострокових фінансових ресурсів, розробки довгострокової політики, ретельної оцінки для оптимізації розподілу фінансових потоків у часі й просторі [31].

Авіаційна галузь через свою стратегічну значимість не є виключенням і потребує значних фінансових впливів. З цього приводу проглядаються два основних завдання подальшого успішного розвитку авіаційної сфери: перше — орієнтація на приватного інвестора, друге — створення оптимального механізму взаємодії держави та інвестора при реалізації масштабних інфраструктурних проектів галузі.

В Україні тема ДПП протягом останніх років часто звучить на державному рівні, активно обговорюється серед науковців, політиків, підприємців, експертів, входить у тексти офіційних програм і нормативно-правових актів. Суттєвий внесок у дослідження теоретичних питань нормального функціонування системи ДПП та визначення сучасних практичних форм партнерства держави і приватних компаній внесли такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як Г.А. Аванесова, О.Н. Астаф'єва, В.Я. Афанасьєв, І.К. Бистряков, В.Ф. Уколов; зарубіжний досвід співпраці держави і бізнесу представлений у роботах С. Брю, Р. Даніеля, М. Кастельса, К. Макконелла, А.Г. Мовсесяна, М. Ратнера, О. Ульямсона, Р.Д. Уоллеса, Дж. Сороса; питанням удосконалення процесів ДПП присвячені роботи О.А. Бабецької-Кухарчук, В.Г. Варнавського, М. Мореля, А.А. Яковлева, С. Лозинського, А. Праздничних; взаємодії і концесійним відносинам на ринку авіаперевезень — Ю. Кулаєва, О. Косарева, В. Кулика, Н. Шаповал, О. Ільєнко.

Проте український досвід ДПП мало систематизується і подальшого дослідження потребують питання системного підходу до формування механізму державного управління ДПП, зокрема в авіаційній сфері, який комплексно охоплює чітке законодавче регулювання, інституційне та організаційне забезпечення взаємодії учасників державно-приватних проектів. Тому метою дослідження є узагальнення теоретичних, законодавчих та практичних аспектів державного регулювання при реалізації інфраструктурних проектів у форматі ДПП та обґрунтування доцільності їх втілення в авіаційній сфері з урахуванням міжнародного та вітчизняного науково-практичного і законодавчого досвіду.

Розвиток стратегічних галузей економіки вимагає злагодженої взаємної співпраці державного і приватного капіталу. Вплив світової фінансової кризи на розвиток проектів ДПП викликав призупинення ряду великих інвестиційних проектів, у тому числі й проектів ДПП. Причиною тому є недостатня кількість коштів у банків-кредиторів та ряд інших кризових факторів.

Позитивним моментом у даній ситуації необхідно визнати зниження вартості активів, придбання яких на більш привабливих умовах,

ніж до кризи, сприятливо позначиться на суб'єктах ринку, що не потребують залучення додаткових коштів ззовні. Варто усвідомлювати, що криза рано або пізно буде подолана і вартість таких активів безперечно збільшиться. З урахуванням цього інвестиції у форматі державно-приватного партнерства одержать ще більшу привабливість, оскільки частина фінансування таких проектів гарантується державою, що свідчить про високий ступінь їх фінансової надійності. Враховуючи порівняно невеликий український досвід застосування ДПП, варто особливо підкреслити важливу роль послідовного врахування міжнародного досвіду в сфері ДПП країн, які пройшли довгий і нелегкий шлях становлення інститутів державно-приватного партнерства та його адаптації щодо українських умов.

ДПП порівняно молодий механізм взаємодії між державою й приватним капіталом, що з'явився в середині 80-х років минулого сторіччя у Великобританії, коли уряд консерваторів у зв'язку з неможливістю фінансування великих інфраструктурних проектів із державного бюджету був змушений залучити до участі в таких проектах приватні компанії. У 1992 р. Великобританія офіційно затвердила програму Приватної Фінансової Ініціативи (Private Financial Initiative), відповідно до якої приватні компанії, в обмін на фінансування об'єктів соціальної інфраструктури, одержували право на часткову приватизацію таких об'єктів, їх експлуатацію і обслуговування. Завдяки цій програмі у Великобританії були здійснені десятки великих інфраструктурних проектів, наприклад, відомий (хоча не самий успішний) проект із приватизації, розвитку і обслуговування лондонського метро [38].

Досвід багатьох країн показує, що з 1980-х років в інфраструктурних галузях загальнонаціонального значення істотно зросла роль спільного державного і приватного партнерства при реалізації великих інвестиційних проектів. Це досить складний комплекс договірних взаємин між внутрішніми і зовнішніми інвесторами, позичальниками, замовниками, постачальниками, регулювальними органами влади різного рівня. Відповідальність, повноваження, границі діяльності між багатьма учасниками жорстко регламентуються законодавством, що відповідно розвивається.

Аналіз сучасного стану справ свідчить, що кількість проектів ДПП у країнах Європейського Союзу вже перевищує 1400, а їх загальна сума еквівалентна близько 260 млрд. євро. Активно розвиваються проекти ДПП у Канаді, Австралії, країнах Південно-Східної Азії. ДПП має особливості, які пов'язані з участю в проекті держави, що визначає рамкові умови партнерства. До них, наприклад у ЄС, відносяться: специфічні вимоги бюджетного обліку; необхідність особливого "бюджетного" мислення на додаток до "бухгалтерського"; різний правовий статус партнерів; детальне регулювання заборгованості державного сектору; обмежена готовність

держави ухвалювати рішення щодо проекту; формальні вимоги до процедури прийняття рішень; різні правила і норми в сфері державних замовлень і закупівель по проекту [31].

У класичному виді ДПП (англ. «public private partnership») — це укладення договорів за принципом "концесійних", у яких беруть участь як рівноправні партнери: з одного боку, органи державної або муніципальної влади, з іншого — приватні компанії. Зручність таких ДПП угод виражається також і в наявності різноманітних механізмів співробітництва "держава – приватний інвестор" та їх комбінацій:

ВОТ (англ. build, operate, transfer — будівництво, експлуатація/управління, передача). Цей механізм використовується, головним чином у концесіях. Інфраструктурний об'єкт створюється за рахунок концесіонера, який після завершення будівництва одержує право експлуатації об'єкта протягом строку, достатнього для окупності вкладених коштів. По закінченні строку окупності об'єкт передається державі. Концесіонер одержує право використання, але не володіння об'єктом, власником якого є держава.

ВООТ (англ. build, own, operate, transfer — будівництво, володіння, експлуатація/управління, передача). У цьому випадку концесіонер одержує право не тільки користування, але й володіння об'єктом протягом терміну дії угоди, після чого він передається владі;

РОТ (англ. restore – operate – transfer): концесіонер відновлює або модернізує державний об'єкт, управляє ним і після закінчення строку договору повертає державі;

МОТ (англ. maintain – operate – transfer): концесіонер бере в експлуатацію діючий об'єкт і зобов'язується його підтримувати в робочому стані та ефективно експлуатувати;

ДОТ (англ. develop – operate – transfer): концесіонер розвиває не один об'єкт, а створює якусь просторово розподілену структуру об'єктів;

ТУН (англ. tied up houses,): концесіонер одержує право управляти декількома об'єктами на різних територіях [39].

Слід зазначити, що в різних правових системах дані моделі можуть називатися по-різному і регулюватися різними способами. Розмаїття цих моделей виникло та існує для задоволення потреб учасників проектів ДПП — як приватних інвесторів, так і представників державної влади.

Державно-приватне партнерство в Україні де-факто розвивається вже досить давно й цілком успішно застосовується в багатьох сферах економіки, і зокрема в авіаційній інфраструктурній сфері: аеропортовій діяльності та авіаперевезеннях.

Аналіз практики підтверджує, що несистемне зростання авіаційної інфраструктури все більше поступається місцем ретельно спланованій мережі авіаційних перевезень. Таке державне планування можливе тільки при дотриманні принципу hub&spokes (центр «колеса та спиць»),

що відповідає принципу магістральних перевезень. При такій організації авіаційного бізнесу відбувається концентрація транспортного потоку в центральних аеропортах, як найбільших логістичних центрах, до яких стікаються транспортні потоки малої й середньої інтенсивності. Розвиток аеродромної мережі відбувається гармонічно: злітно-посадочні смуги центральних аеропортів приймають авіаційні гіганти типу Ербас-380, а малі й середні аеропорти відповідають потребам регіональної та ближньо- магістральної авіації. Варто відзначити, що у світі все більше зростає необхідність розвитку регіональних перевезень за принципом «point-to-point» — «від точки до точки», які напряду пов'язують другорядні аеропорти між собою, оптимізуючи маршрутні схеми авіаперевезень. Для успішної реалізації таких необхідних проектів, як свідчить світовий досвід, доцільне використання моделей державно-приватного партнерства [40].

Характерна сучасна тенденція в авіаційній інфраструктурній сфері така, що аеропортовий бізнес все більше стає вагомою складовою в розвитку авіаційної галузі. Слід зазначити, що у Європі в останні роки аеропортова діяльність стає більш орієнтованою на підвищення комерційної віддачі аеропорту та найбільш повну реалізацію його ринкового потенціалу. Фінансові результати діяльності аеропортів виходять на перший план поряд з виробничими показниками. Отже, з одного боку, аеропортова діяльність розглядається як самостійний комерційний бізнес, а з іншого — за участю держави та під її контролем має забезпечуватись розвиток ринкової і транспортної інфраструктури економіки. Вирішення комерційних завдань вимагає скорочення витрат і зростання обсягу доходів за рахунок впровадження ефективних технологій, залучення компетентного персоналу, сучасного обладнання та інших необхідних ресурсів, що потребують великих довгострокових інвестицій. Стандартні рішення проектного фінансування (через банки, інвестиційні компанії та ін.) застосовуються з істотними застереженнями, тому для досягнення цілей державної політики доцільно використання механізмів реалізації проектів саме у формі державно-приватного партнерства.

Яскравим прикладом практики ефективного європейського проекту ДПП є розширення і модернізація міжнародного аеропорту у Варшаві. Більше 85% пасажирів міжнародних авіарейсів користувалися саме Варшавським аеропортом, що вимагало у відносно короткий термін забезпечити збільшення пасажирського і вантажообігу аеропорту майже вдвічі. Без залучення приватного капіталу та ноу-хау реалізувати такий проект було неможливо. За результатами відкритого європейського конкурсу як приватний партнер проекту виступила німецька фірма "Хохтіф АГ", що розробила спеціальну модель фінансування ДПП для аеропортів країн Центральної і Східної Європи. Був сформований

консорціум (генеральний підрядник — "Хохтіф ейрпорт Гмбх"), у який на правах партнерів увійшли малі і середні підприємства Польщі та Німеччини. Приватне фінансування забезпечував консорціум банків на чолі з АТ "Сітібанк". Одержувачем кредитів і державним партнером проекту виступало агентство "Польські аеропорти PPL". Вартість проекту склала 153,4 млн. євро, з яких 80% фінансування (за моделлю cash-flow) — за рахунок приватних структур. Державна польська авіакомпанія LOT була включена в приватну кредитну угоду про забезпечення гарантій і в угоду про використання аеропорту. Успішне завершення робіт сприяло тому, що надалі генеральний підрядник взяв участь у проектах реконструкції на принципах ДПП аеропортів міст Дюссельдорфа, Гамбурга та Сіднея [38].

Вдалою моделлю ефективної співпраці публічного і приватного партнерів визнаний також проект з реконструкції найбільшого аеропорту Німеччини у Франкфурті-на-Майні. Проект передбачав попередню стадію приватизації — емісію акцій, 29% яких були реалізовані на фондовій біржі, а власниками інших акцій стали земля Гессен (32,1%), місто Франкфурт (20,5%) і держава (18,4%). Сформоване в такий спосіб АТ "Фрапорт" навмисно зберегло контроль публічних інвесторів. При цьому АТ є "приватним" акціонером в інших німецьких аеропортах, тобто "приватна" сторона партнерств у них представлена структурою з переважно державною участю [38].

За сучасних умов існують різні опції комерціалізації авіаційної інфраструктури. Доцільно зауважити, що саме продаж/стратегічний бай-аут (викуп), а також поєднання концесії з моделлю В.О.Т одержали найбільше поширення в сучасному європейському авіаційному бізнесі. Дослідження практичного досвіду в розвинених країнах показали, що, наприклад, у ЄС в авіаційній інфраструктурі реалізовано дві форми державно-приватного партнерства. Перша — передбачає доручення успішному операторові великого аеропорту розширити зону свого охоплення і допомогти державі сформувавши стратегію потужного авіаційного вузла, частиною якого є такий аеропорт. Саме по такому шляху йде "Аеропорт де Парі", найбільший оператор французької мережі аеропортів, що надає консалтингові й інженерні послуги за кордоном у десятках країн. Другий успішний приклад співробітництва держави і приватного оператора — Міжнародний аеропорт Мюнхена, а саме: аеропорт надає великим авіакомпаніям земельний лот для будівництва власного терміналу, що диверсифікує традиційний продуктивний пакет авіакомпаній та сприяє оволодінню ними наземною складовою перевезень; аеропорт Руассі у Франції, де авіакомпанія "Ер Франс" користується власним аеровокзальним комплексом, побудований за принципом В.О.О.Т [40].

Практика вітчизняного досвіду успішних проектів ДПП у сфері аеропортового бізнесу свідчить про вдалу реконструкцію аеропорту в Харкові в форматі ДПП, що є свідченням чіткого розуміння державою і

регіональною владою всієї складності комплексу проблем і важливості сприяння розвитку даної сфери. Так, за рахунок коштів державного бюджету в 2008–2010 рр. виконано будівництво перону та місць стоянок літаків готовністю 80%. До 2012 р. планується будівництво нової злітно-посадкової смуги довжиною 2500 метрів, що дозволить приймати літаки класу Боїнг 737, а також нових авіадиспетчерської вишки та аварійно-рятувальної станції; заміна світлосигнальної системи та системи засобів посадки літаків. За кошти інвестора у 2008–2010 рр. виконано будівництво нового пасажирського терміналу готовністю 80% та реконструкція привокзальної площі (готовність — 75%). Крім того, до 2012 р. планується значний обсяг робіт, а саме: реставрація існуючого терміналу; будівництво тимчасового реверсного терміналу; повна модернізація інфраструктури аеропорту, закупівля спеціального транспорту. За оцінками експертів, реконструйований і новий пасажирський термінали збільшать пропускну здатність міжнародного аеропорту "Харків" зі 100 до 650 пасажирів на годину, а використання тимчасового терміналу і спрощеної процедури прикордонного і митного контролю на час проведення фінальної частини "Євро-2012" дозволить збільшити пропускну здатність аеропорту до 2,5 тис. пасажирів на годину. Відповідно до Державної цільової програми підготовки до Євро-2012 аеропорт Харкова до 2012 р. одержить фінансування з державного бюджету загальним обсягом в 736,66 млн. грн. [40].

Принципово важливим є питання підвищення державної участі в розвитку аеропортової сфери та одночасного створення умов для переорієнтації аеропортів з бюджетних коштів на приватні інвестиції. За рекомендаціями професіоналів галузі схему державно-приватного партнерства, що пройшла апробацію в Харкові, доцільно застосувати у першу чергу на об'єктах регіонів, що приймають "Євро 2012". Це приведе до структурування мережі всіх аеропортів України.

Отже, партнерство дозволяє використовувати всі наявні ресурси сторін для підвищення якості управління активами аеропорту і максимально повної реалізації його ринкового потенціалу. Тому для вирішення проблемних питань і прийняття оптимальних управлінських рішень в аеропортовому бізнесі доцільно запропонувати застосування концесійних схем, основними перевагами яких є гнучкість і комплексність, що дозволяє задовольнити інтереси всіх зацікавлених сторін:

держави — у розвитку і ефективному управлінні підприємством без значних бюджетних витрат і збереженні за собою ряду регулюючих функцій (контролю за ціноутворенням, безпекою, складом і якістю вироблених послуг);

приватного інвестора — у можливості реалізації інвестиційного проекту, розподілі ризиків і забезпеченні джерел повернення вкладених коштів;

споживачів — у гарантованому наданні послуг з високим рівнем якості й за доступною ціною.

За оцінками експертів галузі, важливим аспектом впровадження концесійної схеми є те, що вона дозволяє домогтися високої ефективності управління аеропортовим комплексом, а також отримати максимально можливий дохід з наявного ринкового потенціалу без консолідації всіх активів у руках одного власника. Крім того, вона дозволяє підприємствам вести бізнес на однакових ринкових умовах і уникнути неконструктивного впливу адміністрації аеропорту на прийняті рішення. Виділення ряду аеропортових послуг в окремі види бізнесу та їх передача в управління найбільш компетентним менеджерам, які мають необхідні інвестиційні можливості, дозволить максимально ефективно реалізувати потенціал ринку послуг окремого аеропорту та максимізувати сукупний дохід аеропортового комплексу.

Крім того, слід зазначити, що нормальне функціонування ДПП передбачає чітке державне законодавче регулювання і організаційне забезпечення всіх нюансів взаємодії учасників державно-приватних проєктів. Так, наприклад, необхідно чітко визначити механізм повернення вкладених інвестором коштів, визначення часток кожної сторони-учасника при розподілі доходу, встановлення орендних ставок і механізму їх перегляду. Виходячи з досвіду діяльності світових і вітчизняних підприємств, можна сказати, що для інвестора в першу чергу необхідне проведення зрозумілої і прозорої фіскальної політики, наприклад, це стосується законодавчого закріплення оптимальної ставки податку на землю для аеропортів тощо.

За результатами дослідження встановлено, що регулювання та контроль держави за сучасним процесом ДПП багатогранний і адекватний. Розрахунок капітальних витрат, постійний супровід укладення договорів концесій і нагляд за їх реалізацією — все це здатне гарантувати державі адекватний потік звітності для прийняття рішень щодо подальшого розвитку проєкту. З іншого боку, авіаційна влада може одержати істотний вигравш від запропонованого формату державно-приватного партнерства, наприклад, у вигляді допомоги закупівлі приватним партнером сучасного електронного устаткування, мікропроцесорів і програмного забезпечення тощо.

Розглядаючи правові, організаційні та фінансові аспекти співпраці влади та бізнесу, зауважимо, що саме за допомогою правових актів держава здійснює поступовий системний підхід до розбудови оптимального формату ДПП. Державно-приватне партнерство в Україні регламентується досить великим масивом нормативно-правових актів (Конституцією України, Цивільним кодексом, Господарським кодексом, законами України "Про концесії", "Про концесії на будівництво і експлуатацію автомобільних доріг", "Про угоди про розподіл продукції",

"Про фінансовий лізинг", "Про оренду державного і комунального майна", "Про управління об'єктами державної власності" та іншими законами і підзаконними нормативно-правовими актами).

Крім того, у сфері правового регулювання в Україні з'явився новий законодавчий акт — Закон України «Про державно-приватне партнерство» № 2402, що прийнятий 26.07.2010 р. [41], який встановив єдину державну політику у сфері цих відносин. На державному законодавчому рівні вперше визначені організаційно-правові основи та принципи взаємодії державних і приватних партнерів на договірній основі: договорів концесії, про спільну діяльність, про розподіл продукції тощо. Вид договору визначається органом, що приймає рішення про реалізацію проекту у форматі ДПП, а певна договірна форма для конкретного проекту передбачає регулювання відносин діючими у відповідній сфері правовідносин нормами. Наприклад, якщо проект здійснюється на основі договору концесії, він має відповідати вимогам розділу 40 Господарського кодексу, а також положенням Закону «Про концесії» [42].

Одним із прогресивних нововведень закону є положення про джерела фінансування ДПП, які можуть включати як фінансові ресурси приватного партнера, так і кошти державного і місцевого бюджетів — це важливе досягнення у порівнянні із Законом «Про концесії» [42], який передбачає можливість надання концесіонеріві лише дотацій, компенсацій і пільг і, винятково по відношенню до збиткових або низькорентабельних об'єктів концесії.

Узагальнюючи вищесказане та спираючись на результати проведених аналітичних досліджень ДПП, можна обґрунтувати головні завдання держави як головного регулятора партнерських відносин із приватним бізнесом в стратегічних галузях, які не можуть бути приватизовані, але для яких у держави відсутні кошти на розвиток:

- виявлення необхідності підписання партнерських угод із приватними бізнес-структурами в конкретних сферах економіки;

- розробка пропозицій і рекомендацій по проектах ДПП;

- опис ключових характеристик проектів з урахуванням публічних інтересів;

- організація процедур відбору приватних партнерів;

- підготовка пакета документації для проектів, проведення переговорів і підписання угод із приватними партнерами;

- контроль за виконанням угод, моніторинг і забезпечення реалізації публічних інтересів у рамках партнерства;

- оцінка виконання приватним партнером умов угоди;

- розробка рекомендацій про продовження або припинення договірних відносин із приватним партнером.

Держава організує регулюючу діяльність у сфері партнерства із приватним бізнесом головним чином у трьох напрямках:

виробляє стратегію і принципи, на основі яких діють відносини бізнесу із суспільством в цілому і з державною владою, зокрема;

формує інституціональне середовище для розробки і реалізації партнерських проектів;

безпосередньо займається організацією і управлінням державно-приватним партнерством, розробляє його форми й методи, а також конкретні механізми.

У сфері державно-приватного партнерства контрольні та регулюючі функції держава може здійснювати за допомогою профільних міністерств та відомств або спеціально уповноважених органів. При цьому спеціальні агентства можуть створюватися державою для кожної галузі економіки, у якій розвиваються партнерства, головним чином концесії (наприклад, у Польщі створені відповідні інституціональні структури окремо для автомобільних доріг, залізниць, електроенергетики, лісового господарства та інших галузей) [38].

Узагальнення міжнародного і вітчизняного досвіду підтверджує тезу про те, що із ДПП пов'язана принципово нова якість реалізації суверенних функцій держави. Аналіз засвідчує, що держава як суверен зберігає необхідний у кожному конкретному проекті обсяг владних функцій у партнерських відносинах із приватним бізнесом. Одночасно держава діє і як суб'єкт цивільного права, що опирається на принципи рівності сторін, непорушності умов контрактів і відповідальності по прийнятих зобов'язаннях.

Отже, у багатьох випадках використання механізму ДПП для реалізації інфраструктурних проектів економіки, і в авіаційній галузі зокрема, може стати одним з основних шляхів її розвитку, оскільки такі проекти завжди пов'язані з високими витратами і розміри необхідного фінансування часто виходять за межі можливостей бюджету (державного або регіонального). Вважаємо, що інвестиції у форматі державно-приватного партнерства одержать ще більшу привабливість, оскільки частина фінансування таких проектів гарантується державою, що свідчить про високий ступінь їх фінансової надійності. Кожний із проектів ДПП у цілому буде завжди відповідати таким характеристикам:

довгостроковий характер, що дозволяє обом сторонам здійснювати стратегічне планування своєї діяльності;

свобода приватного інвестора в прийнятті адміністративно-господарських і управлінських рішень, що відрізняє проекти ДПП від спільних підприємств і контрактів на виконання робіт;

наявність у держави важелів впливу на приватного інвестора як у рамках угоди про ДПП, так і в рамках законодавчих норм у випадку порушення ним умов угоди при необхідності захисту суспільних інтересів.

4.1.5 Концесія як інструмент державно-приватного партнерства*

Одним із основних напрямків перетворень економіки та суспільства в Україні на сучасному етапі є подальше реформування державної власності з метою її більш органічного включення до системи ринкових відносин. Успішне вирішення цієї проблеми залежить не тільки від реалізації приватизаційних програм, але і від пошуку та використання інших механізмів і форм співпраці держави та приватного капіталу, які не передбачають передання державної власності приватному сектору.

У світовій практиці протягом останніх десятиліть активно розвиваються нові механізми стимулювання національної економіки на основі розширення традиційних та розбудови нових форм взаємодії державного та приватного секторів з метою забезпечення конкурентоспроможного соціально-економічного розвитку.

В Україні має місце недооцінка інвестиційного потенціалу державно-приватного партнерства. За даними Всесвітнього банку, протягом 1990-2008 р. обсяги приватних інвестицій лише в інфраструктурні проекти, реалізовані на засадах партнерства держави і бізнесу у країнах, що розвиваються, склали 161,0 млрд. дол. США [44]. Лідерами у структурі приватного фінансування інфраструктурних проектів були Індія (18,1% загального підсумку), Бразилія (15,1%), Російська Федерація (12,4%) та Туреччина (6,0%), тобто країни, що демонстрували високі темпи економічного зростання у передкризовому періоді. При цьому в країнах із середнім рівнем доходу (lower middle income) загальний обсяг інвестицій в інфраструктурні проекти склав 521,8 млрд. дол. США. У той же час слід відзначити швидкий розвиток державно-приватного партнерства у Китаї, де лише у 2008 р. започатковано 59 інфраструктурних проектів (27,3% від загальної кількості інфраструктурних проектів країн, що розвиваються). Натомість, загальні обсяги інвестицій в інфраструктурні проекти на основі форм партнерства держави і бізнесу в Україні протягом 1990–2008 рр. становили лише 8,2 млрд. дол. США (1,6% загального підсумку), з яких 97,5% припадало на телекомунікаційний сектор [44].

Однією з форм державно-приватного партнерства, що використовується у світі при здійсненні масштабних, капіталомістких проектів, є концесія.

Концесії як форма господарської діяльності використовуються у світі вже майже кілька століть. Але якщо раніше вони знаходили застосування переважно в освоєнні надр, то в 1990-их роках в концесію стали передаватися численні об'єкти державної власності. Особливу роль ця форма господарювання почала відігравати в галузях виробничої інфраструктури, що становлять основу систем життєзабезпечення економіки і суспільства та традиційно знаходилися у державній власності або державному управлінні

* © І.В. Іголкін, 2010

(електроенергетика, залізничний транспорт, автодорожнє господарство, магістральне транспортування газу та інші). Поширення концесій на нові сфери і те, що при цьому відбувається вдосконалення їх господарського механізму, — головна характерна риса розвитку концесій сьогодні.

Концесії зменшують фінансове навантаження на державний бюджет, дозволяють залучити інвестиції у державний сектор економіки, послабити гостроту бюджетних проблем та одночасно зберегти об'єкти, які надаються в концесію у державній власності. Саме це обумовлює актуальність проблематики, яка досліджується.

Незважаючи на те що перші концесії надавалися в Україні з кінця 1990-х років на будівництво автошляхів, до цього часу не було досягнуто позитивних результатів від реалізації концесійних угод. Разом з тим високий знос основних фондів у сфері житлово-комунального господарства і транспортної інфраструктури, що зазвичай досягає 80%; низький ступінь використання об'єктів державної та комунальної власності; низька якість житлово-комунальних послуг, які надаються населенню, та незадовільний стан доріг як загальнодержавного, так і місцевого значення; хронічна недостатність бюджетних коштів для фінансування інвестиційних програм; слабка мотивація і низький рівень кваліфікації державних службовців та працівників державних (комунальних) підприємств, які експлуатують об'єкти інфраструктури і надають послуги населенню — все це обумовлює необхідність подальшого запровадження концесійного механізму в Україні.

У вітчизняній економічній науці не вирішено цілий ряд методологічних проблем концепції та стратегії переходу щодо концесійних форм господарювання, державного регулювання діяльності концесійних підприємств.

У сформованих економічних і політичних умовах розвитку України розробка якісно нової для країни методології господарських відносин на основі концесій становить актуальну наукову проблему.

Вивчення теорії та практики партнерства держави і приватного сектору та його конкретної концесійної форми є однією з важливих тем у сучасній зарубіжній науковій літературі.

Тема державно-приватного партнерства широко представлена у матеріалах світових фінансових та економічних організацій, таких як Всесвітній Банк, Міжнародний валютний фонд, Рада з економічних та соціальних питань (Комісія з економічних питань по Європі) при ООН. Серед них є як теоретичні праці загального характеру, так і публікації, присвячені опису практичного досвіду, набутого у процесі реалізації принципів партнерства держави та приватного капіталу в різних країнах.

Аналізу ролі держави в сучасній економіці присвячено багато робіт, серед яких слід виділити фундаментальні праці західних вчених Е. Аткінсона, Дж. Сакса, Д. Стігліца, Дж. Кейнса, Г. Таллока та інших.

Російські та українські науковці, такі як В. Варнавський, А. Гриценко, Б. Данилишин, М. Дерябіна, Т. Єфименко, М. Кулагін, М. Мейер, М. Михєєв, О. Мартякова, К. Павлюк, О. Степанова, Є. Черевиков вивчають основні напрями сучасної теорії та практики господарського партнерства держави і приватного сектору. Ці вчені-економісти зробили вагомий внесок у дослідження даної тематики. Але робіт, присвячених проблемам концесій та господарського партнерства держави і приватного сектору як специфічного явища змішаної економіки, що відображають сучасну українську специфіку, вкрай недостатньо. Проблематика концесій, партнерських відносин держави та приватного сектору довгий час не розглядалася як самостійна, залишаючись за рамками основних напрямів досліджень у відповідних сферах, а в умовах централізованої системи господарювання концесії взагалі не були затребувані практикою, а отже, не мали перспектив теоретичної розробки.

Метою роботи є виявлення загальних закономірностей розвитку концесійного процесу у світі та шляхів реформування державної власності в Україні на концесійній основі.

Концесія — система відносин, пов'язана з наданням приватній юридичній (фізичній) особі (концесіонеру) прав користування об'єктом публічної власності або прав держави, що належать їй на правах монополії. Ці права надаються власником (концесієдавцем) для будівництва, модернізації, реконструкції, експлуатації, управління або обслуговування за плату та на поворотній основі, на закріплених у договорі умовах і відповідно до чинного законодавства.

У світовій економічній літературі не існує єдиного визначення концесії. Навіть у країнах ЄС, де моделі управління державним майном схожі та концесійне законодавство має тривалу історію, є істотні відмінності у трактуванні цього поняття. Європейська комісія в правилах Єдиного ринку визначає концесію як «передачу суспільною владою об'єктів інфраструктури, які знаходяться в її власності або інших громадських служб, третій стороні для здійснення управління ними за умови прийняття останньою на себе підприємницького ризику та обов'язків з експлуатації обладнання» [45].

З юридичної точки зору концесія у сфері громадських робіт являє собою контракт, що має ті самі характеристики, що договір про громадські роботи, за винятком того, що як компенсацію за роботу концесіонеру надано право експлуатації переданого майна і право збору плати [46]. Плата вноситься користувачами об'єкта інфраструктури або публічною владою. Таке визначення концесії відповідає прийнятому в публічному праві західних країн поняттю адміністративного контракту, коли публічна влада (концесієдавець) уповноважує і зобов'язує концесіонера на договірній основі здійснювати управління та інвестування, необхідне для забезпечення функціонування об'єкта інфраструктури за його рахунок і на його ризик.

Об'єктом концесії (як угоди між державою або місцевою владою (концесієдавцем) та бізнесом, фіксує умови використання бізнесом публічної власності) може бути будь-яка публічна власність або деякі види господарської діяльності, що належать до державної монополії. Держава зберігає право власності та контрольні функції щодо об'єктів концесійних відносин; держава надає концесіонеру лише права на користування об'єктом своєї власності на платній (у бюджеті всіх рівнів) та поворотній основі.

Концесії встановлюють достатньо жорсткі, довгострокові та юридично оформлені відносини між державою та приватним капіталом; здійснюється суворий контроль за діяльністю концесіонера; держава має достатньо важелів впливу на концесіонера в разі порушення ним умов угоди, а також за необхідності захисту суспільних інтересів (скасування концесійної угоди, повернення об'єктів у державне управління або передавання його іншому суб'єкту господарювання).

Подвійна роль держави як представника суспільства і влади та як суб'єкта цивільного права пояснюється тим, що концесійні угоди мають риси як публічно-правового акта, так і цивільного договору. Це відображається у принципах рівності сторін, непорушності умов договору протягом усього терміну його дії, відповідальності за прийнятими зобов'язаннями тощо.

Відповідно до обсягу наданих концесіонеру прав власності, інвестиційних зобов'язань сторін, розподілу ризиків між суб'єктами договірних відносин, відповідальності щодо різних видів робіт (будівництво, управління, експлуатація) виділяються такі організаційні типи концесій [31]:

1. *BOT (Build, Operate and Transfer)*. Концесійна компанія здійснює будівництво та експлуатацію об'єкта інфраструктури на правах користувача протягом концесійного строку, після закінчення якого об'єкт повертається концесієдавцю.

2. *BTO (Build, Transfer and Operate)*. Концесіонер будує об'єкт інфраструктури та надає його в публічну власність після завершення стадії будівництва. Потім об'єкт відповідно до концесійної угоди надається в користування концесіонеру, який не має на нього права власності.

3. *Brownfield contract*. Його предметом виступає діяльність з розширення, відновлення або реконструкції існуючого об'єкта інфраструктури, яка не передбачає нове будівництво.

4. *BOO (Build, Own and Operate)* або *Greenfield project*. Концесійна компанія будує об'єкт інфраструктури та управляє ним на правах власності. Концесійний строк не фіксується.

5. *BOOT (Build, Own, Operate and Transfer)*. Відрізняється від попереднього типу тим, що концесіонер володіє і використовує об'єкт інфраструктури протягом обумовленого в контракті строку, після закінчення якого повертає його державі.

6. *Lease contract*. Об'єкт інфраструктури побудований державою без участі концесіонера, який інвестує в об'єкт. Орендар несе відповідальність за його обслуговування, отримує від користувачів плату і перераховує частину її власнику.

7. *Service contract*. Відрізняється від попереднього типу тим, що концесіонер отримує від концесієдавця в управління й обслуговування вже готовий об'єкт, який не потребує інвестицій. В окремих випадках він близький до лізингу.

У законодавстві України концесія визначається як надання з метою задоволення громадських потреб уповноваженим органом виконавчої влади чи органом місцевого самоврядування на підставі концесійного договору на платній та строковій основі юридичній або фізичній особі (суб'єкту підприємницької діяльності) права на створення (будівництво) та (або) управління (експлуатацію) об'єкта концесії (строкове платне володіння) за умови взяття суб'єктом підприємницької діяльності (концесіонером) на себе зобов'язань щодо створення (будівництва) та (або) управління (експлуатації) об'єктом концесії, майнової відповідальності та можливого підприємницького ризику.

Концесії зменшують фінансове навантаження на державу, оскільки концесіонер здійснює всі витрати щодо фінансування, управління та експлуатації об'єктів суспільної власності, наданих у концесію за власний рахунок.

Концесії дозволяють створити умови та передумови для ефективного функціонування, оптимального управління і розвитку державних об'єктів та об'єктів, які знаходяться у власності територіальних громад; спростити процес прийняття інвестиційних, кадрових, фінансових та інших рішень; сформувати конкурентні ринки щодо окремих сегментів публічної власності. Концесійні відносини дозволяють залучати приватний капітал, у тому числі іноземний, без втрати стратегічного контролю за життєво важливими системами та об'єктами країни; забезпечувати реальне партнерство держави і приватного сектору за пріоритетними напрямками реформування. Концесії сприяють більш повній реалізації принципів соціальної справедливості при оптимізації втручання держави в економіку. Концесіонер відповідно до своїх критеріїв ефективності здійснює політику господарювання, а держава контролює та регулює його діяльність; концесіонер має достатні гарантії повернення інвестицій, оскільки держава як партнер несе певні ризики щодо забезпечення мінімального рівня рентабельності.

Концесійна модель дозволяє отримати оптимальне співвідношення стратегічного контролю з боку держави за бізнесом з максимально можливою господарською свободою бізнесу на об'єкті державної власності. Концесійні відносини включають елементи різних видів зобов'язань (оренда, довірче управління, підряд і ін.). Відмінність концесії від інших видів відносин визначається метою, з якою держава вступає у ці

відносини. Основна мета держави в цьому випадку полягає у залученні приватних інвестицій для якісного поліпшення та підвищення ефективності використання державного майна, не включеного в господарський обіг, а також для створення нового майна.

До основних законодавчих актів, якими регулюються концесії в Україні, належать:

Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV (Глава 40);

Закон України від 16.07.1999 р. №997-XIV "Про концесії";

Закон України від 14.12.1999 р. № 1286-XIV "Про концесії на будівництво та експлуатацію автомобільних доріг";

Закон України від 08.09.2005 р. № 2862-IV "Про автомобільні дороги";

Закон України від 18.09.1991 р. № 1562-XII "Про джерела фінансування дорожнього господарства України";

постанови Кабінету Міністрів України щодо концесійної діяльності.

Однак в Україні на відміну від зарубіжного досвіду концесії не набули значного поширення. У сфері транспортної інфраструктури за 1997–2009 рр. було підписано лише два концесійних договори: на будівництво та експлуатацію автомобільних доріг Львів-Краковець та Львів-Броди. Будівельні роботи на зазначених об'єктах не було розпочато, оскільки концесіонери не змогли залучити необхідних інвестицій.

Разом з тим за період з 1990 по 2008 рр. за участю приватного капіталу у 81 країні, що розвиваються, та у країнах із перехідною економікою, було реалізовано 1147 проектів у галузі транспорту. Найбільша інвестиційна активність і найбільші інвестиційні об'єкти мали місце у країнах Латинської Америки і Карибського басейну (41%). Загальна сума інвестицій разом склала близько 232 млрд. дол. США. Найбільша частка в структурі інвестицій — майже 53% — припадає на концесійні форми державно-приватного партнерства [47]. Дані табл. 4.6 показують, що державно-приватне партнерство є реальною альтернативою приватизації об'єктів транспортної інфраструктури.

Таблиця 4.6

Транспортні проекти із залученням приватного капіталу у країнах, що розвиваються, та країнах з перехідною економікою у 1990–2008 рр.*

Сектори	Кількість проектів	Обсяг інвестицій, млн. дол. США
Аеропорти	132	30 045
Залізниця	106	41 977
Автомобільні дороги	567	114 531
Морські порти	344	46 162
РАЗОМ	1 149	232 065

* Складено за даними джерела [47]

Необхідно зазначити, що запровадження державно-приватних партнерств із покладанням на концесійні механізми є особливо актуальним у період підготовки України до проведення футбольного чемпіонату Євро-2012 і виникнення гострої потреби в залученні ресурсів і управлінської експертизи приватного сектору.

Постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2010 р. №357 затверджено Державну цільову програму підготовки та проведення в Україні фінальної частини чемпіонату Європи 2012 року з футболу. Зокрема, у процесі підготовки до чемпіонату передбачається збудувати, реконструювати та відремонтувати за європейськими стандартами автомобільних доріг загального користування протяжністю 2714 км.

Однак, як вказують фахівці, чинні закони України «Про концесію» і «Про концесію на будівництво й експлуатацію автомобільних доріг» не сприяють залученню ресурсів приватного сектору з таких причин: відсутність гарантії з боку держави щодо покриття ризиків інвестора в разі недосягнення проектної інтенсивності руху платною дорогою; великі терміни окупності концесійних проектів; відсутність можливості застосування інших моделей відшкодування інвестицій, крім стягнення прямої плати за проїзд [48].

Для вирішення гострих проблем, накопичених у житлово-комунальному господарстві України у першій половині 2007 р., Верховна Рада України розглядала ряд законопроектів про передачу в концесію об'єктів теплопостачання, що перебувають у комунальній власності, та особливості застосування концесійних договорів для об'єктів ЖКГ. Під політичним тиском розгляд даних законопроектів було загальмовано, проте на місцевому рівні було реалізовано окремі ініціативи щодо передачі об'єктів житлово-комунального господарства у концесію.

Останніми роками в Україні з'явилися позитивні приклади залучення приватного сектору у сферу житлово-комунальних послуг, таких як тепло — та водопостачання. За даними Фонду державного майна і Міністерства економіки України, концесійні договори про передачу об'єктів права комунальної власності в концесію укладені в Автономній Республіці Крим, Донецькій, Житомирській, Запорізькій, Миколаївській, Черкаській, Луганській, Одеській областях, містах Артемівську, Кіровограді, Луганську, Одесі.

При реалізації зазначених концесійних угод виявилися такі недоліки базового закону Про концесії: можливості для необґрунтованого встановлення тарифів для користувачів послуг і «прихованої» приватизації комунального майна.

Висновки. Основним стримуючим фактором для розвитку концесій в Україні є низька економічна ефективність інфраструктурних проектів та відсутність практичних механізмів надання гарантії з боку держави щодо повернення інвестицій.

Модернізація побудованої ще за радянської влади виробничої інфраструктури, здійснення великих проектів з будівництва автомобільних доріг і залізничних магістралей, морських і річкових портів, аеропортів,

енергетичних і комунальних систем у нашій країні неможлива без залучення приватного капіталу в рамках концесійних угод.

Досягнення позитивних результатів партнерства держави і приватного сектору на основі концесійного механізму можливе при використанні таких принципів:

- підтримка вищими рівнями влади залучення приватного сектору до реалізації проекту і реалізація державою політики сприяння розвитку ДПП;

- чіткий розподіл фінансової та управлінської відповідальності за реалізацію проекту в системі органів влади;

- застосування органами влади принципів прозорості та неупередженості щодо аналізу й оцінювання можливостей потенційних приватних партнерів; здійснення неупередженого, прозорого конкурсного відбору приватного партнера для реалізації проекту;

- застосування єдиного узгодженого комплексу процедур у формуванні й управлінні концесіями;

- використання у процесі роботи органів влади надійних даних стосовно витрат / надходжень / ризиків (зокрема, врахування всіх витрат, пов'язаних із наданням послуг публічним сектором і всіх видів економії ресурсів, які з'являються внаслідок прийняття на себе частини відповідальності приватним сектором);

- використання підходів «життєвого циклу» та «все враховано» для визначення вартості громадських послуг, надання яких передбачається на основі концесійного механізму;

- наявність у державному секторі навичок і досвіду впровадження процесу залучення приватного сектору, управління процесом партнерства, зокрема, забезпечення максимального рівня конкуренції між потенційними учасниками партнерства;

- готовність органів влади брати на себе ризики, які приватний сектор неспроможний контролювати, оцінювати або гарантувати (зокрема, придбання землі, дозволи в регуляторній сфері, екологічна оцінка та регенерація) [48].

Крім того, є декілька заходів, яких необхідно вжити для розвитку в Україні концесійних форм господарювання:

- удосконалити процедуру підписання концесійних угод (на термін повного життєвого циклу проекту);

- унеможливити зміну умов концесійної угоди за бажанням концесіонера;

- удосконалити процедуру тендерів з метою забезпечення реальної конкуренції між потенційними концесіонерами;

- здійснювати контроль за якістю послуг, які надають концесіонери споживачам;

- розробити систему гарантій для приватних концесіонерів, які беруть участь у реалізації масштабних інфраструктурних проектів;

- розробити критерії надання і методику нарахування пільг для приватних партнерів при реалізації концесійних проектів.

4.2. Корпоративная социальная ответственность в системе социального партнерства

4.2.1. Управління соціальною відповідальністю бізнесу: науково-практичні аспекти*

Тема соціальної відповідальності бізнесу (СВБ) в умовах глобалізації є дуже актуальною у світі, а отже і в Україні, що пов'язано передусім з її намаганням наблизитись до світових стандартів економічних відносин. Сучасний бізнес використовує інструментарій соціальної відповідальності для стимулювання розвитку конкурентоспроможності.

Ідеї корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) лише декілька десятків років. Розмова про те, що зобов'язання корпорацій перед суспільством не повинні обмежуватись економічними і правовими рамками, зайшла ще в 60–70-х роках — коли в річних звітах та рекламних кампаніях усе частіше стало фігурувати слово "екологія". У 80-х прийшов час соціальних аудитів. Аналітики почали оцінювати діяльність компаній ще і з точки зору етичності їх поведінки по відношенню до співробітників, клієнтів, інвесторів, постачальників тощо.

Вагомий внесок у дослідження питань, пов'язаних із розвитком соціальної відповідальності бізнесу, в тому числі корпоративної відповідальності, зробили зарубіжні вчені: А. Боен, К. Девіс, Ф. Котлер, Н. Лі, М. Портер, М. Фрідман та інші. Останнім часом даній проблемі присвятили свої праці науковці пострадянського простору, серед яких: А. Аверін, С. Гончаров, Н. Кричевський, Л. Савицька, І. Савченко, С. Туркін, але дана проблема потребує продовження наукових досліджень та розробки практичних рекомендацій. Метою даної статті є узагальнення теоретичних напрацювань та міжнародного досвіду використання наукових положень соціальної відповідальності бізнесу в практичній діяльності компаній.

Термін «соціальна відповідальність» уперше ввів у науковий обіг А. Боен. До Великої депресії 1920–1933 рр. панувала концепція, що бізнес має лише один обов'язок — приносити прибуток. Відомий залізничний магнат В.Вандербілд з цього приводу в 1918 р. за допомогою газет «Нью-Йорк Таймс» та «Нью-Йорк Жералд» підкріпив цей підхід крилатим висловом: «До чорта народ! Я працюю на акціонерів».

М. Фрідман, відомий американський економіст, лауреат Нобелівської премії (1976 р.), вважав, що доктрина соціальної відповідальності може підірвати основи вільного суспільства, тобто єдина відповідальність бізнесу полягає у вилученні прибутку для акціонерів. Навпаки, Е. Карнегі, провідний бізнесмен у виробництві сталі, видав у 1990 р. «Євангеліє процвітання», де виклав доктрину капіталістичної благодійності, відповідно

* © Г.В. Жаворонкова, 2010

до якої прибуткові організації мають жертвувати частину своїх коштів на благо суспільства. Він вклав власних 350 млн. дол. у соціальні програми і побудував понад 2000 публічних бібліотек по всій країні [49].

Д. Франклін оприлюднив такі дані в журналі "The Economist": один із дев'яти доларів, які інвестують у корпоративний менеджмент, йде за статтею «соціальна відповідальність».

Розвиток соціальної відповідальності провідних країн значно вище, ніж у країнах, що розвиваються (з перехідною економікою). Наприклад, у Франції існує закон, який зобов'язує підприємства звітувати про виконання соціальної відповідальності щодо збереження навколишнього середовища.

Використовують багато визначень соціальної відповідальності бізнесу та корпоративної відповідальності бізнесу. Наведемо декілька основних на нашу думку варіантів [50–53]:

1. СВБ — це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, перед тими, на кого прямо чи опосередковано впливають ці рішення.

2. СВБ — це добровільний внесок бізнесу в розвиток суспільства в соціальній, економічній та екологічній сферах, який прямо пов'язаний з основною діяльністю компанії та перевищує визначений законом мінімум.

3. Business for Social Responsibility (США): корпоративна соціальна відповідальність — це досягнення комерційного успіху шляхами, побудованими на етичних нормах і повазі до людей і спільнот, навколишньому середовищі.

4. Ф. Котлер і Н. Лі: "Корпоративна соціальна відповідальність — це вільний вибір підприємства на користь підвищення рівня стану місцевих спільнот за допомогою відповідних підходів до ведення бізнесу і надання корпоративних ресурсів".

5. Корпоративна соціальна відповідальність — це відкрита і прозора ділова практика, що базується на етичних цінностях, повазі до своїх працівників, акціонерів, постачальників, споживачів і на опіці навколишнім середовищем.

6. Wikipedia, the Free Encyclopedia: соціальна відповідальність — зобов'язання приватних підприємств відповідати перед усіма соціально зацікавленими особами (стейкхолдерами) за свою діяльність не тільки в економічній, але й у соціальній та екологічній сферах, що має на меті втілення в життя принципів сталого розвитку.

Концепція корпоративної соціальної відповідальності була запропонована К. Девісом у 1975 р. Вона охоплює п'ять ключових положень [54]:

1. Соціальна відповідальність виникає із суспільної влади. Органи влади мають створювати умови і показувати приклади соціальної відповідальності.

2. Бізнес має діяти як двостороння відкрита система: з одного боку, враховувати вплив суспільства, ринкові сигнали, а з іншого — бути відкритим у своїх операціях для громадськості.

3. Соціальні витрати мають бути ретельно прораховані та розглянуті з позиції правомірності їх віднесення до собівартості виготовленої продукції (послуги).

4. Соціальні витрати, що розподіляються за кожним продуктом, послугою, видом діяльності, в остаточному підсумку оплачуються споживачем.

5. Ділові організації, як і громадяни, залучаються до відповідальності за розв'язання поточних соціальних проблем, які перебувають за межами звичайних сфер їх діяльності.

Дослідники проаналізували діяльність багатьох корпорацій та дійшли висновку, що соціальна відповідальність сприяє розвитку компаній. Це дало змогу сформулювати «залізний закон відповідальності», згідно з яким у довгостроковій перспективі ті, хто не використовує наявну владу в такому напрямі, який суспільство визнає відповідальним, має тенденцію втратити цю владу. Цей закон було підтверджено і в обстеженні Гарвардського та інших американських, а також британських університетів у 1997–2000 рр. Компанії, які втілювали в життя концепцію соціальної відповідальності, мали в 2–4 рази вищі темпи зростання, ніж конкуренти, що обмежують свої цілі вилученням прибутку.

Важливо зазначити, що саме ООН є головним пропагандистом соціальної відповідальності, тому цілком закономірним є проект Всесвітньої угоди щодо дотримання провідними міжнародними корпораціями принципів СВБ. Цей проект було проголошено генеральним секретарем ООН Кофі Анноном на Всесвітньому економічному форумі, який відбувся у Давосі в 1999 р. Він включає такі дев'ять принципів корпоративної соціальної відповідальності:

1. Підтримувати міжнародні права людини в рамках діяльності корпорацій.

2. Суворо стежити за дотриманням цих прав місцевими відділеннями і партнерами корпорації.

3. Визнавати за трудовими колективами право на створення асоціацій та укладання колективного договору.

4. Усувати всі форми примусової праці.

5. Не вдаватися до дитячої праці.

6. Боротися з усіма видами дискримінації у трудовому колективі.

7. Підтримувати заходи щодо запобігання глобальним економічним катастрофам.

8. Сприяти більшій екологічній відповідальності.

9. Заохочувати впровадження екологічно безпечних технологій.

Сформулюємо універсальні принципи, які є найкращими заходами щодо досягнення визначених цілей та які сьогодні підприємства України мають впроваджувати (див. табл. 4.7).

Таблиця 4.7

Універсальні принципи та заходи для впровадження
соціальної відповідальності бізнесу

Сфера застосування	Принципи, заходи
Права людини	1. Ділові кола мають поважати та дотримуватись підходу до захисту міжнародно-визначених прав людини
	2. Ділові кола не повинні брати участь у порушенні прав людини
Трудові відносини	3. Ділові кола мають підтримувати принцип свободи асоціацій та визнавати право на колективний договір
	4. Ділові кола мають підтримувати ліквідацію всіх форм примусової та обов'язкової праці
	5. Ділові кола мають підтримувати право на безпечні та належні умови праці, узгодження максимальної кількості робочих годин
	6. Ділові кола мають підтримувати ліквідацію дитячої праці
	7. Ділові кола мають підтримувати ліквідацію дискримінації при прийомі на роботу та в професійній діяльності
	8. Ділові кола мають підтримувати право на гарантовану зайнятість і на мінімальний прожитковий рівень
Навколишнє середовище	9. Ділові кола мають підтримувати обережний підхід до екологічних завдань, підприємства мають бути відповідальними за вплив своїх виробничих процесів та продукції на якість повітря, води, ґрунту, клімат, біологічне різноманіття, біологічну безпеку та здоров'я людей
	10. Ділові кола мають реалізовувати ініціативи щодо підтримки посилення екологічної відповідальності
	11. Ділові кола мають заохочувати розроблення та розповсюдження екологічно безпечних технологій
Споживачі	12. Бізнес-кола мають дотримуватися прав на: доступ споживачів до необхідних товарів та послуг; інформацію; вибір; безпеку; звернення і подання скарг; споживацьку обізнаність
Боротьба з корупцією	13. Ділові кола мають боротися проти всіх видів корупції, включаючи здирицтво та хабарництво

Корпоративна соціальна відповідальність стала однією з восьми позицій, за якими оцінюють кандидатів у список "Fortune-500". Проте розповсюдження ідея КСВ набула відносно недавно, приблизно в середині 90-х років. Тоді в суспільстві достатньо сильно проявились антикорпоративні настрої — як реакція на рішення компанії Shell UK потопити в Північному морі нафтову вишку "Brent Spar", на опубліковані в ряді видань матеріали про неетичні бізнес-підходи (наприклад, використання дитячої праці та практики "sweat shops"), що практикуються в країнах "третього світу" деякими найвідомішими корпораціями. Апогей суспільного незадоволення припав на початок 2000-х років — тоді розгорілись відомі корпоративні скандали і вийшла у світ книга Наомі Клайн "No Logo" (з підзаголовком в російському виданні "Люди против брендов").

Програми соціальної відповідальності бізнесу класифікують за принципом направлення інвестицій: загальні екологічні; внутріфірмові соціальні; регіональні та національні соціальні (табл. 4.8).

Таблиця 4.8

Структура соціальних інвестицій

Види інвестицій	Цільова аудиторія	Партнери організацій
Загальні екологічні програми	Населення країни; підростаюче покоління; регіональні спільноти	Неурядові організації
Внутрішньофірмові соціальні програми	Працівники організацій	Профспілки
Регіональні соціальні програми	Підростаюче покоління; соціально незахищені верстви населення	ВНЗ; органи державної влади
Національні соціальні програми	Підростаюче покоління; соціально незахищені верстви населення; населення країни в цілому	Благодійні фонди; органи державної влади; ВНЗ; неурядові організації

"Проведемо класифікацію СВБ за ознакою" одержувачі соціальних благ – на внутрішньо і зовнішньо спрямовану (табл. 4.9).

Таблиця 4.9

Класифікація соціальної відповідальності бізнесу
за одержувачем соціального блага

Внутрішня СВБ	Зовнішня СВБ
1. Умови безпечної праці. 2. Права людини. 3. Стабільність зростання заробітної плати. 4. Підтримка соціально необхідної заробітної плати. 5. Додаткове медичне і соціальне страхування персоналу підприємств. 6. Розвиток людських ресурсів за рахунок освітніх програм підготовки і підвищення кваліфікації. 7. Надання допомоги робітникам у кризових ситуаціях. 8. Добровільне медичне страхування. 9. Недержавне пенсійне забезпечення. 10. Санаторно-курортне оздоровлення. 11. Програми корпоративної освіти. 12. Житлові програми для персоналу підприємств	1. Спонсорство і корпоративна благодійність (доброчинність). 2. Поліпшення навколишнього середовища й екологічного менеджменту. 3. Взаємодія з місцевими спільнотами й органами місцевої влади. 4. Готовність брати участь у кризових ситуаціях. 5. Відповідальність перед споживачами за товари, послуги (виробництво якісних товарів). 6. Боротьба з корупцією. 7. Будівництво і реконструкція доріг, комунікацій, об'єктів охорони здоров'я, культових споруд силами або за кошти підприємства. 8. Заходи щодо забезпечення інтересів споживачів, здорового способу життя, зниження вмісту шкідливих речовин і добавок у продукцію. 9. Залучення інвестицій для розвитку регіону

Розглянемо соціальні ініціативи за характером і метою соціальної відповідальності, які визначили Ф. Котлер та Н. Лі [50]:

1. *Просування доброчинної справи*: компанія надає кошти, негрошові та інші корпоративні ресурси, щоб привернути увагу суспільства до певної соціальної проблеми або допомогти зібрати кошти, залучити учасників та волонтерів. Компанія може самостійно ініціювати та просувати ідею; вона може бути основним партнером у справі, одним із кількох спонсорів.

2. *Доброчинний маркетинг*: компанія зобов'язується робити внески чи відраховувати відсотки від продажу на доброчинну справу. Зазвичай ця ініціатива розрахована на певний час, певний продукт і певну благодійну справу. Компанії найчастіше об'єднуються з неприбутковою організацією на взаємовигідних умовах так, щоб збільшити обсяги продажу певного продукту і залучити фінансові ресурси для доброчинності. У підсумку від цього виграють абсолютно всі.

3. *Корпоративний соціальний маркетинг*: компанія підтримує розробку та/або проведення кампаній за зміну певних типів поведінки для того, щоб покращити суспільне здоров'я чи безпеку, сприяти захисту довкілля чи розвитку громади. Характерною особливістю цієї ініціативи є зосередженість на поведінкових змінах, що відрізняє від просування суспільно корисної справи, яке сконцентроване на підтримці заходів для популяризації, збору коштів та залучення волонтерів. Компанія може розробити і провести кампанію за зміну поведінки самостійно, але найчастіше запрошуються до партнерства урядові установи та/або неприбуткові організації.

4. *Корпоративна філантропія*: компанія робить пожертви безпосередньо благодійній організації чи акції, найчастіше у формі грошових грантів, подарунків та/або товарів чи послуг. Це є найбільш традиційною з усіх корпоративних соціальних ініціатив. Зараз підприємства під тиском внутрішніх і зовнішніх обставин змушені вдаватися до більш стратегічних підходів, визначаючи сферу застосування та прив'язуючи філантропічну діяльність до бізнес-цілей підприємства.

5. *Волонтерська робота на користь громади*: компанія підтримує і заохочує працівників, роздрібних торговців та/або франчайзі допомагати місцевим громадським організаціям та ініціативам. Це може бути програма одного підприємства або в партнерстві з некомерційною організацією. Підприємство може самостійно організовувати волонтерську діяльність або підтримувати своїх працівників, які самостійно обирають сферу волонтерства, сплачуючи їх час.

6. *Соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу*: підприємство на власний розсуд запроваджує практику ведення бізнесу та робить інвестиції, які сприяють зростанню добробуту в громаді та збереженню довкілля. Ініціативи можуть розроблятися й реалізовуватися однією організацією або в партнерстві з іншими.

Як модель кількісного та якісного визначення економічних, соціальних та екологічних параметрів діяльності корпорацій використовується Концепція потрійного результату діяльності (triple bottom line) — теорія і практика ведення бізнесу, яка концентрує увагу корпорацій не тільки на економічній, але і на екологічній і соціальній доданій вартості, яку вони її створюють або, навпаки, руйнують. У вузькому розумінні терміна принцип потрійного фактора використовується з метою подальшого звітування перед громадськістю.

У широкому розумінні концепція потрійного фактора являє собою сукупність цінностей, заходів і процесів, яких компанія має дотримуватися з метою мінімізації негативного впливу своєї діяльності та створення економічної, соціальної та екологічної додаткової вартості. Подібна стратегія передбачає наявність чіткої та відкритої для суспільства мети діяльності, уважне ставлення до потреб усіх стейкхолдерів компанії.

Отже, соціальні ініціативи стають по-справжньому успішними за двох умов: 1) тільки втілюючи ідею КСВ саме як свій вільний вибір, компанія може взяти ініціативу в свої руки, піти шляхом першопрохідця й отримати його переваги; 2) компанія не повинна впроваджувати різновекторні соціальні ініціативи. Усі вони мають бути підпорядковані вирішенню певної проблеми, яка є стратегічною для бізнесу.

Так, М. Портер [55] акцентує увагу на тому, що багатьом корпоративним соціальним програмам не вистачає стратегічного фокусу, що вони є фрагментальними, і тому ні компанії, ні суспільство не можуть отримати від них повномасштабних вигід. Він виділяє три категорії соціальних проблем — залежно від того, наскільки вони пов'язані з діяльністю компанії, а саме:

перша категорія — проблеми загального характеру, по своїй суті не пов'язані з бізнес-діяльністю компанії, — заявка компанії на добропорядне корпоративне громадянство;

друга категорія — проблеми, значною мірою пов'язані з діяльністю компанії (частіше — спрямовані на мінімізацію завданої шкоди) — майже обов'язкова умова існування бізнесу;

третя категорія — проблеми, які можуть суттєво вплинути на конкурентну позицію компанії в регіоні — зміцнення стратегічної позиції та одночасно принесення суспільству більших вигід.

Таким чином, СВБ має багаторівневий характер:

базовий рівень передбачає виконання таких обов'язків: сучасна сплата податків і заробітної плати, можливо, надання нових робочих місць і збільшення штату;

другий рівень передбачає забезпечення робітників адекватними умовами не тільки роботи, але і життя: підвищення рівню кваліфікації робітників, профілактичне оздоровлення, будівництво житла, розвиток соціальної сфери;

третій (вищий) рівень відповідальності передбачає благодійну діяльність.

Досвід розвитку КСВ розвинених країн показав, що споживача турбує як співвідношення ціни-якості продукції, так і «гуманне соціальне обличчя» виробника. Усе частіше споживачі обирають соціально відповідальні підприємства: купують продукцію, інвестують грошові внески в акції, пов'язують із ними власну трудову кар'єру.

Отже, соціальна відповідальність забезпечує такі переваги:

1. *Сприятливі стабільні довгострокові перспективи.* Соціальні дії підприємств, які поліпшують життєдіяльність місцевих спільнот та виключають необхідність державного регулювання, можуть бути у власних інтересах підприємств. За сприятливих умов розвитку суспільства результативність бізнесу збільшується. Крім того, навіть короткострокові дороговартісні витрати у довгостроковій перспективі стабілізують прибутки.

2. *Зміни потреб суспільства.* Соціальні очікування різко змінилися із 1960-х років. Необхідно було швидко зменшити розбіжність між новими очікуваннями і реальним відгуком підприємств.

3. *Залучення нових клієнтів та утримання існуючих.* Активна соціальна діяльність завжди імponує споживачу. Наприклад, якщо після того як споживач придбає певну продукцію, 3% від загальної суми виробник направить на придбання обладнання для дитячої лікарні, то більшість споживачів нададуть перевагу саме цій продукції.

4. *Допомога у розв'язанні соціальних проблем,* у тому числі своїх працівників. Великі підприємства можуть вирішувати житлові проблеми тієї частини населення, яка працює на підприємстві, або допомагати незахищеним верствам населення.

5. *Вростання професіоналізму і утримання найкращих працівників.* За рахунок матеріальних та моральних стимулів власник підприємства завжди утримує найкращих працівників.

6. *Формування норм моралі в організації.* Підприємство є частиною суспільства. Підприємство як суспільна одиниця має підтримувати і стимулювати моральний розвиток суспільства. Підприємства мають бути соціально відповідальними для підтримки суспільства, основу якого становить упорядкованість та легітимність.

7. *Створення доброзичливих взаємовідносин* між підприємцями та іншими членами суспільства. Соціально відповідальне підприємство може поділитися своїм досвідом із початківцями за допомогою ЗМІ або створити організацію розвитку для певного типу бізнесу тощо.

8. *Укріплення позиції бренду та поліпшення іміджу* соціально відповідального підприємства. Вважається, що репутація є реальним активом, який створює додаткову акціонерну вартість. Інвестиції в розвиток репутації компанії є керованими, а важелем управління даними інвестиціями є стратегія соціально відповідальної поведінки компанії.

9. *Підвищення інвестиційної привабливості.* Одним із критеріїв вибору інвестора сьогодні є аналіз соціальної звітності потенційних претендентів на одержання інвестицій.

10. *Підвищення обсягів продажів за рахунок лояльності споживача.* Споживач надає перевагу підприємствам, які здійснюють активну соціальну політику, беруть участь у благодійності, виробляють екологічно чисту продукцію.

11. *Наявність ресурсів для вирішення соціальних проблем.* Оскільки бізнес має значні людські та фінансові ресурси, то слід частково використовувати чи передавати їх на задоволення соціальних потреб.

12. *Підвищення прибутковості за рахунок збільшення ефективності управління підприємством, зменшення вартості управління людськими ресурсами.*

13. *Можливість формування безпечного середовища діяльності та розвитку підприємства завдяки власній корпоративній політиці.* Зниження ризиків соціальної нестабільності за рахунок розв'язання соціальних проблем у своєму внутрішньому і зовнішньому середовищі.

14. *Відповідність нормам і стандартам світової економічної спільноти,* завдяки якій автоматично ліквідуються перешкоди зовнішньоекономічній діяльності підприємств та відкривається доступ до нових ринків збуту.

Голосування "за" та "проти", а також диспути про роль бізнесу викликали численні аргументи проти соціальної відповідальності, до яких відносять:

1. *Порушення принципу максимізації прибутку.* Направлення частки прибутку на соціальні потреби зменшує вплив принципу максимізації прибутку.

2. *Витрати на соціальні потреби, зростання собівартості.* Усі кошти, які витрачає підприємство на задоволення соціальних потреб, є витратами, що віднесені до калькуляції собівартості, тобто витрати покладаються на споживача у вигляді підвищення цін.

3. *Неможливість забезпечення високого рівня підзвітності суспільству.* Ринкова система дуже добре регулює економічні показники підприємств і недостатньо — їх соціальну відповідальність. Необхідно розробити порядок прямої звітності підприємств.

4. *Брак умінь вирішувати соціальні проблеми.* Персонал будь-якого підприємства краще підготовлений до діяльності у сферах економіки, ринку та техніки, але не має достатнього досвіду вирішення соціально-економічних питань. Співпраця підприємств із державними структурами та некомерційними організаціями сприятиме загальним цілям.

5. *Застосування «соціальної відповідальності» для рекламних цілей.* Власник підприємства повинен розуміти всю відповідальність про заявлені дії. Підприємство, що розпочинає активну соціальну політику, не може зупинитися.

Таким чином, потужні корпорації зацікавлені у здоровому суспільстві та формуванні повноцінних зв'язків із спільнотами. Соціальне партнерство та довгострокові соціальні інвестиції постійно просувають імідж і ділову репутацію підприємства. Чим прозорішою та привабливішою є репутація, тим більшою є ринкова вартість акцій. Головною метою соціального партнерства має бути налагодження конструктивної взаємодії між трьома силами: державні структури, некомерційні організації та комерційні підприємства.

Необхідність соціального внеску в розвиток і процвітання країни в цілому або певного регіону зокрема потребує вирішення більшої кількості завдань, ніж потребує законодавство чи комерційні інтереси, тому важливість соціальної відповідальності бізнесу в майбутньому тільки зростатиме.

4.2.2 Корпоративна соціальна відповідальність як складова соціально-економічного розвитку держави^{*}

Концепція корпоративної соціальної відповідальності, що з'явилась в науковій літературі в 50-х роках ХХ століття і сформувалася на практиці порівняно нещодавно, близько 20 років тому, по-новому формулює завдання бізнесу, виводячи його далеко за рамки вузькокорпоративного прагнення отримати лише прибуток. Бізнес за цієї концепції розглядається не лише як каталізатор економічного прогресу, а й інститут, що має забезпечити партнерські відносини із суспільством, сприяючи розвитку та соціальній згуртованості соціуму.

Проте процес регулювання соціалізації бізнесу, який вже набуває поширення в Україні, потребує врахування й вітчизняної специфіки, і досить виваженого та обережного дослідження його тенденцій з метою формування соціально-відповідальної поведінки підприємців. Тому саме наукові дослідження і здобутки мають дати і пояснення, і прогностичні передбачення та стати основою державних соціально-політичних рішень у сфері поширення та засвоєння філософії корпоративної соціальної відповідальності українськими компаніями.

Проблеми корпоративної соціальної відповідальності як складової соціально-економічного розвитку та інституту соціально-політичного характеру досліджуються у працях вітчизняних, російських та зарубіжних науковців, а саме, Е. Лібанової, А. Колота, Д. Богині, Л. Лісогор, В. Новікова, О. Новікової, О. Грішнової, В. Роїка, І. Беляєвої, М. Ескіндарова, Л. Ржанициної, Р. Фримена, Я. Кесслера, Х. Курца, Г. Боуена, Д. Маттена, Д. Умбла. Однак в економічній літературі

^{*} © А.М. Гриненко, Л.Г. Стожок, 2010

майже не розглянуті питання управління корпоративною соціальною відповідальністю в аспекті досягнення до 2015 р. цілей та завдань вітчизняної системи Цілей Розвитку Тисячоліття.

У зв'язку з цим, метою та основними завданнями статті є розкриття сутності корпоративної соціальної відповідальності бізнесу як однієї зі складових довгострокової стратегії стійкого розвитку суспільства, значимості даного напрямку діяльності як для бізнесу, так і для найманих працівників і української держави в цілому.

Соціальна криза, яка стала результатом прояву фінансово-економічної кризи вимагає радикальних змін як на законодавчому рівні в сфері соціальної політики, так і на виконавчому. Держава не спроможна забезпечити фінансову стабільність соціальної сфери. В результаті український бізнес збільшує масштаби своєї участі у вирішенні різних соціальних проблем шляхом реалізації напрямів соціальної відповідальності. Отже, під корпоративною соціальною відповідальністю розуміють добровільний внесок, у тому числі не закріплений законодавчими зобов'язаннями, в розвиток суспільства в економічній, екологічній та соціальній сферах. Економічна діяльність характеризує вплив організації на економічні системи місцевого, національного і глобального рівнів. Екологічна діяльність — на екосистему, землю, воду, повітря, а соціальна діяльність — на соціальні системи.

Напрями соціальної відповідальності організацій відповідають принципам Глобального Договору ООН (рис. 4.3) який передбачає орієнтацію перш за все на забезпечення досягнення Цілей Розвитку Тисячоліття і на загальноприйняті у всьому світі напрями ведення бізнесу.

На сьогодні Глобальний Договір — це найбільш багаточисленна міжнародна мережа соціальної відповідальності підприємств і організацій. Станом на 31 травня 2010 р. Глобальний Договір ООН підписали 8279 організацій, із них: комерційних компаній — 5978, некомерційних організацій — 2301. Лише в травні 2010 р. до Глобальної мережі приєдналися 102 комерційної компанії і 43 некомерційні організації. Серед них Райфазен банк (Австрія (Raiffeisen Zentralbank Group)), група банків Австралії і Нової Зеландії (Australia and New Zealand Banking Group Limited) Smurfit Kappa Group plc (Ірландія), Genpact (Індія) and Carvajal International SA (Колумбія). У той же час 38 компаній було виключено із списку у зв'язку з не подачею Звіту про досягнутий прогрес протягом року [56].

До мережі Глобального Договору, яка служить платформою для сприяння і просування соціальної відповідальності бізнесу та принципів договору Україна підписалася у 2006 р. Глобальний договір являє собою основу для ведення відповідальної ділової практики і зростання соціального капіталу, а це в свою чергу сприяє стійкості суспільства.

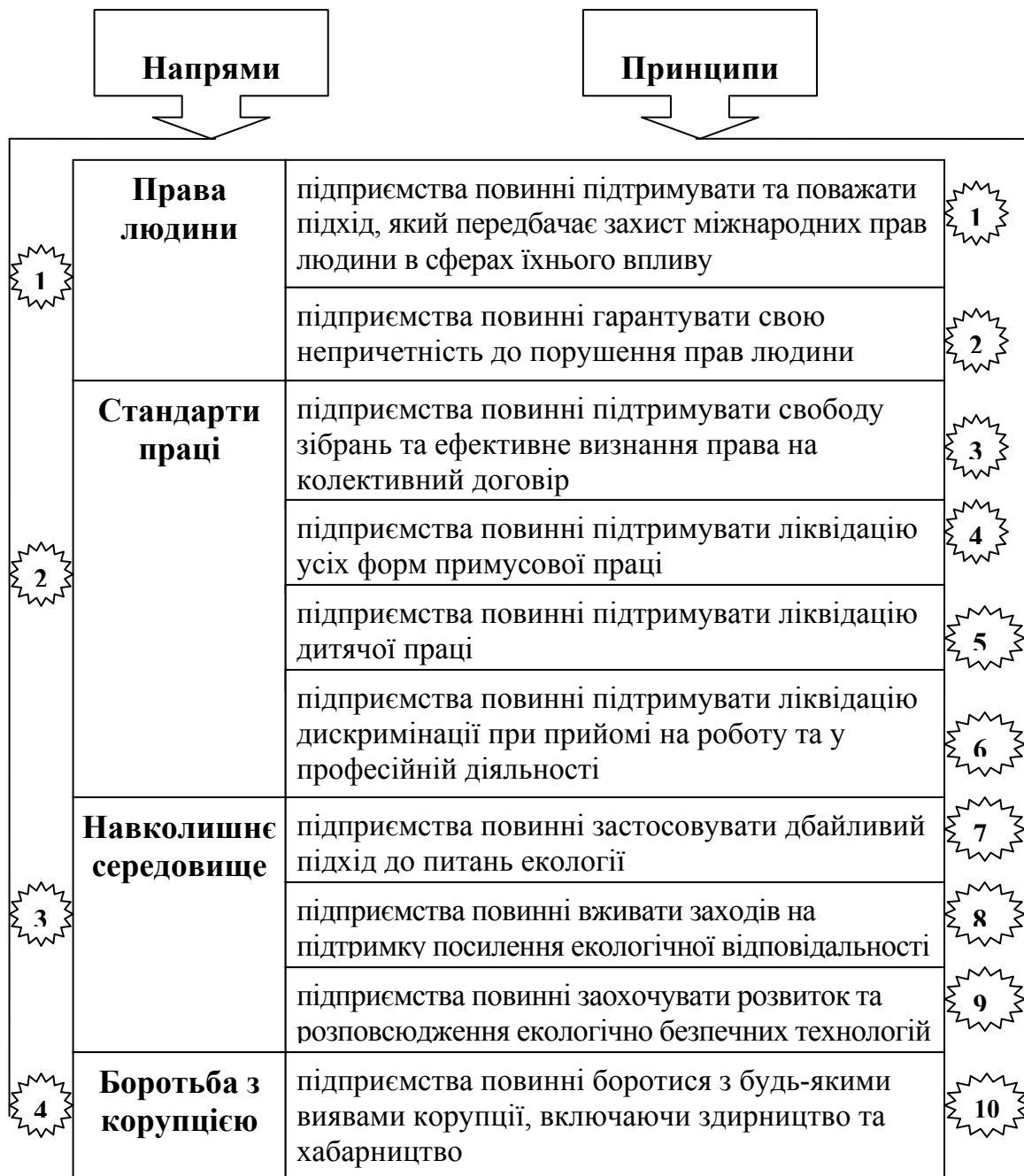


Рис. 4.3. Принципи Глобального Договору [57]

Зацікавленість підприємств щодо приєднання до договору перш за все полягає в покращенні власного бізнесу, фінансового становища, тобто завдячуючи втіленню принципів договору на практиці, підприємство буде удосконалювати методи корпоративного управління, покращувати якість і конкурентоспроможність продукції, що дозволить стабілізувати економічні показники. Все, що пов'язано з інвестуванням у розвиток місцевого рівня, знаходиться на другому місці. Наступним аргументом є конкуренція за персонал. При пошуку роботи все частіше береться до уваги внутрішня політика підприємства щодо персоналу, яка передбачає наявність соціального

пакету, додаткового навчання, кар'єрне просування, мотиваційні заходи. Аналіз соціальної відповідальності іноземних підприємств підкреслює і наявність паралелі між корпоративною відповідальністю і конкуренцією на регіональному рівні. Міжнародні дослідження свідчать про перевагу попиту на продукцію тих підприємств, які займаються реалізацією соціальних програм, вирішенням соціальних проблем. На українському ринку перевага віддається ціні товару, якості, зручності, безпечності. Не менш важливим аргументом є і той фактор, що підприємство, яке здійснює корпоративну соціальну відповідальність, має право вимагати того ж і від своїх партнерів, постачальників тощо. Здійснення корпоративної соціальної відповідальності передбачає складання щорічного нефінансового звіту, який містить інформацію про соціальні та економічні аспекти діяльності компанії в комплексі з інформацією про економічні результати. Таким чином, підприємства звітують про виконання принципів Глобального Договору. Протягом перших п'яти років у Звіті розкриваються два із чотирьох блоків принципів договору за вибором. Після п'яти років Звіт повинен містити інформацію по всіх блоках принципів договору. Оскільки вся інформація, яка міститься в нефінансових звітах (звіт про прогрес, соціальна звітність, звітність зі сталого розвитку), є відкритою, то все це підвищує шанси виходу організації на міжнародний ринок, на залучення інвестицій. Адже інвестори розглядають корпоративну соціальну відповідальність важливий критерій оцінки інвестиційних проектів поряд із традиційними оцінками вартості якості та рентабельності.

Соціальну відповідальність можна розглядати в ракурсі внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства. Отже, виокремлюють внутрішню соціальну відповідальність підприємства, яка включає: стабільність заробітної плати, безпечність праці, соціальне страхування працівників, додаткове медичне страхування, розвиток персоналу та зовнішню соціальну відповідальність до якої можна віднести відповідальність перед споживачами товарів і послуг, охорону навколишнього середовища, благодійництво, доброчинність, взаємодія з місцевими органами. Таким чином, залежно від масштабів компаній, від стратегічних цілей відбувається орієнтація на перевагу тієї чи іншої складової соціальної відповідальності. В Україні соціальна політика підприємств передбачає або надання соціального пакета (підприємства, які працюють, використовуючи зарубіжний досвід у системі управління персоналом), або соціальних послуг на базі власних соціальних закладів, або поєднання першого і другого напрямків.

Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу — це одна зі складових довгострокової стратегії стійкого розвитку суспільства. Багатосторонні проекти, які передбачають участь соціально-відповідальних підприємств, сприяють посиленню соціального діалогу між суспільним сектором, державою та бізнесом, а також підвищують рівень ділової активності в регіонах, сприяють створенню нових робочих місць, мінімізації ризиків диференціації в рівнях доходів, умов проживання.

У світовому контексті корпоративна соціальна відповідальність є ефективним інструментом розвитку партнерства і співробітництва по досягненню Цілей Розвитку Тисячоліття. Україна приєдналась до глобально визнаних цілей разом з іншими 189 країнами світу у 2000 р. і взяла на себе політичні зобов'язання щодо досягнення до 2015 р. цілей та завдань з їх реалізації. Вітчизняна система Цілей Розвитку Тисячоліття складається із встановлених на національному рівні 6 цілей 15 завдань та 33 відповідних індикаторів (рис.4.4). Для досягнення зазначених цілей необхідна консолідація зусиль влади, бізнесу та громадськості. Бізнес, виконуючи принципи Глобального Договору, реалізує завдання та цілі, які стоять перед Україною в напрямку подолання безробіття, покращення рівня життя, соціальної згуртованості суспільства. Розглянемо більш детально паралельність між напрямками соціальної відповідальності підприємств і цілями розвитку суспільства.

Підприємствам, які займаються реалізацією складових соціальної відповідальності, необхідно пам'ятати, що позитивний результат буде присутній лише при наявності соціальної стратегії, яка включає інноваційний підхід. Отже, інноваційний розвиток компанії є являється фундаментом конкурентоспроможності на ринку і таким, чином, забезпечує стабілізацію економічної складової розвитку суспільства, а це в свою чергу підвищує якість життя.

Наявність на підприємстві соціальних програм, спрямованих на підвищення продуктивності праці, на зменшення плинності кадрів — це не лише вимоги ринку, а й специфіка розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні. Це пояснюється високою залежністю ефективності роботи організації від продуктивності праці працівників. У свою чергу, запровадження соціальних програм, які включають зростання заробітної плати, підвищення продуктивності праці, наявність соціального захисту передбачає подолання такого явища, як бідність. Для України характерна тенденція, коли непрацездатне населення утримує працездатне або коли один працюючий не може повноцінно утримувати навіть одного непрацюючого члена сім'ї. І це зачіпає як працівників з високим рівнем освіти, так і з середнім. Причиною такого явища є неспроможність роботодавців забезпечити гідні умови праці та відповідний рівень її оплати. Отже, роботодавці, виконуючи напрям Глобального Договору дотримання прав людини, мінімізують ризики бідності працюючого населення. Але в умовах впливу фінансової кризи через обмеженість фінансових можливостей ускладнилось проведення соціальної політики як конкретного підприємства, так і держави в цілому з її запобігання. Вирішенням даної проблеми є посилення соціального діалогу, удосконалення нормативно-правової бази, участь інститутів громадянського суспільства у здійсненні соціальної політики.

Цілі		Завдання
→ 1	Подолання бідності	Ліквідувати бідність за критерієм 5 дол. США на добу за ПКС
		Скоротити питому вагу бідного населення до 25% за рахунок зменшення чисельності бідних серед дітей та працюючих
		Зменшити в 10 разів питому вагу населення, чиє споживання є нижчим рівня фактичного прожиткового мінімуму
→ 2	Забезпечення якісної освіти впродовж життя	Підвищити рівень охоплення освітою
		Підвищити якість освіти
→ 3	Забезпечення гендерної рівності	Забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70% тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади
		Скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків
→ 4	Зменшення дитячої смертності	Зменшити рівень смертності дітей віком до 5 років на чверть
→ 5	Поліпшення здоров'я матерів	Зменшити наполовину рівень материнської смертності
→ 6	Обмеження поширення ВІЛ-інфекції / СНІДу та туберкульозу	Зменшити на 13% темпи поширення ВІЛ-інфекції/СНІДу
		Зменшити на 20% рівень захворюваності на туберкульоз
→ 7	Сталий розвиток довкілля	Збільшити частку населення, що має доступ до централізованого водопостачання, зокрема до 90% міського населення та до 30% сільського населення
		Стабілізувати до 2020 р. викиди парникових газів на рівні нижчому на 20% за рівень 1990 р.
		Стабілізувати забруднення водних об'єктів
		Збільшити лісистість території України до 16,1% та площу природоохоронних територій. Розширити мережу природних заповідників, біосферних заповідників та національних природних парків до 3,5% від загальної площі території України

Рис.4.4. Вітчизняна система Цілей Розвитку Тисячоліття [58]

Вкладання в персонал свідчить не лише про ефективну систему менеджменту персоналу на підприємстві, яка передбачає зменшення плинності кадрів, підвищення продуктивності, а й про економічну рівність, про фінансову захищеність працівників. В Україні існує прямий зв'язок між рівнем освіти та конкурентоспроможністю на ринку праці. Працівники з повною вищою освітою мають менший ризик щодо втрати робочого місця і, в свою чергу, більший період економічної активності, ніж працівники, що не мають вищої освіти або мають середню освіту.

Підвищення кваліфікації, професіоналізму зменшує і гендерну нерівність. Особливо це помітно в більш пізній період працездатності. Працездатність жінок пенсійного віку більша ніж працездатність чоловіків даного віку. Це пояснюється тим, що жінки на 5 років виходять раніше на пенсію, ніж чоловіки. І, таким чином, жінки з вищою освітою мають більше можливостей реалізуватися і продовжити трудову діяльність. Але це можливо лише в тому випадку, коли роботодавці створять стимули для більш пізнього виходу на пенсію. До основних стимулюючих факторів професійної активності жінок є врахування роботодавцями інтересів працівників із сімейними обов'язками. У цьому ракурсі важливим залишається наявність дитячого садочка, якість освіти, наявність допомоги у вихованні дітей. Не менш важливим є зміна поглядів чоловіків щодо сімейного стану, яка полягає у виконанні домашньої роботи, у вихованні дітей, у декретній відпустці саме чоловіків (що є нормальним явищем в інших європейських країнах), а не лише у забезпеченні фінансової складової сімейного бюджету. І саме роботодавці повинні мотивувати вище зазначені аспекти.

В Україні існує як монетарна бідність, яка характеризується низьким рівнем життя, так і депривативна бідність, яка характеризується низьким рівнем системи охорони здоров'я. Отже, роботодавці, включають у соціальний пакет добровільне медичне страхування, що не лише мінімізує ризик втрати працездатності і зменшення продуктивності працездатного населення шляхом фінансування зазначеного напрямку, а й сприяє здоровій нації. Добровільне медичне страхування є доповненням до обов'язкового і передбачає оплату медичних послуг понад програму обов'язкового медичного страхування. Добровільне медичне страхування має на меті забезпечити страхувальникові (застрахованому) гарантії повної або часткової компенсації страховиком додаткових витрат, пов'язаних зі зверненням до медичної установи за послугою, яка надається згідно з програмою добровільного медичного страхування.

Індустріалізація, зростання розвитку виробництва зумовили порушення рівноваги в навколишньому природному середовищі. А це негативно впливає на природний ресурсний потенціал суспільства та на здоров'я нації. Екологічна деградація є суттєвою причиною різних захворювань населення, фактором зниження потенційної тривалості життя. Найбільш яскравими прикладами залежності стану здоров'я людей від екології є: радіація, яка збільшує ризик

ракових захворювань, використання пестицидів, що є фактором зараження продуктів харчування і може нести тяжкі наслідки для здоров'я, забруднення атмосфери, що призводить до збільшення респіраторних захворювань. Зростання відходів з одного боку — застаріле оснащення підприємств з утилізації, з іншого — погіршують екологічну ситуацію. Негативно впливає і збільшення викидів в атмосферу, про що свідчить глобальне потепління, зміна клімату і як наслідок — різноманітні катаклізми.

Отже, питання охорони навколишнього середовища є не лише одною з Цілей Розвитку Тисячоліття, а і являється одним із принципів Глобального Договору, тобто орієнтиром соціальної відповідальності бізнесу. Таким чином, соціальна відповідальність бізнесу передбачає реалізацію програм з збереження навколишнього середовища і зростання енергоефективності. В Україні основними завданнями, реалізація яких знаходиться під особливим контролем соціально відповідальних підприємств, є:

- впровадження енергозберігаючих технологій;
- застосування програм використання та утилізації відходів;
- зменшення викидів у навколишнє середовище;
- заходи щодо захисту водних, лісових, земельних та інших природних ресурсів.

Учасники Глобального Договору для реалізації вищезазначених завдань втілюють систему екологічного менеджменту, фінансують і реалізують проекти і акції, направлені на покращення екосередовища, підвищення рівня екологічної освіти.

Основними перешкодами щодо розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні є:

- перш за все недостатня підтримка державою даного напрямку. Ініціатором розвитку корпоративної соціальної відповідальності є міжнародні організації, які організували діалог з метою реалізації концепції корпоративної соціальної відповідальності і Глобального Договору;

- брак фінансових коштів;
- відсутність стратегічних планів соціальної відповідальності;
- відсутність на підприємствах спеціального соціального бюджету;
- відсутність моніторингу соціально-економічних програм, а також цільового використання коштів;
- малоінформованість щодо корпоративної соціальної відповідальності;
- недостатність інформації про потреби громадськості.

Отже, для успішного розвитку напрямку соціальної відповідальності бізнесу в Україні перш за все потрібна злагоджена взаємодія бізнесу, влади і громадськості. Оскільки соціальна відповідальність бізнесу є добровільним внеском у розвиток суспільства в соціальній, економічній та екологічних сферах, пов'язаний напряму з основною діяльністю організації, то необхідним аспектом повинно бути виконання державою саме стимулюючої функції, яка реалізується в прийнятті Податкового кодексу, що включає

питання пільгового оподаткування та зниження регуляторного й адміністративного тиску саме місцевих органів влади. Для більш прозорого здійснення даної діяльності необхідно поряд з обов'язковістю складання організаціями фінансової звітності запровадити обов'язковість і ведення соціальної звітності та аудиту. Необхідно пам'ятати, що бізнес зацікавлений у стабільності і стійкості розвитку в довгостроковій перспективі, а також у збереженні соціальної стабільності в суспільстві в цілому.

У науковому пошуку для подальшого дослідження розглянутих проблем необхідно звернути увагу на такі питання: як сприяти

Тому, щоб українські компанії значно швидше засвоїли філософію корпоративної соціальної відповідальності, і які методи має використовувати держава для впливу на соціально відповідальну поведінку, які форми підтримки, ініціювання та стимулювання соціально відповідальних корпорацій задля досягнення соціально-економічних результатів та суспільних цілей.

4.2.3 The chosen Aspects of corporate social responsibility in the context of globalization processes*

The market globalization processes under way, management internationalization and the process of product and technological innovations, which have a truly turbulent character at present, must be balanced by other processes that will contribute to corporate credibility, respectability and responsibility, namely not only with respect to their customers and suppliers, but to the overall market environment, including all its elements.

In the market environment new reality, new opportunities but also new dangers arise. The present times are times of big technological, economic as well as social turns, invoking the need of certain elimination of the existing risks.

Corporate Social Responsibility. The term of Corporate Social Responsibility is abbreviated as CSR. It is a voluntary incorporation of economic, social and ecological aspects into the company processes. Business Leaders Forum and its member companies define social responsibility as an optional commitment of companies to treat the environment and the society where they do business in a responsible way.

The corporate social responsibility is a concept through which companies openly admit their joint liability for the state and functioning of the overall society. This attitude is grounded in the assumption that no company functions only from their economic relationships but they influence all their surroundings (community, employees' welfare, etc.) as well. And on the contrary, stakeholders influence the company's success.

In the so-called Green Book of the European Commission, issued in 2001, CSR is defined as follows: "Corporate social responsibility voluntarily integrates

* © Šárka Vilamová, Alexander Király, Roman Kozel

social and ecological aspects into the business activities of a company in co-operation with involved parties of the company or stakeholders”. Stakeholders are all involved persons or groups inside or around the company — this is to mean customers, shareholders, employees, business partners, suppliers and other entities.

Socially responsible companies put the enforcement of legislative requirements on the first place and then, above their framework, they voluntarily assert responsible behaviour. This results in a positive effect on the society and at the same time benefit and competitive advantage for the company.

Among the characteristic features of socially responsible companies there are three levels of activities — economic activities of the company, social development and environmental protection which exist on the following principles:

- optionality — the company executes all the responsible activities voluntarily, above the framework of their legal duties;

- dialogue with stakeholders — involvement of committed parties that significantly affect the company;

- long-term character — CSR activities are implemented on a long-term basis and they do not terminate when the company finds itself in a worse economic condition;

- trustworthiness — CSR contributes to the strengthening of credibility of the company; however, the activities must be transparent, permanent and unexaggerated.

Pillars of Corporate Social Responsibility. Corporate social responsibility is not only the way to moral recognition of the companies in the eyes of the public. The main objective and task is satisfaction of all stakeholders’ interests. In connection with the quality of such relations it is possible to work on good relations to the region and the overall society based on general usefulness.

Optional corporate responsible behaviour is grounded in three pillars: economic, social and environmental spheres. Each sphere includes many activities out of which a company may choose according to their specification and stakeholders’ requirements:

Economic sphere: a company is expected to do responsible and transparent business and have positive relations with investors, customers, suppliers and other business partners. Also its impact on the economy is observed on local, national and global levels, e.g. by means of employment development or fight against corruption. This comprises, for example, assertion of Corporate Governance, keeping to the own ethical codes, protection of intellectual property, transparency in dealing with stakeholders, advancing of information on the company above the framework of valid legislation, absence of win-lose contractual terms, etc.

Social sphere: responsible behaviour of a company focuses on the attitude to employees and support to the surrounding community. At the workplace and the local community the company influences the life standard, health, safety, education and cultural development of the citizens. For example, this comprises the following elements of social climate: provision of a high level of care and

occupational safety in the company, respecting the right for trade unions, absence of discrimination of all types, support to workers and balance between professional and private life, introduction of welfare programmes, flexitime, etc.

Environmental sphere: the company realizes the impact of their activities on the animate and inanimate nature including ecosystems, soil, air and water. The precondition of social responsibility is the fact that the company shall execute their business activities in a way the natural resources were protected and the environment strained to minimum. As indicated above in the table, social responsibility in the environmental protection represents a corporate voluntary commitment of ecologically responsible behaviour in all company processes and activities. The ecological dimension of social responsibility is significant especially in case of building companies which influence the environment by direct emissions, dustiness, toxic substances, waste water, noise, odour, development traffic and other impacts.

The public world-wide is very sensitive to those issues and a company that sins even once remains stigmatized as a polluter and irresponsible entrepreneur for many years without regard to the fact that they changed their behaviour and has massively invested into the environmental protection. Even companies that have an intermediated impact on the environment cannot be ignored — e.g. banking sector which provides credit for project development that may have significant ecological impacts or consulting companies that influence mergers and privatization.

More responsible corporate attitude to the issue has been predominantly caused by the pressure of public opinion and related stricter legislation and gradually also by various optional commitments above the legislative framework that are important for the company goodwill and competitiveness in the international markets.

A natural result of such attitude are also voluntary corporate commitments to comply with environmental standards above the framework of valid legislation or publication of the so-called sustainability reports.

CSR in the Corporate Strategy. Soon, Corporate Social Responsibility (CSR) will become a standard part of corporate processes in the Czech Republic as well. It will more often become part of strategic planning, continuous checks and assessment. The basis of CSR is minimization of social, ethical and environmental risks. Therefore, it is necessary to continuously assess, monitor discussion of citizen-action organizations and activists, gauge own situations with the benchmarks of various CSR standards, behaviour codices and procedures of other companies in the field. Another step should be a stakeholders' opinion and priority poll, i.e. that of customers, shareholders, business partners, state administration and self-government, professional public and employees as relations with them are surely the reason why a company is interested in CSR.

The next move is preparation of an active CSR strategy grounded in a risk analysis and stakeholders and their comparison with corporate development plans. Successful CSR must be as successful as communication, long-term, planned and it must be logical for the surroundings to understand what and why the company does.

Conclusion. World-wide Corporate Social Responsibility is considered an important part of every company. Through support to activities beneficial to public, responsible behaviour to the local community and the environment, companies engage in solutions of serious social issues and thus participate in the formation of a more valuable society. Moreover, the companies gain an added value for their standard commercial activities.

More and more companies begin to realize that in the long-term it is profitable to behave respectably and responsibly to their surroundings. In this way, a company realizes its social responsibility and acts in accord with it, gives an important signal how they shall behave to their stakeholders in other matters. This may be a decisive moment for the question which company shall succeed in the competition for key customers or more skilled employees.

4.2.4. Моральні ризики соціально відповідального підприємства та підходи до їх нейтралізації*

Сьогодні соціальна відповідальність стала невід'ємною частиною діяльності багатьох підприємств України і світу, однак і дотепер існують важливі теоретико-методологічні питання, що потребують прискіпливого розгляду. Зокрема, серйозною проблемою, яку має вирішити підприємство, що починає функціонувати за принципами соціальної відповідальності, є побудова діалогу з широким колом зацікавлених сторін. За таких умов підвищується важливість уникнення усього спектру ризиків, що можуть нівелювати вигоди, пов'язані з соціальною діяльністю підприємства, особливо моральних ризиків, джерелом яких є безпосередньо стейкхолдери компанії.

Термін «моральний ризик» хоча і не є новим в економічній теорії, але є недостатньо дослідженим для окремих видів діяльності. Аналіз публікацій з даної тематики засвідчив, що найбільш поширеними є дослідження, присвячені вивченню моральних ризиків у таких сферах економічного життя, як страхування [59], фінансова та банківська діяльність [60, 61]. Математичному моделюванню ситуацій, пов'язаних із моральними ризиками, приділяється увага в роботі В.М. Буркова [62], методи боротьби з моральних ризиків у фінансовій безпеці банків досліджено у праці Т.М. Болгар [63]. Однак говорячи про моральні ризики у відносинах соціально відповідального підприємства з широким колом зацікавлених сторін, можна стверджувати, що дане питання практично не досліджувалося, а отже, для цієї сфери відсутня не лише класифікація моральних ризиків, але і методи боротьби з ними.

Метою дослідження є аналіз моральних ризиків соціально відповідального підприємства та визначення методів їх елімінації. Це обумовлює необхідність вирішення таких завдань:

* © Ю.М. Петрушенко, О.В. Дуд кін, 2010

провести аналіз видів моральних ризиків соціально відповідального підприємства та створити їх класифікацію;

розробити методи нейтралізації моральних ризиків;

визначити місце та роль соціальних заходів у методах запобігання реалізації моральних ризиків.

Поняття моральних ризиків дістало розповсюдження у Великобританії ще у дев'ятнадцятому столітті, однак на той час стосувалося лише аналізу страхових випадків і означало ситуацію, коли поведінка страхувальника значною мірою визначалася рисами характеру, особливостями поведінки, виховання та прагненням зберегти власну репутацію [59]. Виникнення моральних ризиків обумовлено тим, що сам факт укладання страхової угоди здатен впливати на поведінку застрахованої особи і, як наслідок, на ймовірність настання страхового випадку. У деяких випадках саме володіння прихованою інформацією впливає на потребу в укладанні страхової угоди.

У цілому ситуація виникнення моральної шкоди характеризується кількома пов'язаними умовами [63]:

існує суттєва розбіжність інтересів двох сторін договору;

незалежно від виграшу та програшу сторін угоди контрагент, який має більш повну інформацію, переслідує власні інтереси;

сторона, що використовує асиметрію інформації, застрахована від наслідків своїх дій, або ймовірність негативних наслідків відносною малою;

унаслідок того, що інформаційна асиметрія не може бути легко усунена, менш поінформована сторона не здатна проконтролювати більш поінформовану.

Таким чином, можна дати таке визначення: *моральна шкода* — це шкода однієї із сторін угоди, обумовлена тим, що її укладання в умовах інформаційної асиметрії та розбіжності інтересів матиме наслідками зміну поведінки іншої сторони, метою якої є максимізація власної вигоди за рахунок контрагента.

Однак моральні ризики та моральну шкоду можна аналізувати не лише у страховій діяльності. Оскільки центральним суб'єктом соціальної відповідальності є окреме підприємство, доцільним є розгляд цих явищ саме на рівні окремого підприємства. Зважаючи на те що категорія моральних ризиків у діяльності соціально відповідального підприємства є недостатньо дослідженою, постає необхідним проведення аналізу можливих форм моральних ризиків, їх джерел та методів боротьби з ними. Пропонується класифікація моральних ризиків соціально відповідального підприємства залежно від зацікавлених груп, із якими взаємодіє підприємство (рис. 4.5).



Рис. 4.5. Класифікація моральних ризиків соціально відповідального підприємства

Відповідно до рис. 4.5, класифікація моральних ризиків полягає у розподілі їх на внутрішньофірмові пов'язані із зовнішнім оточенням підприємства. Кожна з цих груп включає відповідний перелік причин виникнення моральних ризиків. Нижче пропонуємо розглянути наведені ситуації більш докладно, при цьому звертаючи особливу увагу на чотири групи факторів, які є найбільш важливими для соціально відповідального підприємства:

- на взаємодію із персоналом підприємства;
- на діяльність топ-менеджерів підприємства;
- на взаємодію із споживачами;
- на взаємодію із групами тиску та ЗМІ.

Розпочнемо з аналізу внутрішньофірмових ризиків.

Якщо власники та менеджмент компанії становлять різні групи, то може мати місце така причина моральних ризиків, як *недалекоглядність власників цінних паперів підприємства*. Інтереси власників полягають в отриманні вигоди і в ряді випадків можуть скеровуватися на швидкий прибуток, тоді як менеджмент компанії має ставити перед собою цілі довгострокового розвитку (у тому числі пов'язані з соціальною відповідальністю). Подібна розбіжність посилюється з розвитком фондового ринку та поширенням так званого «масового акціонера», який не володіє повною інформацією про підприємство і може позбутися цінних паперів у будь-який момент [64].

Із вищезгаданою групою ризиків пов'язаний моральний ризик, викликаний *необачністю рішень топ-менеджменту* компанії. Представники вищого керівництва є носіями обмеженого ресурсу (управлінських здібностей) та зазвичай отримують оплату, яка не співвідноситься безпосередньо з результатами діяльності підприємства [65].

Серед джерел морального ризику можна назвати також *недосконалість внутрішнього соціального аудиту*, що проводиться представниками підрозділу, відповідального за розробку заходів соціальної спрямованості. Найбільша проблема — це професійний рівень спеціалістів за повної відсутності системи підготовки соціальних аудиторів [66].

Для великих компаній важливими є *моральні ризики, пов'язані з діяльністю суміжних підприємств* (дочірніх підприємств, материнської компанії, підприємств, що входять до того ж об'єднання, що і досліджувана компанія), викликані тим, що суміжна компанія може діяти неетично і завдавати шкоди підприємству шляхом того, що групи впливу переноситимуть негативне враження від компанії-порушника до всіх компаній, пов'язаних із нею.

Однак найбільш важливою групою внутрішньофірмових моральних ризиків є *моральні ризики, пов'язані з управлінням персоналом підприємства*. Важливість саме цих ризиків пояснюється провідною роллю, яку виконують працівники компанії у втіленні соціальних ініціатив, а також тим, що внутрішні соціальні ініціативи в першу чергу спрямовуються на персонал підприємства.

Говорячи про особливості управління персоналом підприємства, слід звернути увагу на *складність оцінки роботи працівників*. В умовах неповної поінформованості керівника про обсяги роботи, необхідної для досягнення результату, є можливість зниження її ефективності. Наслідком неможливості простежити ефективність роботи є *невідповідність оплати праці* окремих працівників їх роботі, що призводить до зниження ефективності роботи навіть відповідальних робітників. *Складність моніторингу*, а в окремих випадках і значні витрати на його проведення, обумовлюють у певних межах неконтрольовану поведінку персоналу, коли працівники можуть діяти згідно з власними інтересами, що не співпадають з інтересами керівництва.

Усі вище зазначені причини створюють можливості для негативного прояву моральних ризиків з боку персоналу компанії.

Тепер розглянемо ризики, пов'язані з зовнішнім оточенням соціально відповідального підприємства. Важливою групою зовнішніх моральних ризиків є ризики, пов'язані з *недосконалістю соціального аудиту, що проводиться сторонніми організаціями*. Серед причин недосконалості може бути певна економічна залежність фірми-аудитора від підприємства (якщо та є значущим клієнтом), а також поступове встановлення з часом зв'язків між підприємством та компанією-аудитором, що призводить до формалізації та спрощення процедури аудиту [67].

Також серед зовнішніх слід вказати *моральні ризики, пов'язані з діяльністю постачальників підприємства та підприємств-аутсорсерів*. Зазвичай компанія, що функціонує за принципами соціальної відповідальності, має обмежений вплив на компанії, з якими взаємодіє у процесі виробничої діяльності. Ситуація може погіршуватися в тому випадку, коли для галузі, у послугах або продукції якої має потребу соціально відповідальна компанія, нехарактерне поширення подібних цінностей.

Важливу групу складають *моральні ризики, пов'язані з діяльністю державних органів влади*. Розходження інтересів у цьому випадку може бути достатньо великим. Це пояснюється тим, що підприємство передусім орієнтується на досягнення економічних цілей, у той час як органи влади орієнтуються на цілі суспільного розвитку.

Розбіжність інтересів підприємства та груп впливу (суспільних, екологічних організацій, ЗМІ) пояснюється рядом особливостей, серед яких можна зазначити такі: переслідування відносно вузьких соціальних та екологічних цілей та надання їм безумовного пріоритету; протиставлення бізнесу та соціуму; нерівність ресурсів при вирішенні конфліктів і, як наслідок, необхідність пошуку підтримки у більш широких суспільних верств; схильність до однобічного висвітлення інформації, що особливо проявляється у діяльності ЗМІ.

Вищеописаною групою пов'язані *моральні ризики, що виникають при взаємодії підприємства та споживачів*.

Споживачам притаманне обмежене бажання подолати інформаційну асиметрію стосовно небазових характеристик продукції, а отже, причиною моральних ризиків є особливості сприйняття інформації клієнтами. Не бажаючи докладати власних зусиль, вони можуть *використовувати інформацію з необ'єктивних джерел*.

Недосконалість положень контракту може мати наслідком використання продукції в цілях, що не відповідають принципам соціальної відповідальності. Отже, компанія, яка піклувалася про соціальні аспекти власного виробництва, може зазнати моральної шкоди на тому етапі, коли вона вже не відповідає за належне використання власної продукції.

Ще одна проблема, пов'язана з виконанням угод, полягає у *несприятливому відборі клієнтів*. Частина відповідальних споживачів, що розуміють складність виконання вимог, буде вимушена відмовитися від співробітництва, однак це не позначиться на частці неблагонадійних контрагентів, які не мають наміру дотримуватися пунктів угоди.

Таким чином, моральні ризики соціально відповідального підприємства характеризуються багатовимірністю та різноманітністю форм. Вони здатні негативним чином впливати на діяльність компанії і можуть призвести до наслідків, серед яких: збільшення частки неблагонадійних клієнтів; погіршення репутації компанії; втрата конкурентних позицій; зниження ефективності роботи працівників; відтік кваліфікованого персоналу; загроза втіленню соціальних ініціатив як на окремому підприємстві, так і в окремій галузі. Усунення вище зазначених ризиків потребує створення та впровадження захисних механізмів.

Використовуючи результати аналізу моральних ризиків соціально відповідального підприємства, більш детально окреслимо методи боротьби з чотирма відієльними ключовими групами ризиків, розроблено схему, що містить ключові джерела моральних ризиків і відповідні методи їх усунення (рис. 4.6). При цьому увагу звернено на можливість використання соціальних ініціатив для нейтралізації моральної шкоди.

Заходи, що безпосередньо пов'язані із втіленням принципів соціальної відповідальності, на рис 2 знаходяться всередині затемненої ділянки. Окрім них, зазначені заходи, що не мають безпосереднього зв'язку із соціальними ініціативами. Однак оскільки ці заходи мають відношення до усунення моральних ризиків ключових стейкхолдерів соціально відповідального підприємства, то на рисунку вони частково розташовані в затемненій області.

До основних заходів, здатних елімінувати *моральні ризики, пов'язані з персоналом підприємства*, належить:

1. *Створення ефективної системи матеріального стимулювання*, що полягає у виплаті заробітної плати залежно від досягнутих результатів. Можливі труднощі полягають у такому:

для деяких видів роботи характерна ризикованість у досягненні результатів. У такому випадку введення подібної системи оплати праці призведе до пригнічення ініціативи робітників;

іноді складно оцінити внесок окремих працівників у досягнення результату;

часто значні зусилля персоналу докладаються саме на утримання досягнутих раніше позицій. Окрім того, має місце нерівномірність докладання зусиль, обумовлен зовнішніми чинниками (діловими циклами, сезонними факторами, особливостями виробництва).

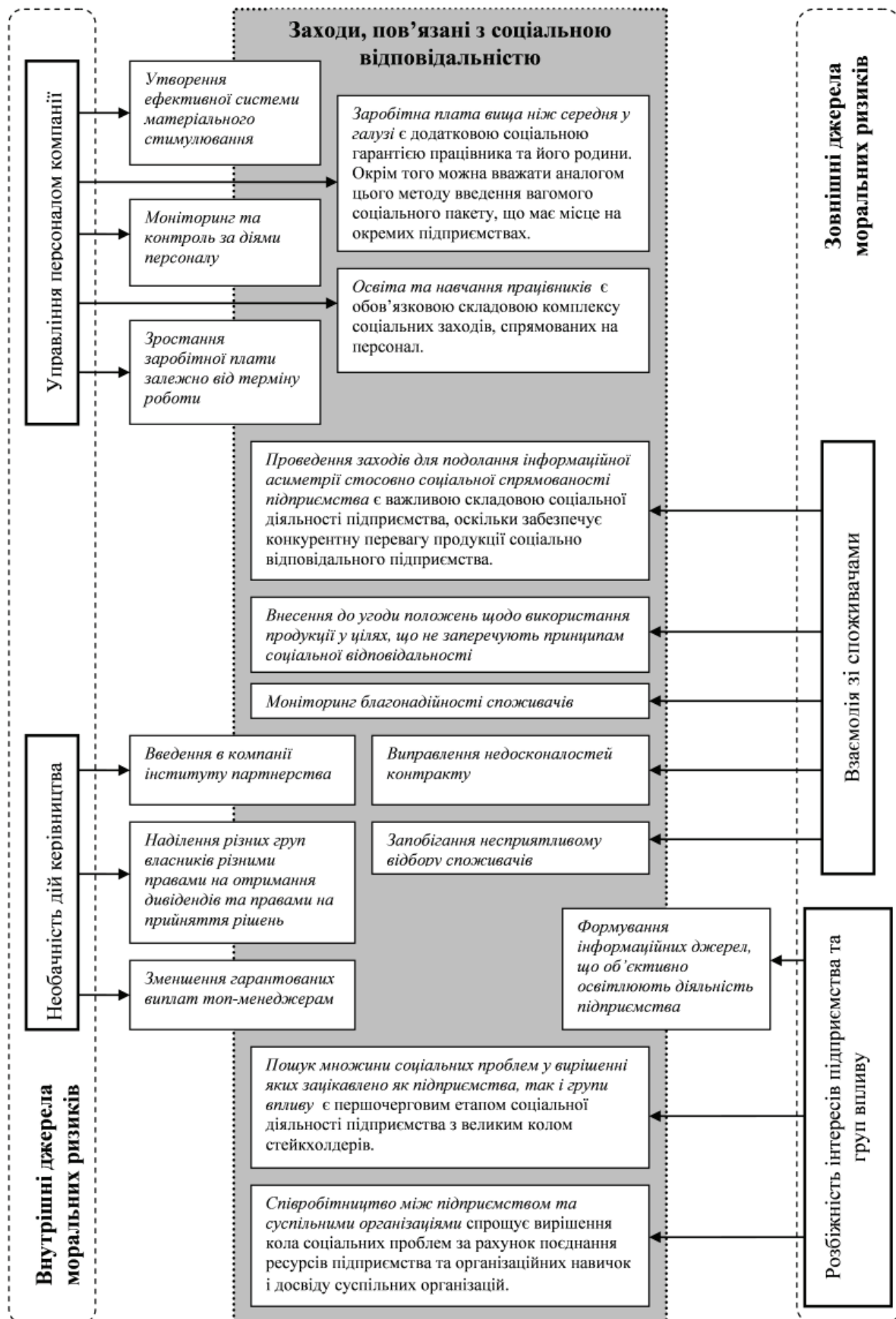


Рис. 4.6. Місце заходів соціальної відповідальності у методах запобігання реалізації моральних ризиків

2. *Моніторинг та контроль за діями персоналу.* Крім обсягу роботи, об'єктом контролю може бути дисципліна працівників, термін виконання завдань, час, проведений на робочому місці, та інше. Однак, незважаючи на те, що сучасні технології дозволяють проводити контрольні заходи з мінімальним дискомфортом для персоналу, витрати на їх проведення мають наслідком не стільки покращення ефективності роботи, скільки отримання необхідної інформації щодо її оцінки.

3. *Заробітна плата (соціальний пакет) вища, ніж середня у галузі.* При середньогалузевій оплаті праці працівник розуміє, що за умови втрати робочого місця в новій компанії він може отримати таку саму оплату праці, як і на теперішньому місці роботи. Проте, виплачуючи більш високу заробітну плату або забезпечуючи значний соціальний пакет, підприємство робить звільнення більш витратним для працівника [63].

4. *Зростання заробітної плати в часі.* Цей механізм є аналогом методу підвищеної заробітної плати і примушує працівника більше цінити робоче місце. Недоліком є те, що існує ризик формування звичок опортуністичної поведінки на початковому етапі роботи працівника.

5. *Освіта та навчання працівників.* При найманні персоналу значна увага приділяється здобутій освіті. Можна сказати, що робітники за допомогою документів про освіту подають ринковий сигнал роботодавцю [68].

6. *Внесок оплати працівником.* Для деяких видів діяльності є можливим введення платежу за отримання дозволу на ведення професійної діяльності. При цьому платіж виконує роль застави і не повертається при ануляції дозволу. Недоліками є бар'єри на купівлю дозволу та можливість утворення нових моральних ризиків з боку осіб, які відповідають за видачу дозволів.

Серед заходів, що сприяють зниженню моральних ризиків, пов'язаних із необачністю рішень керівництва і примушують менеджерів керуватися довгостроковими цілями розвитку, є введення в компанії інституту партнерства, що забезпечує менеджерам участь у прийнятті управлінських рішень, розподілі прибутку та вводить зобов'язання щодо відшкодування спільних витрат [69]. Серед недоліків цього методу — обмеження у кількості партнерів, а в деяких випадках — необхідність наймання сторонніх менеджерів, які, принаймні на деякий термін, будуть виключені з партнерських відносин.

Ще одним заходом усунення моральних ризиків, пов'язаних із розбіжністю короткострокових цілей масових власників цінних паперів та довгострокових цілей керівництва, є наділення різних груп власників різними правами на отримання дивідендів та правами на прийняття рішень стосовно розвитку компанії. Правом голосувати наділені акціонери компанії, серед яких зазвичай є представники топ-менеджменту, натомість утримувачі облігацій мають першочергове право на отримання частини прибутку компанії. Це робить акціонерів остаточними одержувачами

прибутку, що заохочує їх діяти найбільш ефективним у довгостроковому періоді способом. Основними проблемами цього методу є фіксована величина виплат утримувачам облігацій, що може змусити їх шукати більш прибуткові варіанти вкладення інвестицій, а також те, що може існувати частина акціонерів, які, маючи вплив на прийняття управлінських рішень, будуть переслідувати цілі швидкого збагачення.

Ще одним способом елімінації моральних ризиків є *зменшення гарантованих виплат топ-менеджерам* компанії в разі звільнення, а також встановлення такої *системи виплат, яка ставить розмір оплати в залежність від діяльності підприємства*. У цих випадках можливою проблемою може бути розповсюдженість виплат бонусів на підприємствах галузі, так що менеджери обиратимуть ті компанії, де гарантовані виплати присутні [70].

Усунення *моральних ризиків, викликаних розбіжністю інтересів підприємства та груп впливу*, може бути досягнуто кількома методами, серед яких: пошук соціальних проблем, які є вагомими для компанії і найбільш пріоритетними для груп тиску; взаємовигідне співробітництво між підприємством та громадськими організаціями; формування інформаційних джерел, що об'єктивно висвітлюють діяльність підприємства за рахунок взаємодії зі ЗМІ; підготовка соціальних звітів, участь у конкурсах та рейтингах соціальної відповідальності.

Важливою групою методів боротьби із зовнішніми моральними ризиками є ті, що спрямовані на *вдосконалення відносин зі споживачами*. Для цієї групи ризиків основними методами боротьби є: проведення заходів для подолання інформаційної асиметрії з боку підприємства; моніторинг благонадійності споживачів продукції; виправлення недосконалостей контракту; внесення до угоди положень, що забезпечують використання продукції у цілях, які не суперечать принципам соціальної відповідальності; введення до контракту положень, що стосуються соціальної відповідальності і є досяжними для більшості благонадійних клієнтів.

Таким чином, моральні ризики можуть суттєво впливати на ефективність функціонування підприємства. Враховуючи значний рівень непередбачуваності підприємства, слід приділяти увагу їхньому аналізу. Розроблена класифікація і методи нейтралізації ризиків будуть сприяти вирішенню цього завдання. На основі проведеного аналізу показано, що для соціально відповідального підприємства серед множини заходів по нейтралізації моральних ризиків існує група методів, які безпосередньо пов'язані з соціальною діяльністю, і це є безсумнівною перевагою у порівнянні з компаніями, які ігнорують соціальну відповідальність. Серед перспективних наукових досліджень у цьому напрямку можна виокремити розробку методики оцінки моральних ризиків, що дозволять провести ранжування ключових джерел ризиків для підприємств.

Литература к главе 4

1. Будуще фінансування ВОЗ: отчет о неофициальной консультации, созванной Генеральным директором ВОЗ. — Женева: Всемирная организация здравоохранения, 2010. — 28 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.who.int/dg/future_financing/who_dgo_2010_1/ru/index.html.
2. Куценко В., Богуш Л. Потенціал охорони здоров'я: регіональні аспекти // Економіка України. — 1999. — № 3. — С. 61–69.
3. Стігліц Дж.Е. Економіка державного сектору / Пер. з англ. — К.: Основи, 1998. — 854 с.
4. Бланкарт Ш. Державні фінанси в умовах демократії: Вступ до фінансової науки / Пер. з нім., ред. В.М. Федосова. — К.: Либідь, 2000. — 654 с.
5. Захворюваність населення України. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/oz_rik/oz_u/zahvor_06_u.html.
6. Заклади охорони здоров'я України. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/oz_rik/oz_u/zakladu_06_u.html.
7. Медичні кадри України. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/oz_rik/oz_u/mkadru_06_u.html.
8. Мировая статистика здравоохранения ВОЗ. — Женева: Всемирная организация здравоохранения, 2010. — 117 с.
9. Чугунов І.Я. Бюджетний механізм регулювання економічного розвитку. — К.: НІОС, 2003. — 488 с.
10. IMF, Government Finance Statistics Yearbook, 2006. — р. 30–31.
11. Немченко А.С., Панфилова А.Л., Котвицкая А.А. Медицинское страхование в Украине: новый проект ЕС // Провізор. — 2004. — №12 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.provisor.com.ua/archive/2004/N12/art_03.php.
12. CIA World Factbook 2010. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>.
13. Reports on Health Reform. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://www.healthreform.gov/reports/index.html>.
14. Козлов К. США: краткий обзор реформы здравоохранения [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.sbrf.ru/moscow/ru/press_center/analytics/cmei/macroeconomics/index.php?page115=2.
15. Understanding the Affordable Care Act [Електронний ресурс]. — Режим доступа: // <http://www.healthcare.gov/law/introduction/index.html>.
16. Кондратюк С.Я. Шляхи реформування фінансового забезпечення медичних закладів України // Фінанси України. — 1999. — № 7. — С. 55–65.

17. Варнавский В.Г. Государственно-частное партнерство в здравоохранении: международный опыт [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ppp-lawrussia.ru/book0/index-med1.html>.
18. Програма економічних реформ України на 2010-2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf.
19. Валесян А.А. Перспективы использования механизма частно-государственного партнерства в развитии здравоохранения России: автореф. дис. ... к.е.н.:— М., 2009. — 22 с.
20. Жилинский Е. Партнерство государства и бизнеса в защите здоровья трудоспособного населения // Власть. — 2010. — № 2. — С. 23–27.
21. What Must the G20 Do to Get the World Economy Back on Track? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.weforum.org/pdf/AnnualReport/2009/back_on_track.htm.
22. Parto S. “Good” Governance and Policy Analysis: What of Institutions? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://edocs.uu.nl/loader/file.asp?id=978>.
23. Черевиков Є. Публічно-приватне партнерство як соціально-економічний інститут / Є. Черевиков // Економічна теорія. — 2009. — №4. — с. 31–40.
24. Хелмке Г. Неформальные институты и сравнительная политика / Г. Хелмке, С. Левитски. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.nmnby.org/pub/0712/14a.html.
25. Дезер М. «Неформальные отношения»: как с ними быть? / М. Дезер [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/images/pubs/2006/11/16/0000295091/06-dezer-45-52.pdf>.
26. Кузьминов Я.И. Курс институциональной экономики: институты, сети, транзакционные издержки, контракты: учебник для студентов вузов / Я.И. Кузьминов, К.А. Бендукидзе, М.М. Юдкевич. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. — XL, 442 с.
27. Институциональная архитектура и динамика экономических преобразований / Под ред. д-ра экон. наук А.А. Гриценко. — Х.: Форт, 2008. — 928 с.
28. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики Д. Норт/ Пер. с англ. А.Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера. — М.: Фонд экономической книги “Начала”, 1997. — 180 с.
29. Леденева А.В. Российская экономика блат: блат, сети отношений и неформальный обмен / А.В. Леденева [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://uniteh-s.ru/?p=62>.

30. Панеях Э.Л. Формальные правила и неформальные институты их применения в российской экономической практике / Панеях Э.Л. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://paneyakh.narod.ru/InstStat.doc>.
31. Варнавский В.Г. Партнерство государства и частного сектора: формы, проекты, риски / В.Г. Варнавский; Ин-т мировой экорномики и междунар. Отношений. — М.: Наука, 2005. — 315 с.
32. Матеріали представництва ООН в Україні з питань розвитку державно-приватного партнерства в житлово-комунальній сфері економіки.
33. Pistor Katharina, Martin Raiser and Stanislaw Gelfer, 2000, “Law and Finance in Transition Economies,” *Economics of Transition*. — Vol. 8. — No. 2. — pp. 325–368.
34. Уайт Е. Посібник з публічно-приватних партнерств /Е. Уайт, Б. Дезілець, О. Маслюківська, Ю. Шевчук. — Агентство США з міжнародного розвитку (USAID), 2008–2009. — 80 с.
35. Роуз-Аккерман С. Коррупция и государство. Причины, следствия, реформы: Пер. с англ. О.А. Алякринского. — М.: Логос, 2003. — 356 с.
36. Угода СОТ про державні замовлення [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.wto.org/wto/govt>.
37. Gray John. Open-Competitive Bidding in Japan’s Works Sector and Foreign Contractor Access: Recent Reforms Are Unlikely to Meet Expectations. — *Columbia Journal of Asian Law* 10:425-460. — 1996.
38. Дерябина М. Государственно-частное партнерство: теория и практика / М. Дерябина // *Вопросы экономики*. — 2008. — №8 — С. 61–77.
39. Gerrard M.B. What Are Public-Private Partnerships, and How Do They Differ from Privatizations? // *Finance & Development*, 2001. — Vol. 38. — N 3.
40. Крылья: все об украинской авиации [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://www.wing.com.ua/institutiones.com>.
41. Закон України «Про державно-приватне партнерство» № 2402, 26.07.2010 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua>.
42. Закон України «Про концесії» № 997-XIV від 16.07.1999 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua>.
43. Private Participation in Infrastructure Database [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://ppi.worldbank.org/features/November2009/2008GlobalDataset.pptx>.
44. Private Participation in Infrastructure Database [Електронний ресурс]. — Режим доступа: http://ppi.worldbank.org/explore/ppi_exploreCountry.aspx?countryId=97.
45. Single Market News. 2000. May. #21. P.7.

46. Draft Commission interpretative communication on concession under Community law on public contract. Brussels. — 1999. — P. 5.
47. Private Participation in Infrastructure Database. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ppi.worldbank.org/explore/ppi_exploreSector.aspx?sectorID=3.
48. Досвід та перспективи впровадження державно-приватних партнерств в Україні та за кордоном / Б. Винницький, М. Лендъел, Б. Онищук, П. Сегварі. — К.: «К.І.С.», 2008. — 146 с.
49. Симпсон С., Туркин С., Коллиер С. Социальное измерение в бизнесе. — М.: Изд. дом «Красная площадь», 2001. — С. 96.
50. Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність. — К.: Агенція «Стандарт», 2005.
51. Фиглин Л. Модель управления качеством социальной ответственности организации // Проблемы теории и практики управления. — 2003. — №2.
52. Bowen Howard R. Social Responsibilities of the Businessman. NY. — Harper. — Rom. — 1953.
53. Wikipedia, the Free Encyclopedia. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://en.wikipedia.org/wiki/Corporate_social_responsibility.
54. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість: моногр.; За ред. В.І. Щелкунова, Г.В. Жаворонкової. — К.: Наук. думка, 2010. — 615с.
55. Портер М., Айсберг Э.О. Переосмысление системы здравоохранения. Как создать конкуренцию, основанную на ценности и ориентированную на результат. — К.: Вид-во Олексія Капусти, 2007. — 710 с.
56. Глобальный договор в мире: статистика, новости и события, призывы к участию и партнерству. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://un.by/ru/undp/gcompact/14-06-2010-n2.html>.
57. Глобальный договор в мире: статистика, новости и события, призывы к участию и партнерству. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://un.by/ru/undp/gcompact/14-06-2010-n2.html>.
58. Національна доповідь "Цілі Розвитку Тисячоліття Україна-2010". — К.: Програма Розвитку ООН в Україні, 2010. — 108 с.
59. Dembe Allard E. Moral Hazard: A Question of Morality? / Dembe Allard E., Boden Leslie I. // New Solutions. — 2000. — № 10 (3). — P. 257–279.
60. Пашенцева А.А. Моральный риск при функционировании системы страхования вкладов / А.А. Пашенцева // Банковские услуги — 2005. — №10. — С. 32–34.
61. Лейн Тимоти. Моральный риск. Способствует ли финансирование МВФ неосмотрительности заемщиков и кредиторов? [Электронный ресурс] / Тимоти Лейн, Стивен Филипс // Вопросы экономики. — 2002. — №28. — Режим доступа: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/issues/issues28/rus/issue28r.pdf>.

62. Бурков В.Н. Как управлять организациями / В.Н. Бурков, Д.А. Новиков. — М.: Синтег, 2004. — 400 с.
63. Болгар Т.М. Необходимость учета моральных рисков при оценке уровня финансовой безопасности банков / Т.М. Болгар // Проблемы і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць. — 2008. — Т. 23. — С. 277–281.
64. Альбер М. Капитализм против капитализма / М. Альбер. — СПб: Экономическая школа, 1998. — 293 с. — Библиогр.: с. 284–291.
65. Набоко С. Разработка системы оплаты труда топ-менеджера / С. Набоко // Предпринимательство. — 2009. — № 6. — С. 111–113.
66. Канунников А. Социальный аудит бизнеса — задача гражданского общества [Электронный ресурс] / А. Канунников // Социальное партнерство. — 2006. — №1. — Режим доступа: <http://www.oilru.com/sp/10/465/>.
67. Социальный аудит: проблемы развития: материалы межвузовского теоретико-методологического семинара представителей научно-педагогической общественности г. Москвы и общероссийских профсоюзов (05 марта 2008г.) / науч. редактор: Ш.З. Санатулов. — М.: Изд. дом «АТИСО», 2008. — 91 с.
68. Hungerford Thomas, Solon Gary. Sheepskin Effects in the Returns to Education / Thomas Hungerford, Gary Solon // Review of Economics and Statistics. — 1987. — №69. — P. 175–77.
69. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. — М.: Инфра-М, 2007. — 496 с.
70. Пустынникова Ю. Построение системы оплаты труда топ-менеджеров на основе МВО / Ю. Пустынникова // Мотивация и оплата труда. — 2005. — №2. — С. 6–16.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Динамично изменяющиеся условия функционирования производственных и социально-экономических систем определяют необходимость постоянного совершенствования управленческих технологий.

Назревшая необходимость изменений в структуре производства, в налоговой системе, в других сферах требуют переосмысления методов и подходов в управлении экономикой государства и отдельных предприятий. В этой связи в монографии рассмотрены разносторонние вопросы совершенствования управленческих технологий, вопросы устойчивого развития производственных и социально-экономических систем, проблемы развития горной промышленности и способы повышения эффективности функционирования горнодобывающих предприятий, вопросы взаимодействия бизнеса, власти и общества в развитии социально-экономических систем.

В области *совершенствования управленческих технологий* актуальными являются следующие положения.

Стратегия инновационного развития Украины должна иметь программно-целевую основу с определением количественных и качественных параметров, экономико-организационного механизма ее разработки, принятия и реализации. Главным ориентиром инновационных преобразований должны стать продолжительность и качество жизни рядового украинца. В инновационной модели развития экономики должен функционировать и отлаженный организационный механизм. Каждый из действующих лиц в данном механизме должен знать свою роль, свое место, нести моральную и материальную ответственность за совершенное. Научно-технический, инновационный путь развития государства возможен в случае, когда будет приковано внимание и уважение к ключевой фигуре, к генератору идей, к специалисту, который эти идеи, новации внедряет в жизнь. Вокруг инноватора на уровне предприятия, отрасли, региона, государства должна создаваться соответствующая инфраструктура с решением вопросов мотивации, защиты интеллектуальной собственности, материального обеспечения и т.д.

С целью оживления технологической перестройки отечественной промышленности предлагается осуществлять системную оценку инновационных проектов, которая предусматривает:

оценку эффективности инновационных проектов промышленных предприятий на двух уровнях: микроуровень (для предприятия, которое планирует внедрить данный проект) и макроуровень (с учетом эффектов в смежных отраслях). Такой подход позволяет осуществить комплексную оценку проекта в течение периода его жизненного цикла: «НИОКР – инвестирование – производство – промежуточное потребление продукции – конечное потребление продукции»;

модель оценки и выбора оптимального варианта инновационного проекта на основе применения системы взаимосвязанных показателей

должна учитывать четыре группы критериев: финансовые, экономические, технические и социальные, которые состоят из совокупности более мелких. Данные показатели представляют собой баланс между факторами внешней среды и внутренними характеристиками отдельного проекта, а сама система сочетает объективные, количественно определенные результаты, и субъективные — качественные характеристики.

Современные условия функционирования хозяйствующих субъектов выдвигают новые требования к процессам управления на предприятии в части оптимизации управленческих воздействий на экономическую сферу, а также анализу вариантов достижения поставленных целей.

Современные *технологии управления предприятиями* предполагают совершенствование бизнес-планирования на предприятиях, оптимизацию использования ресурсов предприятия, повышении роли информационного обеспечения принятия управленческих решений, совершенствование бухгалтерской и финансовой отчетности предприятий как основы адекватной оценки эффективности принимаемых управленческих решений, предупреждение воздействия вредных и опасных условий труда за счёт рациональной организации и планирования производства.

В качестве новых технологий управления следует выделить креативный менеджмент — тип управления, опирающийся на творчество персонала и предполагающий творческий подход менеджера в решении всех проблем, менеджмент с использованием нестандартных методов и менеджмент, основанный на неклассической рациональности.

В кризисных условиях важно обеспечить устойчивое *функционирование банковской системы* как финансовой основы экономики.

На основании результатов обобщения теоретических основ государственного регулирования банковского сектора экономики можно сделать выводы, что в отечественной практике существует целый ряд проблем, для решения которых можно предложить следующее: улучшить качество и усилить действенность института регулирования путем тесной координации не только банковского, но и финансового рынка в целом; ввести макропруденциальный надзор, который широко используется в международной практике; усилить надзор за крупными системными банками, от поведения которых зависит устойчивость всего рынка; усилить требования к финансово-кредитным учреждениям и усилить ответственность высшего корпоративного менеджмента в случаях принятия неквалифицированных решений и допущения злоупотреблений.

Промышленность Украины в структурном плане трансформировалась в технологически низкоукладную с доминированием производства продукции с низким уровнем добавленной стоимости (горно-металлургический комплекс, химическая промышленность и т.д.). Увеличение экспорта такой продукции означает для страны быстрый темп распродажи природных ресурсов. Для достижения положительных сдвигов

в повышении конкурентоспособности страны необходимо ускорить процесс перехода экономики к инновационно-инвестиционной модели развития. На положительные сдвиги в масштабах и динамике роста экономики значительное влияние оказывает кластеризация, которая проявляется в территориально-производственных объединениях. Экономический рост стран, которые интенсивно развиваются, доказывает, что развитый промышленный потенциал, объединенный в форме производственных кластеров, обеспечивает гарантии устойчивости социально-экономических систем от непредвиденных негативных внешних воздействий. Кластеры, как одна из форм организации взаимодействия предприятий, позволяют гармонизировать процесс успешной реализации их потенциала.

Устойчивому развитию производственных систем способствует развитие новых методических подходов к управлению прибылью предприятий, статистических методов прогнозирования надёжности производственного ресурса, повышение качества управления оборотными активами, совершенствование управления производственным потенциалом предприятий.

На современном этапе развития экономическая мощь отдельных хозяйствующих субъектов и экономики государства в целом в значительной мере определяется их способностью к созданию, использованию и увеличению интеллектуального капитала, основу которого составляют информация и знания. Необходимо активизировать исследования по вопросам эффективного управления интеллектуальным капиталом хозяйствующих субъектов разных уровней.

Необходимость обеспечения конкурентоспособности трудового потенциала в современных условиях хозяйствования вызвана тем, что инновационное развитие страны требует все новых и новых знаний, более подготовленного и готового к восприятию новых знаний персонала.

По мере развития новой, инновационной экономики стремительными темпами растет спрос на высокообразованных и высококвалифицированных специалистов вследствие расширения секторов экономики, использующих интеллектуальный капитал. Уровень развитости научно-образовательной сферы становится одним из конкурентных преимуществ стран, а также приоритетно-доминирующих факторов развития.

Достижение высокого уровня эффективности производственной деятельности возможно лишь при условии обеспечения постоянного и интенсивного процесса накопления, увеличения и сохранения человеческого капитала в виде профессиональных знаний, умений и навыков работников предприятия.

Современный этап развития общества в мире характеризуется ускоренными темпами освоения техники и технологий. Непрерывно требуются новые идеи для создания конкурентоспособной продукции, подготовки высококвалифицированных кадров. Внешние условия служат предпосылкой для реализации творческих возможностей личности,

имеющей в биологическом отношении безграничный потенциал. Становится актуальной задача поиска подходов, методик, технологий для реализации потенциалов, выявления скрытых резервов личности, повышения результативности ее труда.

Возможности использования современных форм и механизмов интеграции науки, образования и бизнеса должны определяться вектором социально-экономических преобразований, который формирует потребности государства, общества, экономики в новых научно-образовательных моделях. При этом для реализации современных сложных моделей интеграции и адекватных им финансово-экономических механизмов требуются существенная корректировка норм законодательства, а также поддержка интеграционных процессов со стороны государства.

Стратегическая государственная региональная политика *в сфере социальной ориентации экономики* должна реализовать такие приоритетные направления, как поддержание благосостояния населения; обеспечение стабильных темпов экономического роста; опережающий рост производительности труда по сравнению с оплатой труда работников; формирование и реализация научно обоснованного социального бюджета.

Современные условия развития общества характеризуются необходимостью обеспечения продовольственной безопасности, которая является основным условием жизнедеятельности, трудоспособности человека, устойчивости организма к неблагоприятным факторам окружающей среды, а также увеличения продолжительности жизни. Основными критериями, определяющими продовольственную безопасность, является уровень обеспеченности общества основными продуктами питания, их качественные и количественные характеристики, которые позволят удовлетворить потребности человека, учитывая его морально-этическое и физическое развитие.

В области управления устойчивостью горнодобывающих предприятий необходимо выделить следующее.

Для стабильного обеспечения украинской экономики всеми видами полезных ископаемых необходимо научно обоснованная государственная минерально-сырьевая политика, реализуемая на основе баланса потребления и воспроизводства минерального сырья в условиях свободного рынка.

Роль угля в мировом производстве энергоносителей очень высока. Имея устойчивый спрос со стороны мощных потребителей и значительные запасы, Украина должна оптимизировать добычу угля.

Последующее успешное реформирование и оздоровление угольной отрасли Украины нуждается в решении следующих основных проблем:

совершенствование системы управления отраслью;

наличие механизма инвестиционной деятельности по подготовке и отработке новых производственных мощностей;

создание механизма расчета и корректировки цены на уголь;
смягчение социальных и экологических последствий
реформирования отрасли;

оптимизация государственной поддержки отрасли (субсидирования).

Механизм субсидирования угольных шахт должен стимулировать их развитие. В этой связи предлагается:

установление размеров (ставок) дотирования (субсидирование операционных расходов) каждому угледобывающему предприятию на длительный (5-летний) период с возможным предоставлением в исключительных случаях оперативной помощи;

предоставление субсидий на развитие (техническое переоснащение, реконструкцию) шахт на конкурсной основе при условии обязательного последующего сокращения или отмены дотаций.

Одной из причин некорректных решений относительно развития угольной отрасли Украины является отсутствие адекватных моделей и инструментария для объективной технико-экономической оценки угольных шахт. Для обеспечения инновационно-инвестиционной привлекательности перспективных объектов минерально-сырьевой базы Украины необходимо определить современную и перспективную рыночную стоимость месторождений полезных ископаемых и условий недропользования.

Методические подходы к оценке угледобывающих объектов должны обеспечить: учёт индивидуальных особенностей каждой шахты, природных, производственно-технических и экономико-финансовых условий, а также экологических и социальных ограничений; моделирование шахты как сложной производственной системы, конечные результаты деятельности которой зависят от функционирования взаимосвязанных подсистем и звеньев; рассмотрение функционирования шахты в динамике, с учётом инерционности процессов и значительной длительности операционного цикла.

Необходима разработка комплексной, научно обоснованной концепции налогообложения горной промышленности Украины с использованием современной экономической теории природных ресурсов и налогообложения, мирового опыта, с учетом институциональных особенностей переходных экономик. Необходима дифференциация налоговых платежей в зависимости от объективных условий эксплуатации месторождений.

Взаимодействие бизнеса, власти и общества должно учитывать следующие аспекты.

Создание эффективной системы партнерства государства и бизнеса наиболее актуально в секторах экономической и социальной инфраструктуры. Существуют следующие модели взаимодействия этих секторов: государственно-частное партнёрство, корпоративная социальная ответственность, социальное партнёрство и др.

Каждый из проектов государственно-частного партнерства в целом будет всегда соответствовать следующим характеристикам: долгосрочный характер, что позволяет обеим сторонам осуществлять стратегическое планирование своей деятельности; свобода частного инвестора в принятии административно-хозяйственных и управленческих решений, что отличает проекты государственно-частного партнерства от совместных предприятий и контрактов на выполнение работ; наличие у государства рычагов влияния на частного инвестора.

Одной из форм государственно-частного партнерства, которая используется в мире при осуществлении масштабных, капиталоемких проектов, является концессия. Основным сдерживающим фактором для развития концессий в Украине является низкая экономическая эффективность инфраструктурных проектов и отсутствие практических механизмов предоставления гарантий со стороны государства по возврату инвестиций.

Решению социальных проблем способствуют корпоративная социальная ответственность и социальное партнерство.

Основными препятствиями по развитию социальной ответственности бизнеса в Украине являются:

- недостаточная поддержка государством данного направления;
- недостаток финансовых средств;
- отсутствие стратегических планов социальной ответственности;
- отсутствие на предприятиях специального социального бюджета;
- отсутствие мониторинга социально-экономических программ.

Социальное партнерство и долгосрочные социальные инвестиции продвигают имидж и деловую репутацию предприятия. Чем прозрачнее и привлекательнее репутация, тем больше рыночная стоимость акций. Главной целью социального партнерства должно быть налаживание конструктивного взаимодействия между тремя силами: государственные структуры, некоммерческие организации и коммерческие предприятия.

Таким образом, в монографии сделана попытка осветить комплекс управленческих проблем, связанных с функционированием и устойчивым развитием производственных и социально-экономических систем, и обозначить возможные направления их решения.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	3
Глава 1. Современные управленческие технологии.....	7
1.1. Инновационные подходы к управлению производством.....	7
1.1.1. Социальное партнёрство как современная технология в системе управления производством.....	7
1.1.2. Інноваційність моделі економічного розвитку України.....	18
1.1.3. Ефективність інноваційних проектів промислових підприємств.....	27
1.1.4. Контроллинг как инструмент координации процессов управления при реализации стратегии предприятия.....	38
1.1.5. Применение методов целевого управления и управления по «принципу исключений» при осуществлении практического управления предприятиями.....	49
1.1.6. Креативный менеджмент (синергетический подход) как инновационная технология управления.....	55
1.1.7. Роль мережі регіональних консалтингових інституцій у розвитку ринку організаційно-управлінських інновацій.....	65
1.1.8. The Innovation Application of Structural Analysis in an Industrial Enterprise.....	72
1.1.9. Кластери у структурній трансформації економіки: Україна, Румунія, ЄС.....	79
1.1.10. International distribution — a tool for overcoming the economic crisis...	89
1.1.11. Міжнародна інвестиційна діяльність як напрям транснаціоналізації економіки.....	96
1.2. Совершенствование технологий управления предприятиями.....	109
1.2.1. Теоретико-методологічні основи бізнес-планування у вітчизняних вантажних авіакомпаніях.....	109
1.2.2. Оптимізація витрат в управлінні збутом підприємств як засіб прийняття ефективних інноваційних рішень.....	118
1.2.3. Значення інформації в організаційній культурі авіапідприємств....	128
1.2.4. Аналіз узгодженості вітчизняних і міжнародних нормативних документів бухгалтерського обліку та фінансової звітності підприємств.....	137
1.2.5. Marketing Research and Analysis in Modern Hospital Management....	145
1.2.6. Современные управленческие технологии в предупреждении воздействия вредных и опасных условий труда.....	152
1.2.7. Управління витратами в системі контролінгу підприємства.....	157
1.2.8. Управление рисками в деятельности предприятий.....	167

1.3. Управление финансовыми организациями в условиях кризиса....	171
1.3.1. Управління банківськими ризиками в умовах нестабільного економічного середовища.....	171
1.3.2. Банківський контроль як інструмент протидії легалізації доходів незаконного походження.....	180
1.3.3. Державне регулювання банківської діяльності у кризових умовах.....	188
1.3.4. Роль коммерческих банков в преодолении финансово-экономического кризиса в Украине.....	198
1.3.5. Особенности формирования ресурсной базы коммерческими банками Украины.....	201
Литература к главе 1.....	208
 Глава 2. Устойчивое развитие производственных и социально-экономических систем	220
2.1. Управление устойчивым развитием производственных систем...	220
2.1.1. Оцінка потенціалу транснаціоналізації українських підприємств і галузей економіки.....	220
2.1.2. Оцінка взаємозв'язку інноваційних заходів і якості прибутку підприємства на основі матричного підходу.....	235
2.1.3. Разработка методики расчёта скидок с цены технологической оснастки прокатного производства с использованием статистического прогнозирования их производственного ресурса.....	240
2.1.4. Роль показників фінансової стійкості та платоспроможності для оцінки стану та якості управління оборотними активами промислових підприємств.....	245
2.1.5. Нормування праці як чинник підвищення ефективності використання трудового і виробничого потенціалу підприємств....	254
2.1.6. The tools of building and measurement of company reputation.....	261
2.1.7. Global Brand Perceptions of Bulgarian Consumers: Some Contemporary Insights.....	269
2.1.8. Возможные пути преодоления разногласий, препятствующих заключению посткиотского соглашения.....	276
 2.2. Управление трудовым потенциалом предприятий.....	282
2.2.1. Управління інтелектуальним капіталом підприємства.....	282
2.2.2. Конкурентоспроможність трудового потенціалу підприємств в Україні: напрями підвищення в умовах глобалізації.....	290
2.2.3. Аксіологія показників оцінки потенціалу людських ресурсів.....	297
2.2.4. Мотиваційний пакет у системі управління персоналом.....	302

2.2.5. Забезпечення конкурентноздатності трудового потенціалу на основі вдосконалення організаційно-економічного механізму стимулювання праці.....	309
2.2.6. Управління мотивацією персоналу підприємства на логістичних принципах.....	314
2.2.7. Система управління ефективністю діяльності персоналу кризового підприємства (методологічний підхід).....	320
2.2.8. Проблема де мотивації працівників у процесі управління персоналом на підприємстві.....	331
2.2.9. Динаміка продуктивності та оплати праці в Україні та інших країнах.....	340
2.2.10. Особенности зарплатообразования на внутренних рынках труда в Беларуси.....	351
2.2.11. Соціально-економічна характеристика європейського ринку праці на сучасному етапі світо господарського розвитку.....	359
2.3. Развитие научно-образовательных систем как средство повышения качества трудовых ресурсов.....	368
2.3.1. Научно-образовательная система в условиях новой экономики: направления преобразований.....	368
2.3.2. Управління розвитком персоналу організацій, орієнтованих на економіку знань.....	376
2.3.3. Особливості організації професійного навчання персоналу підприємства в умовах економічної кризи.....	385
2.3.4. Обоснование необходимости творческого воспитания молодежи для современного воспроизводства интеллектуального потенциала страны.....	390
2.3.5. Анализ отечественной практики взаимодействия науки, образования и бизнеса.....	398
2.4. Управление устойчивым развитием социальных систем.....	403
2.4.1. Социальные проблемы устойчивого развития предприятия.....	403
2.4.2. Управление социально-экономическими системами при саморазвитии регионов.....	411
2.4.3. Принципы реализации устойчивого развития социальных систем...	419
2.4.4. Проблемы развития агропромышленного комплекса и обеспечения продовольственной безопасности.....	424
2.4.5. Направления регулирования устойчивого развития территорий (на примере курорта АР Крым).....	431
2.4.6. Направления реализации экономической доктрины социально ориентированной экономики.....	437
Литература к главе 2.....	449

Глава 3. Управление устойчивостью горнодобывающих предприятий.....	464
3.1. Проблемы развития горной промышленности.....	464
3.1.1. Чергова перебудова вугільної промисловості України: необхідні корективи.....	464
3.1.2. Методические подходы к экономической оценке угледобывающих объектов.....	469
3.1.3. Анализ состояния и перспективы развития отрасли энергетики.....	475
3.1.4 Реформирование системы налогообложения горной промышленности Украины.....	491
3.1.5. Особенности устойчивого недропользования в современных экономических условиях.....	498
3.1.6. Оптимизация структуры топливной базы стран.....	508
3.1.7. Strategies of financing in the Polish hard coal mining in the period 2003–2007.....	512
3.1.8. Развитие регулирования естественных монополий в контексте эволюции рынка и глобализации.....	521
3.1.9. Проблеми збереження трудового потенціалу вугільної галузі Донецької області.....	530
3.2. Повышение эффективности функционирования горнодобывающих предприятий.....	535
3.2.1. Закономерность изменения удельных показателей потребления электроэнергии на угольных шахтах.....	535
3.2.2. Ефективність виробничого інноваційного менеджменту на вугільній шахті.....	540
3.2.3. Модель определения фактической себестоимости добычи готовой угольной продукции (концентрата) в условиях ГП «Макеевуголь».....	547
3.2.4. Зарубежный и отечественный опыт организации и стимулирования инновационного творчества персонала предприятий.....	556
3.2.5. The risk of financing a mining company in the light of research surveys.....	563
3.2.6. Економічні аспекти оцінки ефективності природоохоронних заходів при розробці залізрудних родовищ.....	572
3.2.7. Модель комплексної оцінки виробничого потенціалу вугледобувних підприємств.....	581
Литература к главе 3.....	587

Глава 4. Управление взаимодействием бизнеса, власти и общества в развитии социально-экономических систем.....	594
4.1. Механизмы государственно-частного партнерства.....	594
4.1.1. Удосконалення організації і фінансування системи охорони здоров'я в контексті розвитку державно-приватного партнерства....	594
4.1.2 Неформальні інститути в контексті відносин партнерства держави та приватного сектору.....	612
4.1.3 Предпринимательская среда региона и роль бизнес-ассоциаций в ее развитии.....	620
4.1.4 Державне регулювання державно-приватного партнерства в авіаційній сфері.....	624
4.1.5 Концесія як інструмент державно-приватного партнерства.....	634
4.2. Корпоративная социальная ответственность в системе социального партнерства.....	642
4.2.1. Управління соціальною відповідальністю бізнесу: науково-практичні аспекти.....	642
4.2.2 Корпоративна соціальна відповідальність як складова соціально-економічного розвитку держави.....	651
4.2.3 The chosen Aspects of corporate social responsibility in the context of globalization processes.....	659
4.2.4. Моральні ризики соціально відповідального підприємства та підходи до їх нейтралізації.....	662
Литература к главе 4.....	671
Заключение.....	676