

Економічний Вісник

НАЦІОНАЛЬНОГО ГІРНИЧОГО УНІВЕРСИТЕТУ

The Economic Messenger

OF THE NATIONAL MINING UNIVERSITY



1
2007

Науково-теоретичний
та інформаційно-практичний журнал

Scientific-Theoretical and
Informational-Practical Magazine

1(17) січень–березень
2007

1(17) January–March
2007

Головний редактор – О.С. Галушко, доктор економічних наук

Редакційна колегія:

О. І. Амоша, академік НАН України,
д-р екон. наук
В. П. Вишневський, д-р екон. наук
І. П. Булеев, д-р екон. наук
О. Ф. Новикова, д-р екон. наук
А. О. Задоя, д-р екон. наук
Ю. Є. Петруня, д-р екон. наук
Т. Б. Решетілова, д-р екон. наук
Ш. Форліч, д-р екон. наук
В. І. Саллі, д-р техн. наук
П. І. Пономаренко, д-р техн. наук
В. І. Прокопенко, д-р техн. наук
Є. В. Кочура, д-р техн. наук
Л. М. Деркач, д-р. психологічних наук
О. І. Шаров, канд. г-м. наук
Т. А. Венетуліс, канд. техн. наук
Ю. І. Пилипенко, канд. екон. наук

Відповідальний секретар:

А. В. Бардась

Літературні редактори:

А. В. Бардась (українська, російська мова)
О. В. Єрмошкіна (англійська мова)

Комп'ютерна верстка та дизайн:

О. В. Суворова
К. В. Левченко

Телефон: (8056)744-61-91, (80562) 45-85-23

Телефон / факс: (8056) 744-61-91

E-mail: EcoMess@nmu.org.ua

Адреса редакції:

49027, Дніпропетровськ,
пр. К. Маркса, 19

Засновники:

Національний гірничий університет
National Mining University

Інститут економіки промисловості
Національної академії наук України
Institute of Industrial Economics
of the National Academy of Sciences of Ukraine

Видавець:

Національний гірничий університет
National Mining University

Журнал підписано до друку за рекомендацією вченої ради
Національного гірничого університету
(протокол № 4 від 13.04.2007 року)

Журнал зареєстрований у Державному комітеті інформаційної
політики, телебачення і радіомовлення України.
Свідцтво серії КВ № 7070 від 18.03.2003.

Журнал включено до Переліку № 13 Наукових видань України,
в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт
на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук.

Затверджено постановою президії ВАК України від 10.12.03,
№ 1-05/10. (Бюлетень Вищої Атестаційної комісії України № 1, 2004).

Усі права захищені. Повний або частковий передрук і переклади
дозволено лише за згодою автора і редакції.

При передрукуванні посилатися на
“Економічний вісник Національного гірничого університету”.

Статті проходять обов'язкове рецензування.
Редакція зберігає за собою право редагування

Редакційно-видавничий комплекс Національного гірничого університету
49027, Дніпропетровськ, пр. К. Маркса, 19

Підписано до друку 22.03.2007 р. Формат 30×42/2. Різографія. Ум. друк. арк. 15.
Тираж 300 прим. Зам. № 359.

© НГУ

ЗМІСТ

Економіка підприємства	ПАВЛЕНКО І.І., ОЛІЙНИК С.П. Оцінка інноваційної активності як складової інвестиційної привабливості шахт. 4 БОНДАРЕНКО Я.П., ВОЛОЩЕНКО Д.В. Удосконалення планування та використання ресурсів вугільних шахт на базі бюджетування. 12 ПЕРЕДЕРІЙ Л.В. Особливості інноваційного розвитку підприємства в умовах моно виробництва. 19 ДЕРЕЗА В.Н., НАДЖАФОВ І.Н. Механізм визначення варіантів диверсифікації виробництва та капіталу. 25 МЕТЕЛЕНКО Н.Г. Підприємство як інститут національної економіки з погляду системних позицій. 32 ДВІГУН А.О. Роль малого та середнього бізнесу у формуванні конкурентних ринків. 40 БАРДАСЬ О.В. Планування витрат матеріальних ресурсів при змінному попиті на продукцію гірничих підприємств. 48
Фінанси галузі та підприємства	ДОВБНЯ С.Б., РАЗГОНЯЄВА Т.М. Факторингове фінансування оборотних активів підприємства: особливості та перспективи. 54
Економіка природо-користування	САЛЛІ В.І., ЛОЗИНСЬКИЙ І.Є. Планування екологічних заходів при здійсненні виробничої діяльності гірничо-збагачувальними комбінатами. 60
Менеджмент	ТУРИЛО А.М., КОРОЛЕНКО Р.В. Економічні проблеми управління трудовим потенціалом гірничо-збагачувальних комбінатів. 69 КОЛОМІЄЦЬ В.М. Механізм розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємства. 77 РУЧАЄВСЬКИЙ Д.О. Виявлення психологічних особливостей професійної діяльності фахівця транспортної логістики. 84 СМІРНОВ В.В., КЛИМЕНКО О.О. Модифікована система збалансованих показників як синтез існуючих інструментів стратегічного управління. 90 ЛІТОВЧЕНКО Б.В. Формалізація організаційних знань в стратегії розвитку. 97 ГРОШЕЛЕВА О.Г., РЯБЦЕВА О.Є. Нові підходи до оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу. 103

CONTENTS

Business Economics	PAVLENKO I.I., OLIYNYK S.P. Evaluation of innovation activity as a part of coal mining's investment attractiveness. 4 BONDARENKO Y.P., VOLOSCHENKO D.V. Improvement of planning and utilization the coal mining resources based on the budgeting. 12 PEREDERIY L.V. Peculiarity of enterprises innovation development in mono production conditions. 19 DEREZA V.N., NADJAFOV I.N. Mechanism of determination the variants of production and capital diversification. 25 METELENKO N.G. The enterprise as institution of national economy from the systematic positions point of view. 32 DVIGUN A.O. Role of small and middle business in creation of competitive markets. 40 BARDAS O.V. Planning of material resources expenditures under the changing demand on the production of mining enterprise. 48
Branch and Corporate Finances	DOVBNYA S.B., RAZGONYAEVA T.M. Factoring as the financing of enterprise turnover assets: peculiarities and perspectives. 54
Rational Management of Nature	SALLI V.I., LOZYNS'KYI I.E. Planning of ecological events in realization production activity at ore dressing enterprises. 60
Management	TURILO A.M., KOROLENKO R.V. Economical problems of management labor potential at ore dressing enterprises. 69 KOLOMIETS V.M. Mechanism of enterprises' staff competitiveness development. 77 RUCHAEVS'KYI D.O. Revelation the psychological peculiarity in professional activity of transport logistic specialist. 84 SMIRNOV V.V., KLYMENKO O.O. Modified system of balanced scorecards as the synthesis of existing strategic managerial tools. 90 LITOVCHENKO B.V. Formalization of organization knowledge in the strategy of development. 97 GROSHELEVA O.G., RYABTSEVA O.E. Consideration of new approaches in estimation of managerial staff. 103



УДК (338.8+338.95):622.003.13

Павленко І.І., Олійник С.П.

ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ЯК СКЛАДОВОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ШАХТИ

Розглядаються напрями оцінки інноваційних можливостей вугільних шахт. Для отримання такої оцінки запропоновано інноваційний індекс, оснований на коефіцієнті загальної характеристики шахти та показнику інноваційної активності.

Directions of estimation of innovative possibilities of coal mines are examined. For the receipt of such estimation the innovative index based on the parameter of general description of mine and index of innovative activity is offered.

Триваючі у вугільній промисловості України реструктуризація й приватизація шахтного фонду є найважливішою складовою частиною структурної перебудови галузі, основна мета якої полягає в якісному поліпшенні шахтного фонду за рахунок поступового закриття безперспективних і розвитку перспективних і стабільно працюючих шахт, адаптації їх до стійкого функціонування в умовах ринкової економіки, а також збереження потенціалу шахт, забезпечених запасами на 10-15 років.

Згідно новій "Стратегії розвитку вугільної галузі" протягом наступних 20 років державний бюджет залишиться основним джерелом фінансування простого та розширеного відтворення потужності шахтного фонду. Обмеженість бюджетних коштів спонукає до прийняття рішень про підтримку потужності або реконструкції вугільних шахт, перспектив функціонування окремих геолого-промислових регіонів на основі багаторівневого поетапного моделювання розвитку галузі, що включає гірничо-геологічні, маркетингові, техніко-технологічні й економічні дослідження й пророблення.

В економічній науці існує багато підходів до моделювання параметрів окремого підприємства: розроблялися галузеві моделі розвитку й розміщення підприємств вугільної промисловості по басейнах і країні в цілому, будувалися Генеральні плани розвитку окремих регіонів. Питання, пов'язані з моделюванням параметрів гірничих підприємств, розвитком і підтримкою потужності шахтного фонду, привертали увагу багатьох дослідників [1,2,3]. Але і дотепер залишаються невирішеними основні завдання: забезпечення інвестиційної політики з простого та розширеного відтворення потужності шахтного фонду на основі моделювання розвитку галузі. Крім того, потребує подальшого дослідження сама концепція оцінки стану кожного конкретного вугільного підприємства.

Таким чином, удосконалення інвестиційно-інноваційного механізму збереження потужності шахт зобов'язано розглядатися як перманентний процес, який дозволить впливати на чинники, що формують самодостатність роботи вугільних підприємств. Тому розробка цілісної наукової концепції моделювання розвитку галузі, з урахуванням особливостей і високої інерційності окремих підприємств, визначила актуальність і

важливість дослідження методологічних проблем формування організаційно-економічного механізму управління найважливішим ресурсом, яким є інноваційні кошти.

Як вже відзначалось, формування поняття “інноваційна активність” пов’язане з необхідністю впливати на поточний стан і тенденції розвитку інноваційної діяльності шахт, встановлювати розміри і напрями змін, відстежувати і коригувати інноваційні процеси, складати прогнози і плани подальшого вдосконалення планування розвитку гірничих робіт у просторі та часі.

Показники інноваційної активності одночасно допомагають знайти чинники, які впливають на реалізацію загальних цілей і завдань підвищення ефективності вуглевидобутку. Вони надають інформацію, яка необхідна для аналізу причин і джерел втрат результативності роботи на кожному етапі інноваційного процесу, і показують, наскільки ефективно використовуються ресурси шахт.

Для практичного й об’єктивного використання будь-який чинник, що характеризує стан шахти, повинен мати кількісну оцінку, що дозволить зробити диференціацію різного ступеня його впливу на економіку підприємства.

Вугільна шахта являє собою складну (велику) виробничу систему, яка відрізняється періодичністю змінювання умов відпрацювання запасів під впливом природних та індустриальних чинників. Це зумовлено тим, що у вугільній шахті елементи системи підрозділяються на дві групи: природні некеровані елементи: гірничо-геологічні умови і природні якості корисних копалин та індустриальні керовані елементи: техніка, технології й організація виробництва. Відмінність виробничих систем безпосередньо впливає на формування інвестиційної привабливості. Характеристику якісного впливу перерахованих чинників на інвестиційну привабливість шахти наведено у табл. 1.

Приведена якісна характеристика дає підстави для висновку, що змінювання різних чинників суперечливо впливає на інвестиційну привабливість шахти. Виникає необхідність в узагальненій характеристиці, яка могла б бути кількісною, побудованою на базі кількісних оцінок впливу окремих перерахованих чинників.

Потребує аналізу стан резерву шахти, особливо за основними виробничими процесами, що безпосередньо впливають на обсяг видобутку й економічні результати її роботи, хоча останні залежать не тільки від цього. За сучасним станом вугільна промисловість України потребує реструктуризації шахтного фонду в двох напрямках: закриття шахт, подальша робота яких недоцільна, і реконструкція перспективних шахт, що залишаються. Для цього необхідно мати об’єктивне рішення найскладнішого і найважливішого питання, до якої категорії віднести конкретну шахту.

Узагальнені аналітичні оцінки чинників, що формують інвестиційну привабливість шахти, наведено у роботі [4].

Комплексна оцінка цих чинників дозволяє уникнути однобічності, яка властива використанню тільки одного показника, хай навіть і достатньо синтетичного, як, наприклад, собівартість видобутку вугілля або рентабельність, коли шахта прибуткова.

Також недостатньою є оцінка за технічними характеристиками: виробничою потужністю підприємства, станом основних фондів, залишковими геологічними запасами. Досвід свідчить, що достатньо благополучна по одному з цих показників шахта в цілому не обов’язково є інвестиційно привабливою. Так, значні залишкові запаси можуть бути на шахті з несприятливими гірничо-геологічними умовами і з високою собівартістю видобутку вугілля.

Таблиця 1

Чинники, що визначають інвестиційну привабливість шахти

Найменування чинника	Вплив на інвестиційну привабливість шахти
1	2
1. Залишкові запаси корисних копалин	Шахта може бути віднесена до числа неперспективних, якщо залишкові запаси з відносно сприятливими умовами (потужністю вище середньої по шахті та не менше 0,7 м) забезпечують роботу шахти з визначеною потужністю менше ніж на 15 років
2. Пропускна спроможність основних ланок (виробничих процесів) шахти	З числа вказаних виробничих процесів завжди є два з мінімальною і максимальною пропускною спроможністю, відношення першого до другого становить коефіцієнт технологічної надійності. Цей коефіцієнт менше одиниці, але чим ближче він до одиниці, тим вище інвестиційна привабливість шахти. При малому значенні коефіцієнта технологічної надійності (менше 0,5), як правило, потрібні значні капітальні вкладення на усунення диспропорції в пропускній спроможності основних процесів шахти
3. Потужність пластів, що розробляються	Обсяг видобутку по шахті за інших рівних умов в Донецькому басейні змінюється пропорційно потужності пластів і цим визначається підвищення інвестиційної привабливості зі збільшенням потужності пластів
4. Незмінність пластів в межах шахтного поля	Наявність тектонічних порушень, не виявлених в процесі детальної розвідки, призводить до необхідності проведення додаткових підготовчих виробок і ускладнює умови видобутку корисних копалин. Цей чинник знижує інвестиційну привабливість
5. Складність підземного господарства шахти	Розвиток шахти в часі і просторі призводить до збільшення мережі гірничих виробок і, відповідно, до ускладнення підземного господарства, а це в свою чергу ускладнює провітрювання, підземний транспорт і, отже, впливає на обсяг видобутку і витрати на видобуток вугілля. Спрощення підземного господарства пов'язано з необхідністю залучення значних капітальних вкладень
6. Виробнича потужність шахти	Виробнича потужність шахти по різному впливає на її інвестиційну привабливість. Якщо ця потужність незначна (менше 300 тис. т/рік), то шахта для перетворення її в достатньо ефективне підприємство потребує, як правило, значних капітальних вкладень, і тому такі шахти інвестиційно мало привабливі. Шахти з потужністю близько 1 млн. т/рік в більшості випадків реконструювати недоцільно, і тут йдеться про підтримку виробничої потужності
7. Середній обсяг річного видобутку за декілька років	Цей показник дає можливість визначити ступінь обґрунтованості виробничої потужності шахти, у тому числі і у разі, коли потужність занижена
8. Глибина розробки	Чинник відноситься до числа найважливіших за своїми прямими і особливо непрямыми наслідками. Із зростанням глибини, особливо після 700-800 м, виникає необхідність в кондиціонуванні повітря, істотно зростає газоносність, небезпека раптових викидів вугілля і породи та гірничих ударів, що значно ускладнює процес видобутку вугілля і збільшує його собівартість
9. Марка вугілля	Чинник має якісний характер і визначає споживчу цінність корисних копалин

Тобто при сумісному використанні цих показників можна мати повнішу оцінку, ніж при використуванні якого-небудь одного показника. Показник забезпеченості запасами характеризує загальний фон шахти як гірничодобувного підприємства. Шахта з незначними запасами (при низькому коефіцієнті геологічної надійності) є неперспективною, навіть у тому випадку, коли решта параметрів по цій шахті задовільна.

Показник пропускної спроможності потенційно характеризує рівень інвестицій, які можна залучити для подальшої діяльності шахти. Показник собівартості синтезує в собі різні сторони функціонування шахти, зокрема, складність гірничо-геологічних умов, організацію виробництва, ступінь використання основних фондів.

У табл. 2 наведено результати розрахунку параметрів інвестиційної привабливості двох груп підприємств: глибоко збиткових і перспективних шахт, що, безумовно, мають різну інвестиційну привабливість.

Таблиця 2

Розрахунок інвестиційної привабливості різних груп шахт

Шахта	РОЗРАХУНКОВІ ПАРАМЕТРИ									
	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	q_1	q_2	q_3	q_4	I
Глибоко збиткові шахти										
Шахта № 1	0,18	0,85	0,85	1,00	1,33	0,49	0,53	1,19	0,25	0,20
Шахта № 2	0,25	0,90	0,95	1,62	0,89	0,42	0,88	0,98	0,16	0,40
Шахта № 3	1,18	0,90	0,95	1,57	0,66	0,42	1,14	0,79	0,49	1,20
Шахта № 4	0,28	0,68	0,80	1,12	1,90	0,26	0,44	1,32	0,20	0,40
Шахта № 5	1,16	0,90	0,95	1,44	0,66	0,37	2,37	0,64	0,41	1,20
Шахта № 6	0,57	0,71	0,81	1,22	2,00	0,26	0,61	1,09	0,07	0,80
Перспективні шахти										
Шахта № 7	1,88	0,98	0,92	0,85	1,58	0,85	1,58	1,67	1,48	5,60
Шахта № 8	0,29	0,91	0,91	1,04	2,00	0,83	1,63	1,80	1,13	3,25
Шахта № 9	0,27	0,99	0,90	1,11	2,00	0,85	1,93	1,47	1,22	3,47
Шахта № 10	0,67	0,88	0,88	1,02	2,00	0,90	1,74	1,31	1,12	3,36

Так, шахти № 7-10 за гірничо-геологічними умовами і гірничотехнічними параметрами істотно відрізняються від шахт першої групи. Але будь-яка шахта, що забезпечена промисловими запасами на 10-15 років, має внутрішні резерви для розкриття економічного потенціалу.

Нами розглянуто певні системи показників, за допомогою яких можливо охарактеризувати інноваційну активність вугільних шахт. Кожний показник цієї системи є кількісним вимірником інноваційної активності підприємства, що характеризує ступінь його участі в здійсненні інноваційної діяльності в цілому і по окремих його видах упродовж певного періоду (року, кварталу). Відносні показники точніше відображають вплив на інноваційну активність реальних зрушень в економіці підприємства. Ці показники враховують також структурні зміни, що відбуваються на підприємстві, зокрема, з точки зору підвищення рівня концентрації гірничих робіт. До відносних показників віднесено коефіцієнти:

– оновлення основних засобів

$$K_{oc} = \frac{S_n}{S_b}, \quad (1)$$

де S_n – кількість одиниць основних засобів, введених до дії; S_b – кількість одиниць основних засобів, що знаходяться на балансі шахти;
– модернізації основних засобів

$$K_m = \frac{S_m}{S_b}, \quad (2)$$

де S_m – кількість одиниць основних засобів, які модернізовані в поточному періоді;
– покращення якості товарної продукції

$$K_p = \frac{Q_n}{Q}, \quad (3)$$

де Q_n – обсяг видобутку вугілля підвищеної якості, що вперше освоєний в поточному періоді; Q – загальний обсяг видобутку на підприємстві;
– завантаженості виробничих потужностей

$$K_w = \frac{P_n}{P}, \quad (4)$$

де P_n – виробничі потужності, які діяли в поточному періоді;
 P – виробнича потужність шахти;
– задоволення потреб ринку

$$K_{mr} = \frac{V_n}{V}, \quad (5)$$

де V_n – обсяг видобутку, реалізований на експорт; V – загальний обсяг видобутку.

Коефіцієнт оновлення основних засобів відбиває процес формування їх активної частини. Коефіцієнт оновлення продукції характеризує здатність шахти реагувати на зміну потреб ринку та можливість впроваджувати нові технології, які залишаються прогресивними на термін більший ніж саме устаткування.

Специфіка видобутку і реалізації вугілля в Україні полягає в тому, що питома вага експортної продукції не може бути універсальним показником ефективності інноваційної діяльності. Найхарактернішим показником ефективності інноваційної діяльності, яка разом з тим визначає і конкурентоспроможність продукції, є зростання обсягу реалізації готової вугільної продукції на внутрішньому ринку. Інноваційна діяльність ефективна лише тоді, коли готова продукція знаходить попит на ринку і реалізується прибутково для підприємства.

При аналізі враховуються також такі характеристики показників інноваційної активності як постійність та інтенсивність. Постійність характеризує пропорційне зростання показників в динаміці, яке простежується за допомогою річних індексів змін, а інтенсивність характеризує тенденції збереження якісних показників продукції.

Загальний аналіз передбачає використання інтегральної оцінки рівня інноваційної активності, що охоплює всі види інноваційної діяльності. Інтегральний показник враховує розширене коло ознак: впровадження нової або вдосконаленої техніки, нових або вдосконалених технологічних процесів, модернізацію основних засобів і їх оновлення, параметри поліпшення якості продукції тощо.

Розрахунок інтегрального показника інноваційної активності здійснюється як середньозважене значення

$$IA = \frac{\sum_{i=1}^n K_i v_i}{\sum_{i=1}^n v_i}, \quad (6)$$

де K_i – коефіцієнт, що характеризує зміну інноваційного потенціалу шахти за i -им показником; v_i – ваговий коефіцієнт значущості i -го показника інноваційного потенціалу підприємства в поточному періоді; n – кількість показників, по яких прийнято оцінювати інноваційну активність підприємства.

Загальну схему розрахунку інноваційного індексу шахти наведено у табл. 3, а відповідні розрахунки по окремих перспективних шахтах наведено у табл. 4-7. Для порівняльної оцінки розглянуто: продуктивність праці робітника з видобутку (P_i), місячне посування лав (V_i), собівартість видобутку (S_i).

Таблиця 3

Початкова матриця визначення інноваційного потенціалу

Шахта	Параметр оцінки				Інтегральний коефіцієнт інвестиційної привабливості, K_i	Інноваційний індекс, I_u
	$K_p = P_i/P_{i+1}$	$K_v = V_i/V_{i+1}$	$K_s = S_{i+1}/S_i$	Показник інноваційної діяльності, $K_p K_v K_s = I_{in}$		
Шахта № 1	P_{11}/P_{12}	V_{11}/V_{12}	S_{12}/S_{11}	$I_{in 1}$	$K_{i 1}$	$I_{in 1} + K_{i 1}$
Шахта № 2	P_{21}/P_{22}	V_{21}/V_{22}	S_{22}/S_{21}	$I_{in 2}$	$K_{i 2}$	$I_{in 2} + K_{i 2}$
Шахта № 3	P_{31}/P_{32}	V_{31}/V_{32}	S_{32}/S_{31}	$I_{in 3}$	$K_{i 3}$	$I_{in 3} + K_{i 3}$
....						
Шахта № m	P_{m1}/P_{m2}	V_{m1}/V_{m2}	S_{m2}/S_{m1}	$I_{in m}$	$K_{i m}$	$I_{in m} + K_{i m}$

Таблиця 4

Початкові параметри шахт

Шахта	Продуктивність праці, P , т/міс.	Посування лав, V , м	Середньодобове навантаження на лаву, D , т	Собівартість 1 т, S , грн	Можливе навантаження на лаву, т/добу
Шахта № 1	35,6	88,1	902	135,78	1000
Шахта № 2	51,0	100,7	1053	126,65	1100
Шахта № 3	36,5	86,2	869	142,28	1000
Шахта № 4	46,7	115,3	1217	105,79	1300
Шахта № 5	38,6	82,2	975	129,52	1000
Шахта № 6	32,3	82,0	984	173,20	1100
Шахта № 7	40,2	49,5	1545	70,90	1600
Шахта № 8	33,4	53,9	1074	72,50	1100

Використання інновацій доцільно при застосуванні техніки нового технічного рівня з гарантованим навантаженням на лаву 1200-1500 т/добу.

Аналіз свідчить, що шахти № 4 та № 5 з високим інтегральним коефіцієнтом інвестиційної привабливості (табл. 6) залишаються на верхніх позиціях і за рівнем інноваційного індексу, на відміну, наприклад, від достатньо крупних шахт № 7 та № 8. Їх нижчий рейтинг пояснюється віком і станом гірничого господарства (топологією мережі виробок).

Таблиця 5

Розрахункові техніко-економічні параметри

Шахта	Продуктивність праці, P , т/міс	Посування лав, V , м	Собівартість, скоригована по V , грн/т	Зростання навантаження на лаву, т/добу
Шахта № 1	42,4	105,7	122,20	1200
Шахта № 2	55,1	109,9	120,89	1200
Шахта № 3	43,4	103,4	128,05	1200
Шахта № 4	53,5	133,0	97,65	1500
Шахта № 5	53,6	115,1	103,62	1400
Шахта № 6	38,0	96,9	157,45	1300
Шахта № 7	47,5	58,8	64,25	1900
Шахта № 8	45,3	73,5	59,32	1500

Таблиця 6

Інноваційний індекс шахт

Шахта	K_p	K_V	K_S	Показник інноваційної діяльності, $I_{ин}$	Інтегральний коефіцієнт інвестиційної привабливості, K_i	Інноваційний індекс, I_i
Шахта № 1	1,19	1,20	1,11	1,59	6,69	8,28
Шахта № 2	1,08	1,09	1,05	1,23	9,62	10,85
Шахта № 3	1,19	1,20	1,11	1,59	5,64	7,23
Шахта № 4	1,14	1,15	1,08	1,43	11,58	13,01
Шахта № 5	1,39	1,40	1,25	2,43	10,91	13,34
Шахта № 6	1,18	1,18	1,10	1,53	0,90	2,43
Шахта № 7	1,18	1,19	1,10	1,55	1,61	3,16
Шахта № 8	1,36	1,36	1,22	2,26	1,18	3,44

Таким чином, дві складові (стан підприємства і ступінь покращання параметрів під впливом інновацій) і формують політику управління інвестиційними процесами в системі вугільного виробництва.

Висновки

1. Інвестиційна пріоритетність шахти характеризується геологічною базою і рівнем розвитку виробничих чинників, отже, і відповідний показник має враховувати декілька параметрів, що характеризують стан підприємства: перспективності, складності виробничої системи, потужності, надійності і т.д. При цьому більшому значенню показника інвестиційної пріоритетності повинен відповідати і вищий ранг шахти.

2. Виконаний в роботі аналіз інвестиційної пріоритетності умовної групи шахт по дев'яти запропонованих параметрах дозволив ранжувати підприємства за їх інвестиційною якістю, що дає можливість об'єктивно і з достатньою повнотою підійти до вирішення питання про те, кому доцільніше або переважно спрямувати інвестиції, загальний обсяг яких завжди обмежений.

3. Показник інноваційної діяльності спільно з відповідним індексом стану шахти утворює інноваційний індекс, який може також використовуватися як складова інтегрального параметра інвестиційної привабливості шахти.

Література

1. Амоша А.И., Биренберг Б.М. Угольная промышленность Украины: проблемы и решения. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1999. – 96 с.
2. Воспроизводство шахтного фонда и инвестиционные процессы в угольной промышленности Украины / Г.Г. Пивняк, А.И. Амоша, Ю.П. Яценко и др. – К.: Наук. думка, 2004. – 331 с.
3. Пивняк Г.Г., Салли В.И., Байсаров А.В. Инвестиции в угольную промышленность: реальность и прогнозы // Уголь Украины. – 2003. - №5. – С. 4-8.
4. Павленко И.И. Управление инвестиционными процессами в угольной промышленности Украины. – Д.: НГУ, 2007. – 253 с.

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., професором Булєєвим І.П. 19.12.06*

*Надійшла до редакції
04.12.06*

УДК 658.152:622.333(477)

Бондаренко Я.П., Волощенко Д.В.

УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ ВУГІЛЬНИХ ШАХТ НА БАЗІ БЮДЖЕТУВАННЯ

Стаття присвячена проблемі удосконалення процесів прогнозування, планування й оптимізації використання ресурсів вугільних підприємств. Наведена логічна схема побудування бюджетної моделі шахти, яка передбачає збалансування показників діяльності шахт.

The article is devoted to the problem of improvement of processes of prognostication, planning and optimization of the use of resources of coal enterprises. The logical chart of construction of budgetary model of mine which foresees balancing of performance indicators of enterprise is resulted.

Зміни в економіці нашої держави, що проходять протягом останніх 15 років, суттєво відобразилися і на стані окремих галузей, особливо тих, що пов'язані з сировинною базою України – як найбільш привабливих для приватного капіталу. Зокрема у вугільній промисловості це призвело до зміни жорсткої ієрархічної системи управління, на якій будувалися відносини між підприємствами в колишньому СРСР до різноманіття форм та методів господарювання для кожної окремої шахти.

У цей час вугільна промисловість України переживає період надзвичайно хворобливих, але неминучих перетворень, пов'язаних із адаптацією до ринкових умов. У зв'язку з нераціональним освоєнням і використанням вугільних запасів України, як за обсягами їх видобутку, так і за територіальними ознаками розміщення протягом останніх 10 років енергетичний потенціал вугілля падав, вугілля ставало усе більш неконкурентоспроможним енергоносієм.

Ефективність процесу видобутку вугілля визначається точністю оцінки базисного стану кожного підприємства і виділення впливних чинників, на його розвиток. Будь-яка шахта використовує в своїй діяльності різноманітні за об'ємом і якістю ресурси, основними з яких виступають техніко-технологічні, просторові, організаційно-управлінські та кадрові. Згідно ресурсної теорії шахта – це складна система, що володіє внутрішніми природними особливостями (цінностями), постійно взаємодіє із зовнішнім оточенням. Найважливішими характеристиками ресурсів виступають: вартісні й якісні обмеження, можливості заміни і комбінування з іншими чинниками виробництва. Не всі ресурси мають рівну значущість. Вони потрапляють під різні класифікаційні характеристики: звичні і стратегічні, матеріальні і нематеріальні, гомогенні і гетерогенні. Всі ресурси містять в собі величезний потенціал, який важливо правильно використовувати. Безліч робіт, присвячених проблемам управління, прямо або побічно торкаються питань вдосконалення взаємодії ресурсів, розвиваючи ресурсну теорію [1,2].

Ресурсна концепція дозволяє оцінити роботу вугледобувного підприємства під новою точкою зору. Чисто ринкові вимоги, тобто необхідність реагування на дії конкурентів і зміни ринкової ситуації, стають менш важливими, коли можливості ресурсів дозволяють діяти в різних напрямках і розширювати спектр виконуваних функцій.

Розробка напрямів удосконалення механізму управління вугільними підприємствами в умовах ускладнення гірничо-геологічних умов відпрацьовування запасів повинна вироблятися з урахуванням того, що конкурентні переваги створюються на базі портфелю ресурсів, визначаються його продуктивністю і складністю повторення наявного поєднання. Стійка конкурентна перевага виникає в результаті здійснення цілеспрямованих управлінських рішень.

Зростання конкурентоспроможності вугілля на ринку енергоносіїв базується на використуванні підприємствами гетерогенних, якісно неоднорідних ресурсів. Гетерогенність ресурсів – основа для застосування унікальних стратегій і накопичення стратегічних компетенцій. В процесі формування стратегії розвитку необхідно враховувати, що останніми роками практично для всіх виробників вугільної продукції створюються умови для досягнення гомогенності ресурсів і, перш за все, за рахунок створення стратегічних альянсів («вугілля- кокс-метал», «вугілля-енергетика»).

У низці робіт [3,4] обґрунтовано критерії доцільності створення об'єднань підприємств у паливно-енергетичному комплексі. Вони полягають в одержанні приросту агрегованої величини економічної доданої вартості об'єднання в порівнянні із сумою економічної доданої вартості підприємств – учасників об'єднання до його утворення, за умови, що кожний з учасників здатний виробляти позитивну величину доданої вартості. Додатковою умовою доцільності створення об'єднань є технологічна сполученість підприємств, що мають різну пріоритетність впливу операційної, інвестиційної та фінансової діяльності на додану вартість.

Конкурентні переваги виникають в результаті взаємодоповнення ресурсів і посилення новими, і тому управлінські рішення і дії, підлеглі загальній стратегії, здатність до організаційного конструювання – це чинники, що розширюють стандартний набір ресурсів.

Мережеві організаційні структури, стратегічні альянси – це майбутнє вугільної промисловості України. А найближчим часом необхідно здійснення реорганізації діяльності для досягнення відповідності структур зовнішньому середовищу і завданням підвищення ефективності вуглевидобутку. Пошук оптимальної форми має призвести до структури, що відповідає критеріям: простота, раціональність, концентрація переваг різних форм бізнесу, максимальна активізація діяльності людей, зростання відповідальності і зацікавленості персоналу.

Для створення організаційних структур управління, відповідних сучасним вимогам, необхідно визначитися в питаннях оптимальної потужності підприємства, плануванні відпрацьовування запасів та максимальної концентрації ведення гірничих робіт.

Одним із найважливіших завдань реформування вугільної галузі було й лишається поступове роздержавлення цього сектора економіки. Разом з тим на сьогодні відсутня чітка галузева програма приватизації вугільних підприємств, у якій з урахуванням економічного стану кожного з них планувалися б терміни та особливості проведення приватизації, а також визначалися конкретні заходи щодо їх державної підтримки [5].

Вивчення досвіду трансформаційних процесів у вугільній промисловості України свідчить передовсім про надто велику кількість економічно недоцільних проєктів. Звичайно, не останню роль у невдачах відіграє постійна нестабільність зовнішнього середовища господарювання, але й внутрішніми чинниками також не слід ігнорувати. Виробити в таких умовах „правила гри”, які б влаштовували усіх учасників, практично неможливо. Засоби управління виробничою системою, що використовувались раніше, не діють. Тому однією з найактуальніших проблем сьогодення для вугільної галузі є пошук механізмів управління як окремими підприємствами, так і системою в цілому.

На підставі результатів досліджень можна сформувати загальну схему економічного механізму підприємства вугільної галузі, однією з складових якого є підсистема бюджетного управління. Проте в сучасних умовах поряд з вивченням окремих аспектів роботи галузі особливої актуальності набуває дослідження механізму бюджетного управління підприємствами, його методів та інструментів регулювання з урахуванням різних форм власності.

Підприємства вугільної галузі мають низку специфічних властивостей, які можуть впливати на ефективність функціонування тієї чи іншої моделі бюджетування. У загальному вигляді ці властивості можна поділити на ті, що зумовлені зовнішніми чинниками роботи підприємств і ті, що зумовлені внутрішніми чинниками.

Серед зовнішніх чинників безумовно найбільш вагомий вплив на вибір тієї чи іншої бюджетної моделі здійснюють умови управління галуззю. У галузі продовжується пошук оптимального балансу між державним регулюванням і ринковими механізмами, пошук компромісу в гармонізації інтересів і об'єднанні зусиль з виходу галузі з кризи. Недовершена трансформація форм власності, та недосконала дотаційна політика спрямовані на збереження великої кількості збиткових підприємств, а не на розвиток перспективних підприємств. Підсумки більш десятилітньої реструктуризації не дозволили вирішити основні її завдання – створення конкурентоспроможної вугільної промисловості на основі підвищення продуктивності праці та зниження витрат на виробництво.

Сьогодні в управлінні Мінвуглепрому знаходиться 138 шахт, що поділяються на три групи: економічно привабливі – їх близько 20 відсотків, потенційно економічно привабливі – таких близько 50 відсотків, а також до 30 відсотків економічно непривабливих шахт. Щоб розпочати здійснення цілісної програми роздержавлення галузі, необхідно створити для всіх підприємств такі умови, щоб усі шахти стали привабливими для потенційного покупця. І отут велику роль відіграватимуть інші внутрішні чинники.

Велике різноманіття важкопрогнозованих характеристик природного середовища та їхніх значень, що визначають ефективність вуглевидобутку, з одного боку, й обмеженість можливих варіантів технологічних схем і типів механізації – з іншого, визначають необхідність використання останніх у широкому діапазоні гірничо-геологічних умов. Велика частка стохастичної складової, великий розкид абсолютних значень прогнозованих параметрів умов вуглевидобутку, за середньозваженим значенням яких виробляється вибір техніки і технології ведення гірничих робіт для кожної очисної ділянки.

Наведені вище обставини свідчать про необхідність створення логічної схеми побудови бюджетної моделі підприємства, яка на відміну від існуючих повинна передбачати наявність механізму збалансування фінансових і нефінансових показників діяльності підприємства. Крім того, відповідно до специфіки умов діяльності підприємств вугільної галузі потрібна класифікація чинників, що впливають на параметри і логічну схему побудування бюджетної моделі.

До зовнішніх чинників, які можуть впливати на ефективність бюджетування, нами вибрані наступні: умови управління вугільною галуззю, утворення цін на вугілля та державна підтримка вугільної галузі.

Низкою досліджень доведено [6,7] що найбільш вагомими є внутрішні чинники:

- предметом праці й основним ресурсом підприємства є споконвічно існуючий природний продукт, що не створюється, а лише видобувається з надр, наявність природного компонента, що є основою всієї системи, і визначальний стан і ефективність розвитку інших компонентів;
- істотна мінливість чинників внутрішнього середовища (гірничо-геологічних і гірничотехнічних умов розробки) і відповідно, необхідність прийняття рішень в умовах значної невизначеності цих чинників;
- виробнича діяльність підприємства (видобуток корисної копалини), незалежно від виробничих чинників, об'єктивно призводить до розвитку підприємства в часі й у просторі, а це означає, що і сама структура підприємства мінлива. Умови

відпрацьовування непостійні, у міру відпрацьовування змінюється і конфігурація родовища, причому згодом умови відпрацьовування мають тенденцію ускладнюватися (потрібно усе більше ресурсів);

- підприємства вугільної галузі здебільшого збиткові, доходи не покривають витрати на виробництво, власних коштів недостатньо для простого і розширеного відтворення.

Відповідно до вибраних зовнішніх чинників у роботі сформовані вимоги до бюджетної моделі, що наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Вимоги до бюджетної моделі

Впливовий чинник	Сутність впливу	Прогнозовані зміни	Елемент моделі, на який діє обмеження	Засіб урахування
Умови управління галуззю				
Відносини власності	- Наявність підприємств з різною формою власності - Відсутність у шахт статусу юридичних осіб	- Збільшення частки приватних підприємств - Створення вертикально-інтегрованих компаній	- Кількісна модель бюджетування - Форма фінансового плану (звіту)	Різні цільові функції
Стратегія розвитку	Різниця у генеральних цілях розвитку державного (наращування видобутку) та приватного (наращування прибутку) сектора галузі		- Відповідність загальної моделі стратегії розвитку підприємства - Кількісна модель бюджетування	Бюджетна модель на основі системи збалансованих показників
Утворення цін на вугілля				
Ціноутворення	Відсутність ефективної цінової політики	Стабілізація росту цін із вступом країни до СОТ	- Прогноз - Кількісна модель бюджетування	Бюджетування з урахуванням цінових ризиків
Державна підтримка галузі				
Бюджетні інвестиції	Відсутність коштів у державних підприємств на інноваційні проекти	Значного поліпшення не передбачається	Впровадження системи бюджетування	Обмеження кола об'єктів для впровадження прибутковими шахтами

Техніка і технологія не завжди оптимальні для умов, що складаються, а найчастіше і взагалі працюють у непередбачених режимах. Те саме устаткування при одній і тій же

технологічній схемі вуглевидобутку може працювати з різною продуктивністю й ефективністю при приблизно однакових витратах на експлуатацію, але при різному його фізичному зносі. Вироблення ресурсу очисного і прохідницького устаткування залежать не тільки від напрацьованих машино-годин, але і від умов і агресивності середовища експлуатації, що вимагає внесення коректив до амортизаційної політики.

Нестационарність у часі і просторі робочих місць основних очисного і прохідницького комплексів вуглевидобутку пояснює індивідуальність топології мережі гірничих виробок кожної шахти. При цьому кількість типів застосовуваних схем розкриття, підготовки і систем розробки полів обмежено.

У реальних умовах, залежно від характеристики природного компонента, кожна технологічна схема приймає вид неповторної мережі гірничих виробок, що постійно змінюються за рахунок проведення нових і погашення тих, які втратили виробничу цінність. Кожна шахта відрізняється сумарною довжиною мережі гірничих виробок, питомою їх довжиною й обсягом проведення, що припадає на 1 м очисного вибою і на 1 т добового видобутку. Однак, на нашу думку, варіативність реалізації процесу вуглевидобутку, що негативно позначається на всіх аспектах виробничо-господарської діяльності, найбільшою мірою визначена саме неоднорідністю природного компонента і мінливістю тимчасових характеристик виконуваних робіт і заходів.

Сама технологія підземного вуглевидобутку полягає в постійному розвитку мережі гірничих виробок і забезпеченні доступу до невідпрацьованих ділянок шахтопластів і припускає у певний момент необхідність проведення реконструкції, без якої подальше ведення гірничих робіт утруднене або взагалі неможливе. Розкриття нових горизонтів, проведення нових вентиляційних стовбурів, поглиблення діючих та інші капітальні роботи повинні бути виконані на певному етапі життєвого циклу вугільного підприємства. Це знижує набір альтернатив розвитку шахти в порівнянні з підприємствами інших галузей, де рішення про реалізацію реконструкції виробництва не залежить від технологічних особливостей.

Індивідуальність природних умов і техніко-технологічні особливості шахти, що не дозволяють виробляти єдині для низки підприємств рішення, можуть бути переборені за рахунок структурування гірничого господарства шахт, виділення окремих елементів і розробки на цій основі єдиної імітаційної моделі. Реалізація даної моделі дозволить при плануванні, обліку й аналізі витрат основної діяльності групувати їх по місцях виникнення – по елементах технологічної схеми, максимально можливо співвідносити витрати з доходами.

Індивідуальність кожної шахти за природними умовами і топологією мережі гірничих виробок, залежність від неконтрольованих, а часом і непрогнозованих чинників, значні відмінності в результативності діяльності визначають низку особливостей економічного компонента вуглевидобувних підприємств, які пояснюють складність адаптації вугільної промисловості до ринкових умов господарювання.

Викладені внутрішні умови функціонування вуглевидобувних підприємств дозволяють сформулювати вимоги до бюджетної моделі, наведені в табл. 2.

Таблиця 2

Вимоги за чинником «Внутрішні фактори впливу»

Впливовий чинник	Сутність впливу	Прогнозовані зміни	Елемент моделі, на який діє обмеження	Засіб урахування
Гірничо-геологічне середовище	Невизначеність умов	Погіршення умов	- Операційні бюджети - Кількісна модель бюджетування	Бюджетування з урахуванням операційних ризиків
Технологія	Динамічність у просторі і часі	Стандартні технологічні схеми гірничих робіт	Процесна модель	Стандартизація бізнес-процесів гірничого виробництва
Збиткова діяльність підприємств	Обмежені можливості інноваційної діяльності	Суттєвих змін у державному секторі не передбачається	Впровадження бюджетування	Обмеження кола об'єктів для впровадження

Під час оцінки умов впровадження системи бюджетного планування діяльності вуглевидобувних доцільно також розглянути загальні чинники прямої та непрямої дії (табл.3).

Чинники прямої дії (оперативні втрати або упущені вигоди) безпосередньо пов'язані з діяльністю конкретної ланки у певному бізнес-процесі (обробка заявок клієнтів, вибір постачальників, відстеження графіків постачань і виконання фінансових зобов'язань і тощо). Чинники непрямої дії (стратегічні втрати) пов'язані з ризиками втрати суттєвої інформації, управлінських рішень, кадровими ризиками, неефективним використанням часу вищих менеджерів і ін.

Таблиця 3

Вимоги за чинником «Загальні фактори впливу»

Впливовий чинник	Сутність впливу	Прогнозовані зміни	Елемент моделі, на який діє обмеження	Засіб урахування
Чинники прямої та непрямої дії	Призводять до матеріальних втрат	Стабільні	- Операційні бюджети - Кількісна модель бюджетування,	Бюджетування з урахуванням ризиків

Система бюджетного планування діяльності підприємства дозволяє знизити збиток від ризиків як прямої, так і непрямої дії. Втрати підприємства від ризиків непрямої дії складають у грошовому вираженні, принаймні, таку ж величину, як і від ризиків основної діяльності. Для середніх і великих підприємств ці ризики в сумі в кілька разів можуть перевищувати всі інші втрати, тому вони мають особливу важливість. Оцінку втрат підприємства від несприятливого впливу ризиків можна одержати, якщо використовувати експертні оцінки ймовірностей настання несприятливих подій (ризиків) і масштаб впливу цієї події на відповідний показник діяльності підприємства.

Висновки

1. Задля дотримання принципів адресного інвестування необхідно враховувати рівень ефективності використання ресурсів шахти та наслідки зміни цього рівня. Дослідження показують, що універсальним методом встановлення рівня ефективності використання ресурсів та впливу його зміни на показники роботи підприємства є організаційно-економічний механізм реформування вугільної промисловості на основі створення технологічних об'єднань підприємств.

2. Запропонована логічна схема побудування бюджетної моделі підприємства передбачає наявність механізму збалансування фінансових і нефінансових показників діяльності підприємства.

3. Запропоновано класифікацію чинників, що впливають на параметри і логічну схему побудування бюджетної моделі з урахуванням специфіки вугільних шахт.

Література

1. Бланк И.А. Управление прибылью. – К.: "Ника-Центр", 1998. – 544 с.
2. Долішній М.І., Зубовський В.І., Ілюшенко В.Г. Організаційно-економічний механізм реформування вугільної промисловості. – Донецьк: ІЕП НАН України, 1994. – 40 с.
3. Амоша А.И., Скаженик Ю.Б. Регулирование качества антрацита в системе технологических объединений предприятий в топливно-энергетическом комплексе // Управление экономикой переходного периода, – Донецк: ИЭП НАН Украины. – 2005. – С. 290-298.
4. Скубенко В.П. Условия и формы адаптации предприятий к рыночным отношениям в экономике. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1998. – 227 с.
5. Постанова Кабінету Міністрів України №236-р від 07.07.2005 „Про схвалення Концепції розвитку вугільної промисловості” //Офіційний вісник України. – 2005. – №27. – С. 74-83.
6. Яценко Ю.П. Управление процессами финансового оздоровления угольных компаний //Уголь Украины. – 2003. – №8. – С. 4-10.
7. Амоша А.И., Ильяшов М.А., Салли В.И. Системный анализ шахты как объекта инвестирования. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2002. – 68 с.

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., професором Петенко І.В. 08.10.06*

*Надійшла до редакції
03.10.06*

УДК 330.341.1:658

Передерій Л.В.

**ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА
В УМОВАХ МОНОВИРОБНИЦТВА**

Розглянуто особливості державної підтримки інноваційного розвитку підприємств, надано характеристику потенційних можливостей формування інноваційних планів розвитку підприємства, розкрито методичні особливості синхронізації виробничо-технологічних і товарно-грошових потоків на підприємстві, визначено основні особливості формування активної інноваційної стратегії в умовах моновиробництва

Specific features of state support to innovative development of enterprises are considered, of potential possibilities to form innovative plans for development of an enterprise are characterized methodical features of synchronization of production-technological and commodity-monetary flows at the enterprise are revealed, basic features of forming the active innovative strategy under conditions of monoproduction are defined

Сучасні методи, способи і напрями інноваційного шляху розвитку економіки країни вимагають значної концентрації зусиль виробників і державних органів управління національним господарством. Це неодноразово наголошувалося теоретиками і практиками економічної науки. Проте взаємопов'язаність цих зусиль, враховуючи взаємозалежність темпів розвитку підприємств і економіки країни, як і раніше залишається на досить низькому рівні. У широкому розумінні інновації – це науково обґрунтований і експериментально закріплений прорив на новий рівень якісного вдосконалення технологій і споживчих властивостей існуючих аналогів або принципово нових товарів, здатний пожвавити економіку, створити необхідний запас міцності і підвищити конкурентні переваги національного виробника. Проте, як відзначає М. Чечетов, "наука в Україні ніколи не відносилася до пріоритетів державної політики" [1, с. 4]. Цей висновок підтверджує прийнятий в 2004 р. Закон України "Про загальнодержавну комплексну програму розвитку високих технологій" [2], який практично не змінив ситуацію, що склалася. Загальний об'єм фінансування даної Програми, наприклад, в 2005 р. складає 1575,9 млн. грн., зокрема на науково-дослідні роботи – 424,8 млн. грн. Ці цифри навіть без глибокого аналізу говорять про те, що інтенсифікація процесу розвитку високих технологій відповідно до Програми може виявитися маловірогідною, оскільки входить в суперечність із висловом нобелівського лауреата П. Капіци, згідно якому "для того, щоб зробити наукове відкриття, необхідно 100 років, щоб створити на його базі нову технологію, треба 10 років, щоб налагодити виробництво – 1 рік. А ось засоби повинні бути розподілені в зворотній пропорції 1:10:100" [3]. Дана пропорція широко використовується в розвинених країнах світу, зокрема, в США, де планування і розподіл фінансових коштів на інноваційний розвиток відбувається по вищезгаданій схемі "1:10:100", а саме: 1 дол. – науково-дослідні роботи, 10 дол. – дослідно-конструкторські роботи, 100 дол. – впровадження інновацій. Стає очевидним, що розроблена Програма абсолютно не вписується в дану систему. Так, загальний об'єм фінансування на той же 2005 р. з урахуванням тієї обставини, що на науково-дослідні роботи заплановано 424,8 млн. грн., повинен був скласти $424,8 + 4248,0 + 42480,0 = 47152,8$ млн. грн. або приблизно 45% доходів зведеного бюджету на 2005 р. Ця цифра звичайно ж є нереальною, як відповідно стали нереальними або важкореалізованими ті винаходи і теоретичні конструкції, на апробацію і впровадження яких коштів в рамках Програми просто не було передбачено. Дана тенденція зберігається на весь період дії Програми, тому можна з упевненістю констатувати збереження існуючої диспропорції в задекларованому і

реальному відношенні державної влади до інноваційного розвитку економіки країни в цілому і підприємств зокрема.

Таким чином, метою даної статті є визначення характерних особливостей інноваційної діяльності для підприємств, які володіють максимально сприятливими можливостями для самостійної розробки і реалізації активної інноваційної стратегії розвитку виробництва.

В умовах відсутності реальної державної підтримки підприємства вимушені самостійно розробляти плани інноваційного розвитку виробництва, стратегії освоєння нових внутрішніх і зовнішніх ринків збуту для нової продукції і т.ін. При цьому "успішна діяльність підприємств в умовах ринку і питання їх виживання багато в чому залежать від їх здібності до інноваційного розвитку" [4, с. 80], що на практиці підтверджується позитивною або негативною динамікою основних виробничо-економічних показників.

Необхідно обмежити сферу, в якій ідея активного (наступального) інноваційного розвитку може бути реалізована. Враховуючи, що, як наголошувалося раніше, інновації спираються перш за все на результати науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт (НДДКР) незалежно від того, в якій сфері природних, технічних або гуманітарних наук проведені дослідження, необхідно відзначити достатньо високу капіталоємність даного процесу. Масштабне фінансування досліджень можуть дозволити собі лише крупні підприємства. Середній і дрібний бізнес більш уразливий в частині інноваційного розвитку, оскільки дана категорія витрат не завжди виявляється прийнятною як за кількісними критеріями, так і за термінами впровадження інновацій і окупності вкладених коштів. Тому в умовах самоусунення держави від процесів реального планування, фінансування і координації інноваційного розвитку економіки середній і дрібний бізнес виявляються в більшості своїй штучно витисненими на екстенсивний шлях виробничо-економічного розвитку. У цьому полягає перша особливість інноваційного розвитку виробництва, зокрема моновиробництва, яке передбачає випуск групи однакових або однорідних товарів.

До низькоінноваційних підприємств можна також зарахувати виробництва з широким асортиментом продукції, що випускається. Особливо в тому випадку, якщо в об'ємі виробленої продукції питома вага окремих найменувань розподіляється досить рівномірно. В таких умовах інноваційний розвиток значно ускладнений із-за певного розпорошення засобів на виконання НДДКР. Цей аспект є достатньо серйозною причиною на шляху активного (наступального) інноваційного розвитку будь-якого підприємства з широкою номенклатурою продукції. Якщо до того ж врахувати, що інновації – це "ризиковані капіталовкладення з елементом невизначеності" [4, з. 83], то стане очевидною неможливість активного інноваційного розвитку в умовах багатoproфільного виробництва. Особливо в тих випадках, коли воно здійснюється без істотної державної підтримки. І в цьому полягає друга особливість інноваційного моновиробництва, що дозволяє концентрувати кошти для проведення НДДКР.

У розвинених країнах світу практичне розв'язання цієї проблеми знайшло своє віддзеркалення у формі організації венчурного підприємництва, як однієї з форм інноваційної діяльності, яку виконують "невеликі фірми, що одержали назву венчурних (ризикових). Наприклад, в США половина всіх основних промислових нововведень реалізована фірмами з числом зайнятих до 1000 чоловік, а чверть з них – фірмами з числом зайнятих менше 100 чоловік. У 80-і роки ризиковий бізнес став типовою формою господарювання, освоєння нових напрямів НТП, і перш за все, електроніки, приладобудування, робототехніки, інформатики, біоінженерії" [5, с. 160]. Так, в американську фірму по виробництву зондових мікроскопів "було вкладено 50 тис. дол.

Через пару років фірму продали за 300 млн. дол. Це класичний приклад інновацій і венчурних механізмів" [3]. Отже, завдяки венчурним механізмам крупні компанії звільняються від необхідності виконання НДДКР відразу по декількох напрямках. Одночасно відбувається зниження вартості інновацій, оскільки венчурні фірми зацікавлені в їх широкому розповсюдженні.

Третя особливість інноваційного моновиробництва полягає в більш оперативному і ефективному використанні чинника часу, що викликає серйозні труднощі при широкій диверсифікації випуску продукції, яка вимагає проведення НДДКР по декількох напрямках. В останньому випадку, якщо НДДКР ведуться паралельно, то виникає потреба в значних товарно-грошових ресурсах, а при послідовному виконанні НДДКР істотну роль починає грати чинник часу, із-за якого в зовнішньому оточенні, що швидко змінюється, може трапитися так, що ідея або застаріє, або буде реалізована успішнішими конкурентами. Звідси випливає, що відома вимога фінансового менеджменту, який припускає диверсифікацію інвестиційних вкладень, має обмежену сферу застосування і може відноситися тільки до так званого "портфелю" цінних паперів. Ця особливість обґрунтовується різним ступенем ліквідності інвестицій в грошовій формі і у формі основного капіталу. У першому випадку гроші легко переміщаються від одного пакету акцій до іншого. У другому випадку потрібно перепрофілювання виробництва (основного капіталу), що в більшості випадків виявляється неможливим або з міркувань виробничо-технологічного характеру, або зважаючи на значний обсяг фінансових коштів, необхідних для переходу на випуск продукції іншого призначення.

Цей висновок звичайно ж не заперечує можливість певної різноманітності у випуску продукції. Проте вона повинна бути такою, щоб, з одного боку, вписувалася в профіль підприємства, що вже склався, а з іншого – виключала непродуктивне завищення витрат трудових, матеріальних і фінансових ресурсів. В умовах моновиробництва цей принцип реалізується найбільш раціональним чином. Разом з випуском декількох найменувань основної продукції існує можливість організації додаткового виробництва однорідної по якісно-технологічному складу продукції.

Вищезгадані особливості організації інноваційної діяльності лише частково розкривають особливості не менш важливого і невід'ємного процесу інновацій, а саме пошуку необхідних матеріальних і грошових коштів на його здійснення. Враховуючи ту обставину, що більшість підприємств фінансують свій інноваційний розвиток самостійно, можна відзначити не менш актуальну складову даного процесу, що полягає в розв'язанні проблеми синхронізації внутрішніх і зовнішніх потоків на підприємстві і за його межами. Ця проблема завжди була і дотепер залишається в центрі уваги фахівців, оскільки тільки на цій основі можна забезпечити ритмічну роботу виробництва з одночасним використанням всіх наявних ресурсів для проведення НДДКР. Проте, не дивлячись на свою актуальність і значущість, ця проблема дотепер не має загального рішення і розроблена всього лише для ряду окремих випадків, що дозволяють визначити окремі параметри виробничо-технологічних (внутрішніх) і товарних (зовнішніх) потоків. При цьому в першому випадку використовується система технічних параметрів виробництва, а в другому – логістичних.

З точки зору вітчизняної статистики внутрішні потоки за формою взаємодії підрозділяються на виробничі (основне, допоміжне і обслуговуюче виробництво) і позавиробничі. Потоки першого типу забезпечують безпосередній випуск однорідної або неоднорідної продукції. Чим вищий рівень спеціалізації виробництва, тим більш однорідна по структурі продукція, що випускається, і навпаки. Позавиробнича форма взаємодії потоків відбувається за межами процесу виробництва і включає управлінську,

юридичну і маркетингову діяльність, основне завдання яких зводиться до організації безперервного функціонування процесу виробництва і обігу продукції. На цій підставі в бухгалтерському обліку і економічному аналізі витрати виробництва підрозділяються на виробничі і позавиробничі.

Зарубіжні фахівці в цьому питанні керуються висновками теорії інституціоналізму, відповідно до якої, згідно визначенням Р. Коуза [6] і Д. Норта [7], витрати виробництва підрозділяються на трансформаційні і трансакційні. Дані терміни розкривають суть цих видів витрат. Трансформаційні (виробничі) витрати вказують на те, що в процесі виробництва початкова форма продуктів праці трансформується в готовий продукт іншої речовинної форми, тоді як трансакційні (позавиробничі) витрати означають, що в процесі обігу вироблений продукт не змінює свою речовинну форму. Цей момент дуже важливий з тієї точки зору, що в прикладному аспекті розділити і відповідно синхронізувати грошові потоки по елементах вартості продукту не є можливим, оскільки одна їх частина представляється в рахункових грошах (амортизація), а інша – залежить від умов реалізації продукту (прибуток). Тому єдиною структурою, яка може забезпечити вирішення поставленої задачі є структура витрат, що включає трансформаційні (виробничі) і трансакційні (позавиробничі) витрати.

Трансакційні витрати по структурі співпадають з елементами вартості витрат, що відносять на процес обігу (реалізації) товарної продукції, що дозволило зарубіжним економістам на початку ХХ ст. розробити теорію логістики, яка стала основою моделі АНМ, що забезпечила управління запасами з метою оптимізації об'єму постачання виробленої продукції за окремими партіями [8, с. 619]. Суть цієї моделі полягала в тому, що загальні витрати було розподілено на дві частини: змінні і постійні, – з яких перша частина збільшувалася пропорційно збільшенню об'ємів постачань продукції, а друга – відповідно зменшувалася в зворотній пропорції до цього показника. У результаті виявилось можливим оптимізувати вартість витрат річного об'єму постачань.

Як показали проведені дослідження, цей підхід цілком може бути застосованим до структури виробничих (трансформаційних) витрат, які з методологічної точки зору мають певні особливості. По-перше, в своїй товарно-грошовій формі вони узагальнюють виробничо-технологічний зміст потоків, що функціонують всередині підприємства. По-друге, при розділі виробничих (трансформаційних) витрат на дві частини змінні витрати, що узагальнюють в собі кількісні параметри внутрішньовиробничих (трансформаційних) потоків, які входять в процес виробництва, повністю кореспондують з темпом зростання випуску продукції, тоді як динаміка постійних витрат не співпадає з динамікою випуску продукції. І в цьому полягає третя особливість функціонування товарних і грошових потоків підприємства, яка сама по собі важлива тим, що постійні витрати не мають прямого зв'язку із зміною об'ємів виробництва.

Четверта особливість витікає з графіків точки беззбиткової, які дозволяють встановити непрямий зв'язок постійних витрат з об'ємом випуску продукції, якщо звернути увагу на те, що кількісно динаміка порогу рентабельності цілком співпадає з динамікою випуску продукції. Цей момент до теперішнього часу не враховувався економістами, хоч з теоретичної і прикладної точок зору він дуже важливий, оскільки доповнює третю особливість, яка стверджує, що величина постійних витрат не визначається об'ємом виробництва продукції, а сполучена лише непрямым зв'язком з останнім. Чисто логічно наявність такого зв'язку не так вже складно встановити, якщо припустити, що із збільшенням (зменшенням) об'ємів випуску продукції зростає (знижується) потреба в управлінському персоналі, фінансових ресурсах, адміністративних витратах.

І нарешті, п'ята особливість полягає в тому, що за даних умов виробництва і реалізації продукції відношення між змінними і постійними витратами не може довільно змінюватися в ту або іншу сторону, якщо не встановлений закон його зміни. Проведені дослідження показали, що цей закон припускає збільшення постійних витрат в тій мірі, в якій зростає відношення постійних витрат до змінних, а змінні витрати знижуються в зворотній пропорції до цього відношення. У результаті з'ясувалося, що основне завдання синхронізації потоків всередині підприємства зводиться не тільки і не стільки до максимально можливої економії робочого часу з метою збільшення ритму виробництва, скільки до того, щоб результатом синхронізації було встановлення оптимальної пропорції між постійною і змінною частинами витрат виробництва, а також мінімізація загальної величини витрат в процесі виробництва.

Вищезгадані особливості функціонування товарних і грошових потоків підприємства ще раз підтвердили загальну для всіх підприємств тезу про необхідність управління витратами виробництва. Без знання загальних законів утворення витрат рішення цієї проблеми в практичній площині представляє величезні складнощі і труднощі, а, відповідно, його відсутність значно звужує перспективи не тільки самостійної інноваційної діяльності підприємств, але і здійснення процесу розширеного відтворення як такого.

Таким чином, високі темпи інновацій в умовах відсутності на цьому напрямі активної державної політики можуть бути досягнуті лише на підприємствах, які належать сфері крупного виробництва, оскільки вони мають відповідну науково-дослідну і дослідно-конструкторську базу. При цьому пріоритет в даному питанні належить підприємствам моновиробничого типу, де темпи інноваційного розвитку збільшуються за рахунок:

- 1) можливості проведення інтенсивних НДДКР, що вимагають значних капітальних вкладень;
- 2) вирішення проблем синхронізації внутрішніх і зовнішніх потоків на підприємстві і за його межами, а отже концентрації матеріальних і фінансових коштів з метою розробки і впровадження інновацій в рамках максимально можливого круга найменувань продукції, що випускається;
- 3) більш оперативного і ефективного використання чинника часу, що дозволяє паралельно, без втрати темпу, фінансувати пошук і реалізацію нових ідей і конструкторських рішень по всіх видах продукції підприємства.

Вищевикладене також свідчить про те, що дана проблема не повинна замикатися у вузьких рамках технічного аналізу питань організаційного або виробничого змісту. Вона набагато ширше і повинна враховувати необхідність аналізу цілого ряду додаткових проблем, пов'язаних із функціонуванням не тільки окремих складових організаційно-економічного механізму підприємства моновиробничого типу, але і всієї системи виробничих і суспільних відносин, які виникають і видозмінюються як усередині підприємства, так і за його межами.

Література

1. Чечетов М. Инновационная составляющая рыночной трансформации // Экономика Украины. – 2004. – №11(508). – С. 4-14.
2. Закон України "Про загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій" // Офіційний вісник України. – 2004. – №18. – С. 9-12.
3. Лесков С. Знания у нас есть. Надо превратить их в деньги // Известия науки. – <http://www.inauka.ru/science/article53248/print.html>

4. Голубенко А.А. Анализ возможностей инновационного развития в процессе формирования стратегических направлений инновационной деятельности предприятия // Економіка промисловості. – 2002. – №2(16). – С. 80-84.
5. Пересада А.А. Основы инвестиционной деятельности. – К.: "Изд-во Либра" ООО, 1996. – 344 с.
6. Коуз Р. Фирма, рынок и право. – М.: "Дело ЛТД" при участии изд-ва "Catallaxy", 1993. – 192 с.
7. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997. – 180 с.
8. Экономика предприятия: Пер. с нем. / Под ред. Ф.К. Беа, Э. Дихтла, М. Швайтцера. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 928 с.

*Рекомендовано до публікації
акад. НАН України Амошею О.І. 20.11.06*

*Надійшла до редакції
13.11.06*

УДК 658.152:338.33

Дереза В.Н., Наджафов І.Н.

**МЕХАНІЗМ ВИЗНАЧЕННЯ ВАРІАНТІВ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ
ВИРОБНИЦТВА І КАПІТАЛУ**

Розглянуто особливості визначення доцільних для підприємства напрямів і методів диверсифікації, досліджено чинники на основі яких визначаються можливі для підприємства напрями диверсифікації, запропоновано моделі розподілу капіталу між різними варіантами диверсифікації.

Peculiarities of determination the reasonable methods of diversification for enterprise are considered. There are researched some factors which influence on the choice of diversification policy as well as models to distribute capital among the different alternatives of diversification.

На результати діяльності підприємств також негативно впливає неефективне використання ресурсів, що є в їх розпорядженні. Багато в чому це можна пояснити вузькою спеціалізацією підприємств, зосередженням їх ресурсів на випуску обмеженого асортименту продукції, що зумовлює велику залежність рівня прибутковості підприємства від кон'юнктури ринку, підвищення ризику. Тому вирішення проблеми ефективного розподілу ресурсів, забезпечення мобільності процесу формування активів є важливим для підприємств, що працюють в умовах зростаючої конкурентної боротьби на внутрішньому і зовнішньому ринках.

Проблема ефективного функціонування підприємств в ринкових умовах змушує їх постійно оцінювати ефективність обраних напрямків і методів диверсифікації виробництва і капіталу, здійснювати пошук раціональних варіантів диверсифікації.

Проблеми вибору напрямків, методів диверсифікації виробництва і капіталу, оцінки та оптимізації структури джерел отримання прибутку були предметом досліджень низки вітчизняних та зарубіжних вчених. В Україні ці проблеми досліджували такі вчені: Шершньова З.Є., Оборська С.В. [17], Обеременчук В.Ф. [13], Покропивний С.Ф. [14], Бланк І.А. [2], Герасимчук В.Г. [5], Вітлінський В.В. [4]. Серед зарубіжних вчених слід зазначити праці таких вчених, як Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. [16], Віханській О.С. [3], Маркова В.Д., Кузнецова С.А. [11], Ансофф І. [1], Мінцберг Г. [12], Дихтль Е., Хергшген Х. [6], Портер М. [15], Лиувиль Ж. [10], Кунц Р. [9], Котлер Ф. [8].

Більшість дослідників не конкретизують порядок вибору варіанту диверсифікації, найбільш вигідного для підприємства, при цьому, запропоновані схеми вибору напрямів диверсифікації мають ряд недоліків, що викликає необхідність удосконалення механізму прийняття рішень про диверсифікацію.

Нами запропоновано організаційно - економічний механізм визначення ефективних варіантів диверсифікації виробництва і капіталу (див. рис. 1).

На першому етапі відділом маркетингу і фінансово-економічним відділом формуються вхідні дані. Маркетинговий відділ надає інформацію щодо структури ринків продукції, що виробляє підприємство. Далі визначають показники стартового фінансового стану і частки підприємства на ринку певного товару (етап 2).

У світовій антимонопольній практиці для визначення рівня монополізму використовуються три методи: метод розрахунку частки фіксованого числа підприємств; метод визначення рівня монополізму за допомогою індексу Херфіндала – Хіршмана; метод розрахунку частки підприємства на ринку.

В Україні, для визначення частки ринку певної продукції, яку займає підприємство, використовується метод розрахунку частки підприємства на ринку [7].

Підприємствам, що займають значну частку на ринку ($Ch > 35\%$), необхідно освоювати нові види продукції, або нові види діяльності, не пов'язані, або пов'язані з основною діяльністю, або їх комбінація. Визначені напрями можна здійснювати наступними методами: розвиток нових виробництв, у межах свого підприємства, або придбання боргових фінансових інструментів.

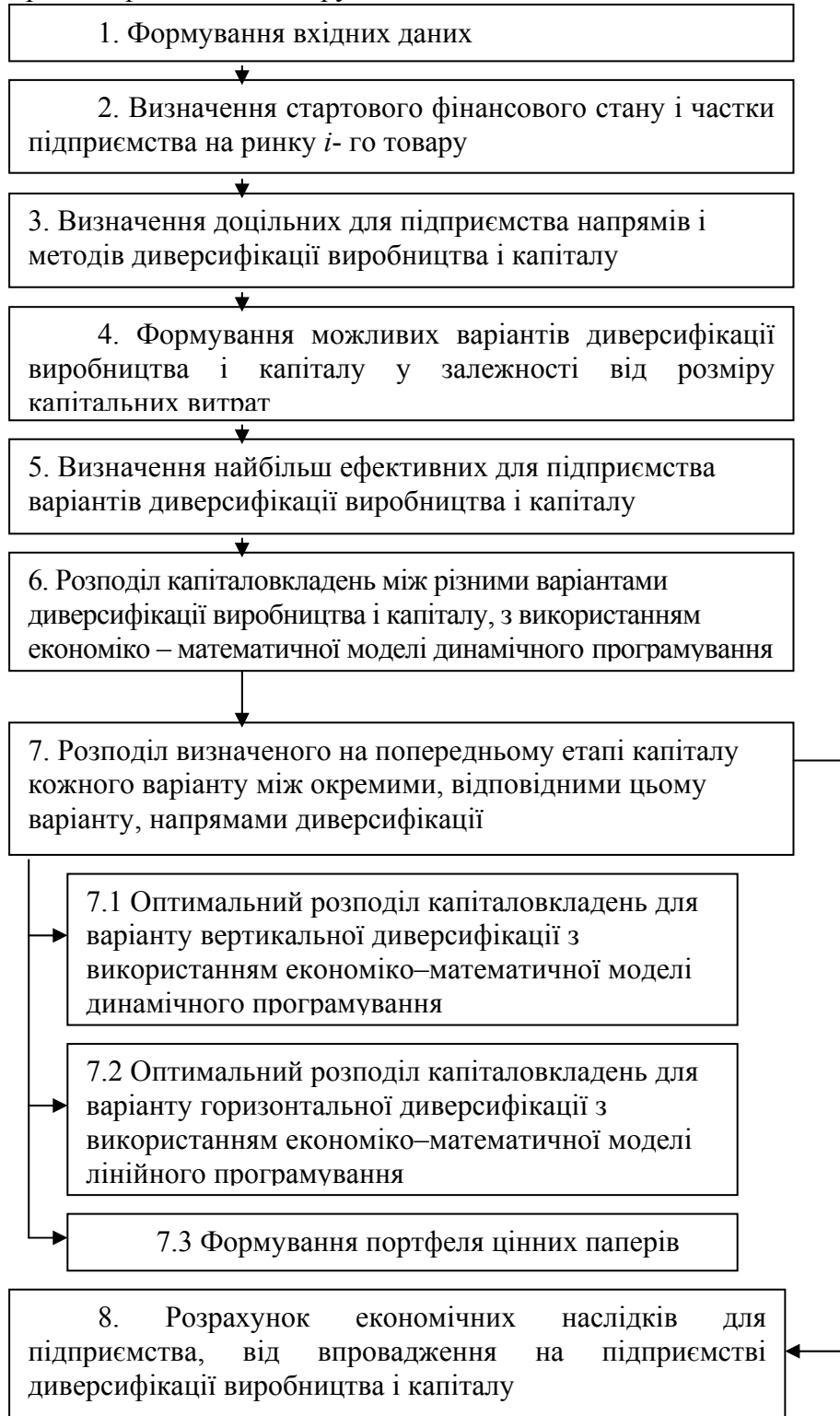


Рис. 1. Етапи вибору ефективних варіантів диверсифікації виробництва і капіталу

Найбільш доцільними напрямками диверсифікації, для підприємств, що займають незначну частку на ринку ($U_p < 35\%$) і мають можливість розширювати свою присутність на даному ринку, можуть бути: вертикальна диверсифікація (освоєння проміжних етапів, пов'язаних з виробництвом основної продукції); споріднена диверсифікація; неспоріднена диверсифікація та змішана диверсифікація.

Визначені напрями диверсифікації виробництва і капіталу можуть здійснюватися, як шляхом прямих інвестицій, так і шляхом створенням інвестиційного портфеля.

Вибір підприємством напрямів і методів диверсифікації виробництва і капіталу доцільно визначати з урахуванням фінансового стану підприємства, оскільки при скрутному фінансовому стані і збитковості діяльності, перед підприємством стоїть одна задача - вижити, і навпаки, при стійкому фінансовому стані і наявності вільних виробничих та фінансових засобів підприємство ставить перед собою задачу збереження та збільшення існуючого рівня прибутковості. Стартовий фінансовий стан підприємства наступним чином впливає на вибір напрямів і методів диверсифікації виробництва і капіталу. При недостатніх фінансових ресурсах і збитковості бізнесу підприємство змушено займатися пошуком напрямку диверсифікації, що дає йому можливість максимально повно використовувати наявний потенціал (у першу чергу виробничий) з мінімальними додатковими вкладеннями і досить високою нормою прибутку. При наявних значних вільних засобах підприємство робить пошук напрямів диверсифікації, що дають йому можливість вкладення вільних коштів у нові сфери діяльності для збільшення одержуваного прибутку (у тому числі у сфери, де норма прибутку на капітал нижче існуючої, якщо подальша експансія в традиційній сфері обмежена).

Як показник стартового фінансового стану рекомендується використовувати запас фінансової міцності Z_{ϕ} .

Запас фінансової міцності визначає розмір можливого зниження обсягу реалізації продукції при несприятливій кон'юнктурі ринку, тобто можливі межі маневрування підприємства у ціновій політиці та у обсягах виробництва, у разі зменшення попиту на продукцію або підсилення конкуренції.

Запас фінансовою міцності, у вартісному вимірі не дає, у повному обсязі, уявлення про рівень безпеки підприємства, тому, на наш погляд, більш доцільно визначити відносне значення цього показника.

У відносному вимірі запас фінансової міцності визначається за формулою [17]:

$$K_{зфм} = \frac{Z_{\phi}}{BP} 100\%, \quad (1)$$

$$\text{або } K_{зфм} = \frac{100}{EOB} \quad (2)$$

де EOB – ефект операційного важеля.

Ефект операційного важеля, визначає на скільки відсотків зміниться прибуток підприємства, у разі зміни виручки від реалізації продукції на 1%. Таким чином, чим вище ефект операційного важеля, тим вище підприємницький ризик підприємства.

Виходячи з вище викладеного, чим менше коефіцієнт запасу фінансової міцності підприємства, тим вище ризик підприємства, зазнати збитки у разі незначного зниження виручки від реалізації продукції, викликаного зниженням ціни, або попиту на продукцію, що виробляє підприємство. На коефіцієнт запасу фінансової міцності впливають: виручка від реалізації продукції, змінні і постійні витрати, а також прибуток, одержуваний

підприємством. Мета діяльності кожного підприємства – отримання прибутку, встановленого розміру, у довгостроковому періоді. Встановлений прибуток підприємство може отримати при реалізації певного обсягу продукції, за цінами, що склалися на певний вид продукції, при визначених витратах на виготовлення продукції.

Розглянемо вплив перелічених чинників на фінансовий стан підприємства. Рівень постійних витрат, визначає фондомісткість виробництва. Підприємства, які виготовляють фондомістку продукцію, менш пристосовані до зміни кон'юнктури ринку, оскільки постійні витрати, у значному обсязі, визначають вартість та частку необоротних активів у загальній вартості майна підприємства, що у свою чергу, визначає розмір власного та довгострокового капіталу. Обсяг виручки від реалізації продукції, визначає змінні витрати підприємства, які, у свою чергу, визначають вартість оборотних активів. При значній частці необоротних активів, маневреність підприємства нижча, ніж при значній частці оборотних активів.

Прибуток, який отримує підприємство, у значній мірі, визначає структуру пасиву балансу підприємства та ефективність господарської діяльності підприємства. При негативному значенні прибутку, у більшості підприємств, спостерігається збільшення рівня запозичених коштів, що сприяє зниженню платоспроможності, ефективності та рівня незалежності підприємства. При отриманні стабільного прибутку, спостерігається зростання власного капіталу, та скорочення запозиченого капіталу підприємства, що призводить до підвищення фінансової незалежності підприємства.

Таким чином можна вважати, що позитивне значення коефіцієнта запасу фінансової міцності підприємства свідчить про стійкий фінансовий стан, і навпаки, негативне значення – про не стійкий фінансовий стан.

У довгостроковому періоду рівень коефіцієнта запасу фінансової міцності, може значно коливатись, що може свідчити про нестабільну господарську діяльність підприємства. На наш погляд, для визначення стартового фінансового стану підприємства, доцільно розраховувати коефіцієнт варіації коефіцієнта запасу фінансової міцності. У разі, якщо коефіцієнт варіації коефіцієнта запасу фінансової міцності підприємства знаходиться у межах від 0% до 33%:

$$0\% < V_{K_{зфм}} < 33\%, \quad (3)$$

можна вважати підприємство фінансово стійким.

Якщо коефіцієнт варіації знаходиться поза межами визначеного інтервалу, підприємство має незадовільний фінансовий стан.

Підприємство, що має стійкий фінансовий стан, може здійснювати диверсифікацію виробництва і капіталу у будь-якому напрямі і будь-якими методами. Підприємству з не стійким фінансовим станом рекомендується здійснювати диверсифікація у наступних напрямках: споріднена диверсифікація, вертикальна диверсифікація, шляхом розвитку нових виробництв у межах свого підприємства.

В залежності від частки, яку займає підприємство на ринку певної продукції ($Ч_p$), та стартового фінансового стану підприємства ($З_ф$), підприємство визначає прийнятні напрями і методи диверсифікації виробництва і капіталу (етап 3).

Використовуючи викладені вище рекомендації, можна запропонувати двомірну матрицю, для визначення напрямів і методів диверсифікації виробництва і капіталу, у якості змінних при цьому, автор пропонує використовувати частку підприємства на ринку певного товару і стартовий фінансовий стан підприємства (див. рис. 2).

	Стійкий стартовий фінансовий стан	Нестійкий стартовий фінансовий стан
$Чр \geq 35\%$	Споріднена диверсифікація Неспоріднена диверсифікація Змішана диверсифікація Розвиток нових виробництв у межах свого підприємства; придбання боргових фінансових інструментів	Споріднена диверсифікація Розвиток нових виробництв у межах свого підприємства
$Чр < 35\%$	Споріднена диверсифікація Неспоріднена диверсифікація Змішана диверсифікація Вертикальна диверсифікація з орієнтацією на повний цикл виробництва Вертикальна диверсифікація з виробництвом побічного продукту Розвиток нових виробництв у межах свого підприємства; придбання (злиття) або створення інших підприємств; участь у корпоративних правах інших підприємств; придбання боргових фінансових інструментів	Споріднена диверсифікація Вертикальна диверсифікація з орієнтацією на повний цикл виробництва Вертикальна диверсифікація з виробництвом побічного продукту Розвиток нових виробництв у межах свого підприємства

Рис. 2. Матриця визначення напрямів і методів диверсифікації

На 4 етапі відділ економічного прогнозування або плановий відділ, а також маркетинговим відділом, визначають можливі варіанти диверсифікації, які доцільно здійснювати, з урахуванням розмірів вкладення капіталу по окремим варіантам диверсифікації. Необхідно провести економічні розрахунки щодо можливих варіантів диверсифікації. Зокрема визначити незадоволений попит на продукцію, беззбитковий обсяг продукції, вірогідну ціну реалізації, планові витрати на виробництво і страхування ризиків, ефективність вкладених коштів.

Визначення найбільш ефективних варіантів диверсифікації, і вибір кращих з них, доцільно робити з використанням показників прибутковості можливих варіантів диверсифікації (етап 5).

Розподіл капіталовкладень між двома або більше варіантами диверсифікації здійснюється з використанням економіко-математичної моделі динамічного програмування (етап 6). При цьому використовується безперервна дискретна динамічна модель розподілу капіталовкладень між різними варіантами диверсифікації виробництва і капіталу, прибутковість яких не пов'язані одне з одним. Підприємство може інвестувати кошти на розвиток різних виробництв на своєму підприємстві, купити акції іншого підприємства, з метою отримання контролю над цим підприємством, або для отримання дивідендів і додаткового прибутку, тощо. Підприємство може вкладати свій капітал, в розмірах, що є, в будь-яких можливих напрямках і різними методами, отримуючи при цьому різну величину прибутку.

У підприємства є обмежений капітал (K), який можна диверсифікувати. Кожний варіант диверсифікації, при інвестуванні в нього певної кількості коштів k_i , принесе підприємству певний прибуток $p_i(k_i)$ ($i=1,2,\dots,m$). Залишається вибрати оптимальний розподіл капіталу між різними варіантами диверсифікації.

Функція цілі матиме вигляд:

$$P = \sum_{i=1}^m p_i(k_i) \rightarrow \max \quad (4)$$

При цьому обсяг капіталовкладень має обмеження:

$$\sum_{i=1}^m k_i = K, \quad i = \overline{1, m}. \quad (5)$$

де $p_i(k_i)$ - прибуток що отримується від i -ого варіанту диверсифікації при інвестуванні в нього k_i коштів, грн.; K – капітал, який підприємство може виділити на диверсифікацію, грн.

Поставлена задача вирішується методом динамічного програмування в основі якого лежить принцип оптимальності Р. Белмана. Відповідно до цього принципу, вибравши деякий початковий розподіл ресурсів між напрямками диверсифікації, виконуємо багатокрокову оптимізацію, причому, на найближчому кроці, обираємо такий розподіл ресурсів, щоб він у сукупності з оптимальним розподілом на всіх наступних кроках призводив до максимального виграшу на всіх кроках, що залишилися, включаючи даний.

На наступному етапі (етап 7) здійснюється розподіл, визначеного на попередньому етапі, капіталу в залежності від напрямів і методів диверсифікації: при вертикальній диверсифікації - між сферами діяльності, які входять у технологічний ланцюг виробництва певної продукції (етап 7.1); при горизонтальній диверсифікації - між різними видами продукції, що планується випускати (етап 7.2); при капіталовкладеннях у корпоративні та боргові цінні папери – між окремими фінансовими інструментами (етап 7.3).

У підприємств, що здійснюють вертикальну диверсифікацію, виробництво пов'язане одним технологічним циклом. Оптимальне рішення задачі розподілу, коштів, що є у підприємства між декількома виробництвами, або іншими словами між основним, проміжним і побічним виробництвом, або між різними сферами діяльності, також можна знайти методом динамічного програмування.

Оптимальне рішення задачі, пов'язаної з розподілом ресурсів між різними видами продукції, що планується випускати при горизонтальній диверсифікації, може бути знайдене за допомогою економіко-математичної моделі лінійного програмування. Економічна постановка задачі наступна. Виготовлення певного виробу вимагає матеріальних, трудових, енергетичних і інших видів ресурсів в певному обсязі, передбаченому технологією виготовлення. Відомі загальні запаси кожного з видів ресурсів (K_i), кількість ресурсів того або іншого виду, яка необхідна для виготовлення одного виробу кожного виду (a_{ij}), а також прибутковість, кожного з виробів при їх реалізації (p_j). Необхідно вибрати оптимальний асортимент продукції, що випускається, який забезпечуватиме максимальний сумарний прибуток від її реалізації, тобто здійснити горизонтальну диверсифікацію.

При цьому функція цілі буде мати вигляд:

$$P = \sum_{k=1}^l \sum_{j=1}^n p_{jk} x_j \rightarrow \max \quad (6)$$

де P - максимальне значення прибутку від реалізації продукції, грн.; p_{jk} - прибуток від реалізації одного виробу j -го виду, на k -му ринку, грн./од.; x_j - кількість виробів j -го виду, яку передбачається включити у проект диверсифікації, од.

При здійсненні диверсифікації шляхом інвестицій у корпоративні чи боргові цінні папери, підприємство може оптимізувати свій портфель використовуючи відомі оптимізаційні моделі Г.Марковіца, У.Шарпа, Д.Тобіна та інші.

На останньому етапі (етап 8) здійснюється розрахунок економічних наслідків від впровадження диверсифікації виробництва і капіталу.

Використовуючи запропонований механізм, підприємство може оптимізувати структуру джерел прибутків, в свою чергу це дозволить йому зміцнити свій фінансовий стан і посилити свою конкурентну позицію.

Література

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб.: Питер, 1999. – 416 с.
2. Бланк И.А. Инвестиционный менеджмент: Учебный курс. – К.: Эльга-Н, Ника-центр, 2001. – 448 с.
3. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 252 с.
4. Вітлінський В.В., Верченко П.І. Аналіз, моделювання та управління економічним ризиком: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2000. – 292 с.
5. Герасимчук В.Г. Маркетинг: теорія і практика: Навч. посібник. – К.: Вища шк., 1994. – 327 с.
6. Дихтль Е., Хергшген Х. Практический маркетинг: Учеб пособие. / Пер с нем. – М.: Высш. шк., 1995. – 255с.
7. Закон України "Про захист економічної конкуренції" від 11.01.2001 № 2210-III //Відомості Верховної Ради, 2001, № 12, ст.64.
8. Котлер Ф. Основы маркетинга. Пер. с англ. под ред. Е.М.Пеньковой. – М.: Прогресс, 1990. – 736с.
9. Кунц Р. Стратегия диверсификации и успех предприятия// Проблемы теории и практики управления, 1994, №1, стр.96-100.
10. Лиувиль Ж. Стратегия предприятия и рентабельность// Проблемы теории и практики управления, 1993, №3, стр.58-61.
11. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 1999. – 288 с.
12. Минцберг Г. Школы стратегий.-СПб.: Питер, 2000.-336 с.
13. Обеременчук В.Ф. Стратегія підприємства. – К.: МАУП, 2000.- 198 с.
14. Покропивний С.Ф., Колот В.М. Підприємництво: стратегія, організація, ефективність. – К.: КНЕУ, 1998.- 198 с.
15. Портер М. Стратегія конкуренції.- К.: Основи, 1997.-390с.
16. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж.Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / Пер. с англ.- М.:Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.-576с.
17. Финансовый менеджмент. Учебник. /Под ред. Е.С.Стояновой.- 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во „Перспектива”, 2002.- 656 с.
18. Шершньова З.Є., Оборська С.В. Стратегічне управління: Навч. посібник.- К.: КНЕУ, 1999.-384с.

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., професором Петрунею Ю.Є. 14.12.06*

*Надійшла до редакції
07.12.06*

УДК: 65.012.12

Метеленко Н.Г.

ПІДПРИЄМСТВО ЯК ІНСТИТУТ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ З ПОГЛЯДУ СИСТЕМНИХ ПОЗИЦІЙ

Визначено сутність підприємства як інституту національної економіки у системі сучасних соціально-економічних відносин. Обґрунтовано доцільність системного підходу до дослідження підприємств шляхом використання методології системного аналізу

Determined essence of enterprise as an institute of national economy in the modern system of social-economic relations. Practicability motivated the system approach to the enterprise study by using a methodology of system analysis.

Національна економіка виникає у результаті кооперативної взаємодії усіх її компонентів, тому для того, щоб зрозуміти закономірності її функціонування та розвитку, необхідно системно дослідити її компоненти та зв'язки між ними. Індивідуальна діяльність людей стає суспільною завдяки розподілу праці та прийняттю, у відповідності з ним, визначеної соціальної ролі. Завдяки розподілу праці стає можливою кооперація, у результаті якої відбувається деперсоналізація як продуктів праці [1], так і відносин та зв'язків між робітниками та самих робітників із компонентами національної економіки. Саме наявність цього ефекту не дозволяє відокремити макрорівень – національну економіку у цілому – від мікрорівня тому, що процеси, які відбуваються на макрорівні є наслідками мікроекономічних процесів, наприклад змін структури економічних суб'єктів та зв'язків між ними.

Людина як суб'єкт господарювання виконує не тільки функції робітника, виробника, споживача, власника і т.д., але ще дві важливі функції, які утворюють специфіку її місцезнаходження серед інших суб'єктів господарювання. По-перше, людина виконує функцію цілеспрямованості, тобто визначає цілі суб'єктам господарювання, в яких він виступає складовою. По-друге, у якості носія суспільних потреб, вона об'єктивно визначає для кожної економічної системи її функцію – задоволення конкретних потреб. Проблема забезпечення ефективності функціонування цього суб'єкту господарювання (людини) полягає у наявності конфлікту між ціллю та функцією у будь-якій економічній системі. Наступною складовою національної економіки виступають інститути як суб'єкти господарювання.

Метою даного дослідження є визначення сутності підприємства як інституту національної економіки у системі сучасних соціально-економічних відносин на основі системного підходу.

Сьогодні поняття «інститут» остаточно ще не сформувався, що робить необхідним дати його визначення з погляду системних позицій. Взагалі, інститути створюють структуру стимулів обміну, суспільного, політичного або економічного. Інститути є як формальними законами (конституції, законодавства, права власності), так і неформальними правилами (традиції, звичаї, кодекси поведінки). Інститути створювалися людьми з метою забезпечення порядку й усунення невизначеності в обміні. Такі інститути разом зі стандартними обмеженнями, прийнятими в економіці, визначали набір альтернатив, витрати виробництва й обігу й, відповідно, прибутковість й імовірність залучення до економічної діяльності.

Однією з особливостей інститутів є повільна пристосовуваність до змін у навколишньому середовищі, тому інститути, виступаючи ефективними раніше, стають неефективними й залишаються такими тривалий час. Проведений нами аналіз різних

точок зору на сутність інституту, дозволяє виділити наступні їхні групи. Первісним, але у вихідному вигляді рідко зустрічається, є визначення соціального інституту Т. Вебленом як укоріненого, широко розповсюдженого звичаю [2].. Друга група розуміє інститут як організацію або організаційну форму, що оформляє відносини товарного виробництва [3]. Третя виводить визначення інституту через поняття соціальної групи як групи людей з їхніми соціальними ролями, нормами й статусом.

На наш погляд, під соціально-економічним інститутом варто розуміти окремі суб'єкти господарювання або їх сукупність, які є такими на даному етапі розвитку економіки, а також зв'язки, відносини й норми соціально-економічного життя, які мають сталий характер упродовж певного періоду часу. Зрозуміло, що соціально-економічний інститут – економічна категорія, яка потребує постійної конкретизації з боку підходів до її визначення тому, що вона є компонентом національної економіки, у якому може бути сконцентрована наявність усіх інших компонентів (людина, підприємство, державна установа, зв'язки, економічні відносини). Поняття інституту виявляється близьким за змістом категоріям «структура економіки» й «організація», але не тотожним їм. Поняття організації, по-перше, відображає не тільки стійкі, але й нестійкі компоненти й зв'язки, тоді як «інститут» - лише стійкі; по-друге, організація являє собою взаємодію частин цілого, тоді як інститут є не процесом, а скоріше результатом взаємодії.

Таким чином, в основу визначення сутності підприємства як інституту в системі сучасних соціально-економічних відносин можуть бути покладені наступні основні положення: облік впливу на економічне зростання всієї сукупності суспільних відносин; необхідність державного регулювання економіки; ідея про те, що рушійною силою суспільного розвитку є інститути, які відповідають певним політичним, економічним, культурним, ідеологічним й іншим структурам суспільства на даній стадії його розвитку; зв'язок основ розвитку економіки з дією психологічного фактору; положення про те, що підприємство - сфера застосування підприємницької ініціативи, а також об'єкт застосування підприємницьких ресурсів з метою одержання підприємницького доходу; формування організаційно-підприємницьких відносин на ринку в умовах повної або часткової фінансово-господарської самостійності, основними формами яких є співробітництво у сфері виробництва, товарообміну, торгівлі й фінансових відносин. Механізм трансформації суспільства, з погляду інституціональної теорії, трактується виходячи з того, що розвиток підприємства як економічної системи й відносини між господарськими агентами складаються не тільки під впливом безпосередньо економічних, але й соціальних, політичних, психологічних, морально-етичних факторів.

Економічні інститути являють собою продукт, отриманий у результаті ненавмисної, спонтанної самоорганізації людей, а не в ході цілеспрямованих дій [4]. Спонтанність самоорганізації підкреслює й К. Попер [5], який вважає, що інститути, хоча і є результатами діяльності людини й змінюються під її впливом, часто є небажаними побічними її наслідками; а ті інститути, які були свідомо спроектовані, ніколи не функціонують відповідно до плану. Цей обґрунтований висновок ставить під сумнів можливість успішного здійснення соціально-економічних «експериментів» по перетворенню інститутів відповідно до теорії («соціалізм в окремо взятій країні») або за прикладом промислово розвинених країн.

Отже, виникнення економічних інститутів носить характер спонтанної самоорганізації, в основі якої лежить поділ праці, покликаний розходженням системи потреб, інтересів і цінностей людини. Тому вихідним для дослідження економічних інститутів є не поняття діяльності або суспільних відносин, а поняття потреб й інтересів. Отже, і конкретно-історичний тип соціальних й економічних інститутів визначається

поряд з пануючими видами діяльності й суспільних відносин (останні входять у поняття інституту), а найбільш актуальними у конкретний проміжок часу потребами й системою найбільш вагомих інтересів людей. Значення дослідження соціально-економічних інститутів як результату кооперативної взаємодії інститутів й індивідів важко переоцінити, оскільки саме інституціональний аспект дозволяє розглядати компоненти економіки в їхній цілісності із системних позицій. Будь-яка економічна діяльність, та й діяльність взагалі, можлива тільки у відповідних інституціональних рамках, принаймні в сучасному суспільстві.

Сутність соціально-економічних інститутів проявляється в їхніх функціях. Так, економічні інститути виконують інтегруючу функцію, сприяючи реалізації людини як суб'єкту суспільного виробництва й істотно полегшуючи налагодження економічних зв'язків. Інформаційна функція економічних інститутів полягає у нагромадженні, синтезі й передачі інформації у просторі й у часі. Виконуючи інформаційну функцію, економічні інститути забезпечують безперервність суспільного відтворення. Регулююча функція полягає у тім, що соціально-економічні інститути направляють діяльність економічних суб'єктів у русло, найбільш корисне економіці в цілому, і намагаються призупинити діяльність суб'єктів, що приносить негативні наслідки. Негентропійна функція проявляється у забезпеченні стабільності, підвищенні рівня організованості національної економіки, здатності до еволюції й розвитку, здатності нейтралізувати негативні тенденції. Нагадаємо, що негентропійна функція являє собою функцію, яка забезпечує певному інституту здатність еволюційного розвитку. Наявність цієї функції відносно до економічних інститутів обумовлена закономірністю самоорганізації, як одної із закономірностей систем.

Забезпечення останньою функцією стає можливим завдяки тому, що взаємовідносини людини й інститутів відрізняються певною нерівноправністю: реалізуючи свою діяльність, породжену потребами, за допомогою будь-якого інституту, людина буває змушений пристосувати систему своїх потреб й інтересів або способи їхнього задоволення до інституціональних норм, тоді як вплив окремої людини на інститути практично відсутній. Це явище пояснює й можливість виконання інститутами інтегруючої функції. Проте, пригнічення окремих ініціатив з боку людини можливе лише до певної межі, за якою треба або формування конкурентного інституту, або руйнування старого й передача його функцій новому інституту, тобто зміна інститутів є функцією суспільства в цілому, а не окремої людини. Зміна інституту, у свою чергу, впливає не тільки на функціонування національної економіки, але й на поведінку інших інститутів і кожної людини окремо.

Як й інші інститути, підприємство виникає завдяки здійсненню системи розподілу праці у відповідь на потреби людини і суспільства в цілому. Підприємство є відкритою системою, тобто одержує із зовнішнього середовища ресурси (на вході в систему), а на виході - готову продукцію, товари або послуги. Уперше поняття відкритої системи введено Л.фон Берталанфі [6]. Основні відмінні риси відкритих систем - здатність обмінюватися із середовищем масою, енергією, інформацією. Середовище підприємства містить у собі не тільки економічні суб'єкти національної й світової економіки (інші підприємства, неприбуткові організації, страхові компанії, транспортні, торговельні та інші організації й людей), але й стійкі норми, зв'язки й відносини, що виступають зовнішньою силою, які можуть відноситись як до економічної (відносини власності, законодавчо закріплені форми організації бізнесу, антимонопольне законодавство й т.д., загальний рівень культури бізнесу), так і неекономічної сфери громадського життя (стійкі культурні цінності народу, моральні норми й т.д.). Тобто, з одного боку, підприємство є

інститутом, суб'єктом господарювання з певними зв'язками, відносинами й нормами, характерними для певного рівня соціально-економічного розвитку суспільства, а з іншого боку - соціально-економічною системою, який властиві певні закономірності й принципи розвитку з погляду теорії систем.

У сучасних умовах господарювання доцільність системного підходу до дослідження підприємства як інституту у системі сучасних соціально-економічних відносин підтверджується створенням різних видів об'єднань підприємств в Україні з метою зниження невизначеності зовнішнього середовища (господарські об'єднання, асоціації, корпорації, консорціум, концерн, промислово-фінансові групи, холдинг, інші об'єднання підприємств за галузевими, територіальними й іншими принципами), зниження ризику підприємництва, підвищення конкурентоспроможності, прибутковості й ринкової привабливості. Так, у числі найважливіших проблем, що розробляються інституціональною теорією, треба, насамперед, назвати корпорацію - велике монополістичне об'єднання, що втілює у собі економічну міць. Корпорація розглядається як основа організаційної структури індустріальної системи сучасного суспільства, дослідження якої покликане відповісти на багато питань, що виникають при розгляді індустріальних відносин. Такий підхід припускає бачення підприємства як стійкої, цілісної самостійної соціально-економічної системи, що інтегрує у часі й просторі процеси виробництва (реалізації) продукції й відтворення ресурсів.

Системність явищ реального життя вже не викликає сумнівів. Правилom сучасного наукового пошуку є розгляд об'єктів і процесів як систем, тобто у всій сукупності складових їхніх компонентів, зв'язків і відносин, включаючи відносини з навколишнім середовищем. У вирішенні проблеми дослідження ролі підприємства як інституту у системі сучасних соціально-економічних відносин з метою удосконалення методології управління ним, необхідність розгляду системної методології викликана, по-перше, тим, що у рамках системних досліджень дотепер не вироблено загальноприйнятої думки за багатьма методологічно важливими питаннями й, по-друге, невизначеністю багатьох базових понять, включаючи поняття соціально-економічної системи, системного підходу, ін., які повинні бути покладені в основу нових методологічних підходів до управління підприємством.

Взагалі, системні дослідження являють собою сукупність наукових і технічних теорій, концепцій і методів, у яких об'єкт дослідження або моделювання розглядається як система. Основне місце у системних дослідженнях займає загальна теорія систем, підстави якої заклад у Л. фон Берталанфі [6]. Більшість фахівців в області загальної теорії систем розглядають її як своєрідну метатеорію, що узагальнює вироблені різними галузями науки (включаючи системний аналіз і системний підхід) знання про системи; як теорію, що займається дослідженням системних теорій, виступаючи як наука про системи будь-яких типів [7, 8].

Загальна теорія систем опирається на два базових принципи: принцип системності й принцип ізоморфізму. Перший із цих принципів іноді трактується в такий спосіб: розуміння системи як комплексу «взаємозалежних елементів, що утворюють цілісність», що навряд чи є вірним, оскільки принцип - це вихідне положення якої-небудь теорії, навчання, науки, світогляду, а не вихідне визначення поняття. Більш коректно принцип системності визначений у В.П. Кузьміна [9], а саме як розгляд явищ об'єктивної дійсності з позицій системного цілого і його закономірностей. Але й таке розуміння не позбавлене певних неточностей. Насамперед, у визначення «принцип системності» включений тільки розгляд явищ, тобто зовнішньої форми вираження об'єктів і процесів реальної дійсності. Викликає сумнів й «розгляд явищ із позицій системного цілого», оскільки системне ціле залишається невизначеним. На наш погляд, принцип системності відображає загальність поглядів на об'єкти, явища й процеси миру як на систему з усіма властивими їй закономірностями.

Принцип ізоморфізму звичайно розуміється як наявність однозначної (власно ізоморфізм) або часткової (гомоморфізм) відповідності структури однієї системи структурі іншої, що дозволяє моделювати ту або іншу систему за допомогою іншої, подібної їй у тім або іншому відношенні. Обидва принципи - принцип системності й принцип ізоморфізму - підкреслюють наявність загальних системних закономірностей, що не виключає й специфіки будови, функціонування й руху систем різних типів. Таким чином, метою загальної теорії систем є відшукування принципів, загальних для різних об'єктів, на основі встановленого емпіричними дослідженнями ізоморфізму структури об'єктів, а також їхнього функціонування й руху.

Крім загальної теорії систем і наук, що займаються вивченням конкретних систем, системні дослідження містять у собі також такі відгалуження наукового знання, як системний аналіз, системний підхід. Системний підхід являє собою методологічне вираження принципу системності й у цілому загальної теорії систем, загальнонаукову методологію якісного дослідження й моделювання різних об'єктів і процесів як систем. Більшість дослідників підкреслює методологічну роль системного підходу, його якісний характер, а також висловлюють цілком справедливую думку про те, що він є аналогом математики там, де звичайна математика не може бути застосована, зокрема у сфері гуманітарного знання. Таке розуміння системного підходу пов'язане з тим, що учені різних галузей знання мали можливість переконатися в тім, що він покликаний виконувати й цілком адекватно виконує функції інтегративного характеру, особливо там, де не спрацьовують такі звичайні засоби наукового пошуку, як спостереження або експеримент, і дозволяє знайти зв'язок об'єктів і процесів, на перший погляд не зв'язаних один з одним.

Для узагальнення наукових підходів, пов'язаних з дослідженням і проектуванням складних систем використовується термін «системні дослідження», а іноді «системний підхід». Однак у перші роки додавання теорії систем до практичних завдань системний підхід був скомпрометований значною кількістю робіт неконструктивного характеру, у яких тільки доводилася необхідність практичних завдань, але не пропонувалися конкретні засоби (методи, методики), що допомагають реалізувати такий підхід. Таким чином, поняття системний підхід може розглядатися з погляду теорії систем як системне дослідження найбільш конструктивним і прикладним додатком якого є системний аналіз.

Основні положення методик різних теоретичних шкіл в області системного аналізу представлені на рис.1. Взагалі, термін „системний аналіз” використовується неоднозначно. У роботах Д.Кліланда й В.Кінга [10] системний аналіз визначається як «додаток системних концепцій до функцій управління, що пов'язані із плануванням» або навіть зі стратегічним плануванням і цільовою стадією планування [11]. С. Янг вважає, що термін «системний аналіз» можна вживати як синонім терміна «аналіз систем» або «системне управління організацією» [12]. Однак, незважаючи на множинність поглядів, роботи із системного аналізу відрізняються тим, що в них завжди пропонується методика проведення дослідження, організація процесу ухвалення рішення, структуруються етапи дослідження й пропонуються підходи до виконання цих етапів у конкретних умовах.

Таким чином, системний аналіз використовується як один з найважливіших методів у системному підході, як ефективний засіб вирішення складних, найчастіше недостатньо чітко сформульованих проблем. Відповідно системний аналіз зводиться до уточнення проблеми і її структуризації в серію завдань, розв'язуваних за допомогою економіко-математичних методів, знаходженню критеріїв їхнього вирішення, деталізації цілей. Системний аналіз можна вважати подальшим розвитком ідей кібернетики: він досліджує загальні закономірності, що відносяться до складних систем, які вивчаються будь-якою наукою.

Стосовно до соціально-економічних систем системний аналіз використовується як один з найважливіших методів системного управління підприємствами.

Крім того, використання системного аналізу завжди припускає роботу із цілями системи: їхнє виникнення, формулювання, деталізація (декомпозиція, структуризація), аналіз і вирішення інших питань цілеутворення (цілеполягання). Деякі автори вважають, що системний аналіз це методологія дослідження цілеспрямованих систем [11].

Підприємство, як структурний елемент національної економіки, є відкритою системою, у якої, на відміну від закритої, цілі не задаються ззовні, а формуються усередині системи. Здатність і прагнення економічних систем до цілеутворення вперше була визначена Ю.І.Черняком. На думку Т.Акимової [13], системний аналіз це сукупність методів і засобів дослідження й конструювання складних об'єктів, насамперед обґрунтування рішень при створенні й управлінні технічними, економічними й соціальними системами. При цьому розробка методики й вибір методів і прийомів виконання окремих етапів управління базуються на системних уявленнях, на використанні закономірностей, класифікацій й інших результатів, отриманих загальною теорією систем.

Слід зазначити, що планування й управління в період соціалістичного способу господарювання практично завжди здійснювалося з використанням принципів і прийомів системного аналізу тому, що саме цьому способу господарювання був властивий системний підхід. Існує також багатий зарубіжний досвід історії системного аналізу як наукового напрямку, зарубіжні методики й проекти, у яких використовується системний аналіз [12, 14, 15]. Однак наше завдання полягає не в оцінці широкого поширення й корисності системного аналізу, а в удосконаленні й розробці нових конструктивних прийомів і методів, які можна використати для постановки й вирішення практичних завдань в області управління підприємством як складною соціально-економічною системою.

Спочатку роботи із системного аналізу базувалися на ідеях теорії оптимізації й дослідження операцій [14, 16]. Потім, у пошуках конструктивних засобів організації процесу прийняття рішень, системний аналіз починають визначати як «процес послідовної розбивки досліджуваного процесу на підпроцеси» [12] й основна увага приділяється вибору прийомів, які дозволяють організувати вирішення складної проблеми шляхом розчленування її на підпроблеми й етапи, для яких стає можливим підібрати методи дослідження й виконавців [11].

Поряд з розчленуванням процесу ухвалення рішення на етапи й підетапи, розробляються формалізовані прийоми й методи поділу системи на підсистеми, цілі на підцілі, «великих» невизначеностей на більш «дрібні», які краще піддаються дослідженню, а значить і управлінню. Автори прагнуть представити багатоступінчасте розчленування у вигляді ієрархічних структур типу «дерева».

Стосовно до дослідження цілей ці структури одержали назву «дерева цілей», причому в ряді випадків розроблялися методики одержання варіантів структур, що визначають не просторовий (як «дерево цілей»), а тимчасовий поділ цілі на послідовність підцілей або функцій, спрямованих на її досягнення.

Важлива особливість системного аналізу відзначена Д.Кліландом і В.Кінгом [10]: «системний аналіз дає основу для сполучення знань і досвіду фахівців багатьох областей при знаходженні рішень, труднощі яких не можуть бути переборені на основі суджень будь-якого окремого експерта». Автори також звертають особливу увагу ще на один аспект системного аналізу: системний аналіз повинен забезпечити «чітке розуміння місця й значення невизначеності в ухваленні рішення» і створити для цього спеціальний апарат. У багатьох роботах було відзначено, що системний аналіз розвивається стосовно до проблеми планування й управління, тому в період посилення уваги до програмно-цілевих принципів у

плануванні термін «системний аналіз» був практично невіддільний від термінів «цілеутворення», «програмно-цільове планування».

Розуміючи недостатність і необхідність розробки механізмів збереження цілісності соціально-економічних систем, необхідний пошук нових напрямків та засобів використання системного аналізу до управління підприємствами як складними соціально-економічними системами в умовах невизначеності, більш глибоке дослідження закономірностей соціально-економічних систем і підвищення ролі людського фактора в їх формуванні, збереженні і ефективному функціонуванні.

Логіка даного дослідження припускає дослідження підприємства як «інституту» національної економіки й соціально-економічної системи із системних позицій і вимагає не тільки системного опису самого процесу функціонування й розвитку, але й дослідження елементів, компонентів, підсистем, зв'язків, цілі, структури, стану й поведінки, властивостей і функцій. Із цією метою особливу увагу необхідно приділити вивченню закономірностей систем, у тому числі і закономірностей взаємодії частини й цілого. До цієї групи закономірностей систем відносять закономірності цілісності, інтегративності, комунікативності й ієрархічності. Закономірність цілісності (емерджентності) проявляється у виникненні у системи «нових інтегративних якостей», не властивих її компонентам. Для того щоб зрозуміти закономірність цілісності, необхідно враховувати дві її сторони. З одного боку, властивості системи (цілого) не є простою алгебраїчною сумою властивостей її елементів (частин). З іншого боку, властивості системи (цілого) перебувають у функціональній залежності від властивостей її елементів (частин).

Об'єднані у систему елементи можуть загубити ряд властивостей, властивих їм поза системою, тобто система пригнічує деякі властивості своїх елементів. Таким чином, одна сторона закономірності цілісності характеризує зміну взаємовідносин системи як цілого із середовищем на відміну від взаємодії із системою окремо взятих елементів. Інша сторона - приводить до втрати елементами деяких властивостей, коли вони стають елементами системи. Властивість цілісності пов'язана з метою, для реалізації якої й створюється система. При цьому, якщо ціль не задана у явному вигляді, а у відображуваного об'єкта спостерігаються цілісні властивості, то можна спробувати визначити ціль або вираз, що зв'язує ціль із засобами її досягнення (цільову функцію, системоутворюючий критерій), шляхом вивчення причин появи закономірності цілісності. Поділ системи на окремі підсистеми дозволяє аналізувати причини виникнення цілісності на основі встановлення причинно-наслідкових взаємозв'язків різної природи між окремими частинами системи, між частиною й системою в цілому, між системою й зовнішнім середовищем.

Поряд з вивченням причин виникнення цілісності, можна одержувати корисні результати шляхом порівняльної оцінки ступеня цілісності системи (і структур) при невідомих причинах її виникнення. У зв'язку із цим звернемося до закономірності, двоїстої стосовно закономірності цілісності. Її називають фізичною адитивністю, незалежністю, відособленістю. Властивості фізичної адитивності проявляються у системи, що розпалася на незалежні елементи. Будь-яка система завжди перебуває між двома крайніми станами - станом абсолютної цілісності й абсолютної адитивності й стан, що виділяється в цей момент часу із системи, яка розвивається, можна охарактеризувати ступенем прояву однієї із цих властивостей або тенденцій до її нарощування або зменшення. Для оцінки цих тенденцій А.Хол увів дві сполучені закономірності, які назвав прогресуючою факторизацією - прагненням системи до стану з усе більше незалежними елементами, і прогресуючою систематизацією - прагненням системи до зменшення самотійності елементів, тобто до більшої цілісності [17].

Як висновок, варто зазначити, що закономірність інтегративності часто вживається як синонім цілісності, однак деякі дослідники систем виділяють її як самостійну, прагнучи акцентувати увагу не на зовнішніх факторах прояву цілісності, а на більш глибоких причинах, що спричиняються виникненням цієї властивості, на факторах, що забезпечують збереження цілісності. Інтегративними називають системоутворюючі, системозберігаючі фактори, у числі яких важливу роль відіграють неоднорідність і суперечливість елементів, з одного боку, і прагнення їх вступати в коаліції, з іншого. Для складних економічних систем, що розвиваються, не можна розробити повний перелік рекомендацій зі створення й збереження цілісності системи, проблема вибору й збереження інтегративних факторів повинна вирішуватися у конкретних соціально-економічних умовах розвитку цих систем шляхом моделювання поведінки системи за допомогою системного підходу до дослідження. Закономірність комунікативності економічної системи покладена в основу визначення системи з погляду того, що вона не ізольована від інших систем, зв'язана безліччю комунікацій із середовищем, яке представляє собою складне й неоднорідне утворення, тобто з інституціональним середовищем. Закономірність ієрархічності є однією з перших закономірностей, досліджених Л. фон Берталанфі [6], який показав зв'язок ієрархічної упорядкованості миру з явищами диференціації й негентропійними тенденціями, тобто із закономірностями розвитку відкритих систем. Ієрархічні уявлення допомагають краще зрозуміти й досліджувати феномен складності.

В основу формування економічного механізму й розробки організаційно-економічної системи управління підприємством, на наш погляд, повинні бути покладені саме закономірності взаємодії частини й цілого. Однак, звернемо увагу на той факт, що підприємство є складною системою, що розвивається, для якої недоцільно розробляти повний перелік рекомендацій зі створення й збереження цілісності системи, тому що цей процес не буде мати високоефективного результату. Проблема ж вибору й збереження інтегративних факторів повинна вирішуватися за допомогою моделей, що поєднують засоби якісного й кількісного системного аналізу.

Література

1. Кондратьев Н.Д. Основные проблемы экономической статики и динамики. М., 1991. – С.110.
2. Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли: Пер. с англ. М., 1968. – С.62-63.
3. Осипов Ю.М. Основы теории хозяйственного механизма. М., 1994. – С.200.
4. O'Driscoll G.P., Rizzo H.J. The Economics of Time and Ignorance. Oxford, N.Y., 1985. P.184.
5. Поппер К. Открытое общество и его враги: Пер. с англ.: В 2-х т. М., Т.2. 1992. – С.138.
6. Берталанфи Л. фон. Общая теория систем. Критический обзор // Исследования по общей теории систем. – М.: Прогресс, 1969. – С.216.
7. Уемов А.И. Системный подход и общая теория систем. - М.: «Мысль», 1978. – С.50.
8. Садовский В.Н. Основания общей теории систем. М., 1974. - С.72-73.
9. Кузьмин В.П. Принцип системности в теории и методологии К.Маркса. М., 1986. - С.16.
10. Клиланд Д., Кинг В. Системный анализ и целевое управление. – М.: Сов. Радио, 1979. – 279 с.
11. Черняк Ю.И. Системный анализ в управлении экономикой. – М.: Экономика, 1975. – 191 с.
12. Янг С. Системное управление организацией. – М.: Сов. Радио, 1972. – 455 с.
13. Акимова Т.А. Теория организации. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2003. – 367 с.
14. Оптнер С. Системный анализ для решения деловых и промышленных проблем. – М.: Сов. радио, 1969. - 216 с.
15. Питерс У., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний): Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1986. – С. 89.
16. Квейд Э. Анализ сложных систем. – М.: Сов. радио, 1969. – 520 с.
17. Холл А.Д. Опыт методологии для системотехники. – М.: Сов. радио, 1975. – 448 с.

Рекомендовано до публікації
д.е.н., професором Вагоною О.Г. 24.11.06

Надійшла до редакції
21.11.06

УДК: 658.114:339.13

Двігун А.О.

РОЛЬ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТНИХ РИНКІВ

Проаналізовані методи і практика належності підприємств до дрібного, малого, середнього та великого бізнесу. Обґрунтована необхідність виділення соціальних та інноваційних МСП. Подана класифікація малих та середніх підприємств (МСП). Обґрунтовані основні напрямки вдосконалення організаційної, економічної та правової роботи щодо підвищення ефективності МСП в Україні, як важливого чинника підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств

Methods and practice of small, middle and big enterprises' business are analyzed. The necessity of distinction of social and innovative small and middle enterprises are approved and proposed the classification of small and middle enterprises. Main direction of organizational, legislation and economic improvement are determined to enhance the competitiveness of the national small and middle firms.

Економіка розвинутих країн характеризується різноманітністю форм власності, пануванням ринкових відносин, соціальною орієнтацією, випереджальним розвитком сфери послуг (невиробничої сфери) відносно сфери матеріального виробництва. Перехід до постіндустріального етапу розвитку супроводжується підвищенням ролі інтелектуального капіталу, форми організації якого у процесі функціонування і реалізації істотно відрізняються від форм організації виробничого матеріального і фінансового капіталу. Як правило, матеріальний капітал прагне до росту шляхом концентрації, злиття, об'єднання. Він може виконувати роль функціонуючого капіталу (капітал-функція) та капіталу-власності. Капітал-функція та капітал-власність можуть бути розділені, а власник може не приймати безпосередньої участі в управлінні функціонуючого капіталу. У зв'язку із вищевикладеним, у сфері матеріального виробництва склалися великі підприємства, сформувалися і продовжують розвиватися великі структури (концерни, асоціації, корпорації, компанії, мережі), в яких повною мірою реалізується ефект масштабу, а найважливішим критерієм рівня зростання даних структур є рівень трансакційних витрат на одиницю продукції, на трансакцію.

Як свідчать літературні інформаційні джерела [1-9], уряд економічно розвинутих країн, у тому числі й США, постсоціалістичних та країн, що розвиваються, підтримує свій великий бізнес, підвищуючи його конкурентоспроможність на світових та міжнародних ринках. Не дивлячись на це, у 80-х роках минулого століття у США почала змінюватися усталена за багато років думка про те, що великий бізнес – це рушійна сила науково-технічного прогресу і розвитку. Виявилось, що велика корпорація, що орієнтувалася на масове виробництво, є далеко не кращою формою для швидкого освоєння технічних інновацій, а об'єктивний процес концентрації виробництва капіталу – одна із суттєвих перепон на шляху науково-технічного прогресу (НТП). Великі компанії, створюючи ефективні структури управління, не здатні на формування кращих умов для реалізації досліджень, нововведень, для формування і реалізації більш якісної частини інтелектуального капіталу. Великі компанії страждають на хвороби монополізації та бюрократизації, що гальмують інноваційні процеси [10, с.39].

Малі фірми, меншою мірою займаючись масовим виробництвом, спрямовуючи зусилля на інноваційні процеси, виробляють у 2,5 рази більше нововведень із розрахунку на одного зайнятого в країні, що є цілком природним в умовах більшої самостійності

особистості, її самореалізації. Наріжним каменем національної технічної та конкурентної політики у США стає використання переваг дрібних наукоємних підприємств, розширення масштабів інноваційного підприємництва [19, с. 39], яке, як відомо, можна формувати як у малих, середніх, так і в великих структурах. На користь малого бізнесу його прихильники наводять дані, що малі фірми виробляють до 15% валового продукту приватного сектору США і 43% обсягу усього продажу. На малих фірмах зосереджено 58% сукупної робочої сили. МП у 90-і роки забезпечили $\frac{3}{4}$ росту нових робочих місць і 90% нових підприємств, виробили 96,5% експортних товарів, що у сумі склало 30,6% вартості усього експорту, забезпечили 55% нововведень, що у 2,5 рази вище від показників нововведень у розрахунку на одного зайнятого в середньому по країні [19, с. 39]. Слід відзначити, що це стосується дрібних інноваційних фірм, на які робиться акцент в інноваційній політиці США та європейських країнах.

Як контраргумент на користь великого бізнесу наводяться дані про те, що концентрація і централізація капіталу дозволяє конкурувати йому на рівні світових, міжнародних, національних ринків, сприяє формуванню, накопиченню та реалізації інтелектуального капіталу у межах фірми, у вироблених та реалізованих товарах. Однак, слід відзначити, що на відміну від матеріального капіталу, власником та носієм інтелектуального капіталу є людина – творець цього капіталу чи невелика група авторів інновацій. Матеріалізовані у носіях інформації інноваційні напрацювання можуть, у відповідності до законодавства про захист прав інтелектуальної власності, або залишатися власністю розробника – суб'єкта, або стати власністю компанії (фірми і т. п.). Дослідники відзначають, що інтелектуальний труд носить або індивідуальний характер, або дрібногруповий. Саме тому не випадково інтелектуали віддають перевагу індивідуальній роботі, із більшою самостійністю, або об'єднуються у невеликі автономні творчі групи (група, лабораторія, кафедра). У великих підприємствах можуть створюватися творчі підрозділи під конкретного інтелектуала-інноватора, малі підприємства інноваційного типу формуються навколо (або на основі) особистості, здатної генерувати нові ідеї. У цьому плані є некоректним протиставлення малого, середнього і великого бізнесу, оскільки у будь-якому із них можуть бути створені умови для творчої діяльності інтелектуалів, хоча загальновідомо, що більш комфортно себе почувають і більш плідно інтелектуали працюють у невеликих колективах, тобто в організаціях малого бізнесу інноваційної спрямованості. При цьому ще раз звертаємо увагу, що у великих організаціях можуть створюватися умови для ефективної роботи творчої особистості, що демонструють великі підприємства у галузі авіабудівництва і космічної техніки, автомобілебудування, машинобудування, інформаційних технологій і т. п. [1-9].

Як відзначено вище, формування, функціонування та реалізація творчої особистості-інноватора успішно відбувається у малих творчих колективах, у колективах однодумців, однією із форм яких є мале підприємство, або достатньо автономна і самостійна структура у складі великої організації, великого підприємства. І перший, і другий об'єкти заслуговують уваги і аналізу з точки зору реалізації інтелекту, функціонування інтелектуального капіталу, формування конкурентного середовища, що є досить актуальним для наукоємних виробництв, для формування конкурентоспроможності підприємств, регіонів, економіки в цілому. У даній статті проблема реалізації інтелектуального капіталу, особистості інтелектуала-інноватора і формування

конкурентного середовища розглядається тільки відповідно до умов функціонування малих підприємств (МП), малого бізнесу (МБ).

Мета роботи – дослідження можливостей малих підприємств, дрібного бізнесу у розробці і реалізації конкурентоспроможної інноваційної продукції і підвищення їх ролі у забезпеченні конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників.

В економічній і популярній інформаційній літературі має місце ідеалізація і завищення ролі малих підприємств в економіці тієї чи іншої держави, чому сприяють різноманітні та різні критерії віднесення підприємств до малих. Але при цьому, як правило, у вітчизняній економічній літературі не акцентується увага на необхідності диференціації малих і середніх підприємств, на розвитку і підтримці, перш за все, інноваційних малих підприємств. Так, окремі автори відзначають, що малий бізнес у ринковій економіці – провідний сектор, що визначає темпи економічного зростання, структуру і якість валового національного продукту, що у сучасній економіці промислово розвинених країн 50 – 60% ВВП припадає на долю приватного бізнесу, в основному на долю малого та середнього підприємництва. Наприклад, доля малих і середніх підприємств у ВВП Великобританії, США, Німеччини коливається від 50 до 54%, в Японії вона становить 52 – 55 %, в Італії і Франції – близько 60% [11, с. 257]. У наведеному джерелі автор справедливо зазначає, що мова йде про мале і середнє підприємництво (підкреслено автором статті – А.Д.). аналогічні цифри по Німеччині щодо малого та середнього бізнесу наводять інші дослідники [12].

Таблиця 1.

Показники малих (МП) та середніх (СП) підприємств у деяких країнах світу.

Країна	Допустима середньорічна численність працівників у МП та СП, особи.	ВВП, що виробляється на МП та СП, % від ВВП країни	% зайнятих у МП та СП
США	500	50-52	54
Чехія	500	34	44
Японія	300	52-55	78
Великобританія	250	50-53	49
Німеччина	250	50-52	46
Країни ЄС	250	63-67	72
Польща	250	49	61
Росія х)	50	12	16
Україна х)	50	7	19

х) тільки малі підприємства.

Для підтвердження важливості МП в економіці різних держав наводяться дані, що «у країнах Західної Європи із загальної кількості підприємств 99,9% представляють малі та середні підприємства приватного сектору несіельськогосподарських галузей, ... а у світовій господарській системі малі і середні підприємства є роботодавцями майже для 50% працездатного населення планети» [11, с. 257]. За даними Української інвестиційної газети [13] малий та середній бізнес ряду країн характеризується показниками, наведеними у таблиці 1.

Таблиця 2.
Роль малих та середніх підприємств в економіці ЄС, Росії та України у 2003 р.^{х)}

Критерії	У країнах ЄС	У Росії		В Україні	
		За російським законодавством	За стандартом ЄС	За українським законодавством	За стандартами ЄС
Доля МП (МСП) в ВВП, %	46-52	10-12	40	7,7	24,8
Доля МП (МСП) у загальній зайнятості, %	65,8	14,5	45	20,9	45,7
Доля МП (МСП) у загальному обсязі виручки, %	56,7	15	39	7,2	24,0
Доля МП (МСП) на 1000 мешканців	45	6,1	37	6,1	38

х) Розраховано за джерелами [14; 15], використані дані [16, с. 40].

Як правило, далі більшість авторів справедливо, але некоректно вказують на відставання постсоціалістичних країн у розвитку МП. Справедливим є те, що відставання оцінюється у рази. Некоректність полягає в тому, що йде зіставлення малого та середнього бізнесу розвинутих і ряду європейських країн із винятково малим бізнесом країн колишнього Союзу РСР. Таким чином, для коректності аналізу варто із МСП виключити середні підприємства (СП) із чисельністю за нормативними документами ЄС від 50 до 250 осіб, або до показників пострадянських країн додати дані середніх підприємств і тоді показники суттєво зміняться, про що свідчать дані таблиці 2. Як свідчать дані таблиці 2, доля малих підприємств (МП) і середніх підприємств (СП) за європейськими стандартами (МСП) в Україні і в Росії істотно відрізняються від даних, розрахованих за вітчизняними і російськими стандартами.

Якщо виходити із критеріїв численності МСП за європейськими стандартами, то показники України є у кілька разів вищими, ніж за власними стандартами. Так, якщо прийняти численність МСП до 250 осіб, то у 2003 році їхня доля у загальній кількості підприємств становить 92,5%, у тому числі доля МП – 85,6%. Доля виробництва МСП – 28,4%, у тому числі доля МП (до 50 осіб) становить лише 7,7%. Доля зайнятих у МСП України у 2003 році склала 45,7%, у тому числі доля МП – 20,4% [17, с. 12]. Тобто, реально оцінені підприємства малого і середнього бізнесу за єдиною методикою (європейські стандарти) в Україні істотно не відрізняються від європейських показників відносно малого та середнього бізнесу, але при цьому слід розрізняти соціальні та інноваційні МСП.

Як відзначено вище, у західноєвропейських країнах і США чітко розрізняють малі та середні підприємства інноваційні і соціальні. Крім того, у малих і середніх підприємствах виділено мікробізнес (мікропідприємства) із численністю до 10 працівників. Сюди

входять індивідуальні, сімейні підприємства, товариства з обмеженою відповідальністю та ін. Виділені малі підприємства (від 10 до 49 осіб) і середні підприємства (від 50 до 249 осіб). Підприємства із численністю до 500 осіб у США також віднесені до МСП. Із цього випливає, що за західноєвропейськими стандартами підприємства із середньорічною численністю більше 250 осіб віднесені до великих, у США великі підприємства мають численність більше 500 осіб.

Для співставлення результатів статистика і законодавство України відносно МП вже близько до західноєвропейського за чисельністю та обігом. Варто прийняти аналогічні критерії для середніх підприємств і мікробізнесу. Статзвітність і аналіз можуть бути здійснені стосовно мікробізнесу, малих та середніх підприємств, як окремо, так і разом. Однак при цьому важко погодитися із авторами, які пропонують мікропідприємства, малі і середні підприємства об'єднати і назвати малим підприємництвом [17; с. 12].

На думку автора даної статті, така пропозиція не може бути прийнята у зв'язку з тим, що більшість мікро і малих підприємств є соціальними, забезпечуючи необхідний, можливий і достатній рівень життя працівників та членів їх сімей. Інноваційними малі підприємства багатьма авторами визнаються від 3 до 7% мікро і малих підприємств. Більшість МП постсоціалістичних країн і України за характером і сферою діяльності у найближчій перспективі не можуть перейти із статусу соціальних до інноваційних, у той час, як СП в принципі, у переважній більшості можуть і повинні займатися інноваційною діяльністю. За даними зарубіжних джерел [18; 19], в середньому в ЄС інновації використовують 79% великих виробничих компаній (численність більше 250 осіб), 58% середніх компаній (від 50 до 250 осіб), 44% дрібних фірм (численність до 50 осіб). У сфері послуг (невиробничій сфері) ці показники становлять відповідно 73%, 49% і 37%.

Таблиця 3.

Малий бізнес у США (кількість компаній)

Малі компанії	1990р.	1995р.	2000р.	2001р.	2002р.
Створено	589892	594369	574300	545400	550100
Ліквідовано	531892	497246	542831	568300	584500
Збанкрутіло	63912	50516	35472	39719	38155

Для того, щоб вітчизняні малі підприємства за результатами своєї діяльності наблизились до західноєвропейських, необхідно перейти до відповідних стандартів по відношенню МП до тієї чи іншої групи, кардинально змінити відношення держави і органів державного управління до розвитку і підтримки малого бізнесу, оскільки малий бізнес піддається більшим ризикам, що видно на прикладі США (табл. 3) [10; с. 51].

До даних таблиці 3 варто додати, що у світовій статистиці протягом 5 років до 70% МП завершують свою діяльність. Статистика США та інших розвинутих країн свідчить, що протягом 5 років із кожних 100 МП, що створилися, після першого року продовжують функціонування 80, після другого – 63, після третього – 50, після четвертого – 40, після п'ятого – 33 підприємства [20].

Таблиця 4.

Адміністративні завади розвитку малого бізнесу [21].

Фактори	Завади адміністративні, %			
	Дуже серйозні	Серйозні	Неістотні	Відсутні
Недотримання законодавства	33	47	17	3
Корупція	33	39	17	11
Політична нестабільність	29	36	25	10
Нерівні умови конкуренції	18	43	28	11
Регуляторна політика	14	41	35	10
Втручання: центральної влади	13	37	29	21
місцевої влади	13	40	30	17

Аналогічні процеси відбуваються і в постсоціалістичних країнах з приводу розвитку малого бізнесу і малих підприємств. Ряд авторів відзначають негативну роль податкової системи, механізму реалізації штрафних санкцій і неформальних відносин МП та адмінресурсу (табл. 4,5).

Як видно із таблиці 4, перепони як серйозні і дуже серйозні відзначають від 50 до 80% респондентів. Неофіційні платежі підприємства за розмірами характеризують дані таблиці 5 [21, с.17].

Таблиця 5.

Тяжкість неофіційних платежів бізнесу (% від виручки підприємства і їх розміру).

Розмір платежу, %	Мікро-підприємства (до 10 осіб)	Малі підприємства (11-50 осіб)	Середні підприємства (51-250 осіб)	Великі підприємства (більше 250 осіб)
Неофіційні платежі відсутні	12	15	20	24
Платежі до 10 %	71	71	72	69
Платежі від 10 до 25 %	14	10	6	5
Більше 25 %	3	4	2	2

Наведені у таблиці 4,5 дані свідчать про необхідність формування в Україні державної підтримки малого і середнього бізнесу, що дозволить підвищити його конкурентоспроможність на внутрішніх та міжнародних ринках.

Таким чином, можна констатувати, що:

1. Внутрішні стандарти України відносно критеріїв визначення мікробізнесу, малих підприємств і середніх підприємств різняться від європейських стандартів, що не

дозволяє об'єктивно оцінити процеси розвитку малого і середнього бізнесу (МСБ) в Україні. У країнах Європи в одну групу об'єднані малі і середні підприємства чисельність до 250 осіб, що істотно впливає на їх роль в ВВП, ВНП, в інноваційній діяльності, у створенні робочих місць і т.п. Виходячи з цього, необхідно перейти на європейську систему стандартом МСБ, що дасть можливість більш коректно проводити порівняння і оцінки даних важливих для економіки процесів.

2. Як і в країнах Європи та в США, в Україні варто розділити МСП на соціальні та інноваційні, забезпечивши відповідні звітні статистичні дані із тих чи інших підприємств. Це дозволить диференційовано і конкретно підходити до державної підтримки, перш за все, малого бізнесу: соціальним МП забезпечити стабільне законодавство і передбачуване економічне середовище функціонування; інноваційні МП повинні отримати всебічну економічну, фінансову та організаційну підтримку держави.
3. Формування конкурентоспроможності економіки вимагає об'єктивної оцінки ролі малого, середнього та великого бізнесу, виходячи з того, що: малий бізнес визначає конкурентне середовище на місцевому та регіональному рівні, лише частково виходячи на національний та міжнародний ринки; середній бізнес, головним чином, конкурує на регіональних, національних і меншою мірою – на місцевих і міжнародних ринках; великий бізнес формує конкурентне середовище на національних ринках і активно приймає участь у конкурентній боротьбі за міжнародні ринки.
4. Система відношення держави до малого бізнесу потребує формування, а система підтримки державного малого бізнесу – у докорінних змінах і вдосконаленні, виходячи із набутого вітчизняного та регіонального досвіду і практики держав із соціально орієнтованою ринковою економікою.

Література

1. Бондаренко И.В. Роль крупных промышленно-инвестиционных корпораций в становлении экономики Украины // Менеджер. – 2001. - №1(13) – С. 13-18.
2. Буряк П.Ю. Интегрированные предпринимательские структуры: перспективы развития в Украине. – Львів: Логос, 2003.- 564с.
3. Булеев И.П. Предприятие в системе общественных отношений: институциональный аспект. Монография. ИЭП НАН Украины. Донецк. – 2006.-424с.
4. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. – Изд. 2е, испр. – М.: - Экспо . – 2003.-480с.
5. Друкер П. Задачи менеджмента в 21 веке / Пер. с нем.-М.: Изд. Дом «Вильямс», 2001.-272с.
6. Кадзума Татеші. Вечный дух предпринимательства / Пер. с англ. – К.: Укрзакордонвизасервис, 1992.- 206с.
7. Савчук А.В. Организационно-экономический механизм инновационного развития крупной компании. – Донецк: ИЭП НАН Украины. – 2004.-404с.
8. Гейер Г.В. Управление в условиях инновационной конкуренции: Монография. – Донецк: Норд-Песс – ДонГУЭТ, 2006.-325с.
9. Управление крупным промышленным комплексом в транзитивной экономике: Монография / Под общ. Ред. Ю.Г. Лысенко, Н.Г. Гузя. – Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2004.-670с.
10. Организация, управление и планирование экономики. Инновационный бизнес в США / Экономика и управление в зарубежных странах (по материалам иностранной печати). Ежемесячный информационный бюллетень. ВИНТИ, М.: 2005, №12 – С. 38-57.
11. Ляшенко В.И. Регулирование развития экономических систем: теория, режимы, институты. – Донецк: ДонНТУ, 2006.-668с.
12. Макогон Ю.В., Бакуменко В.В. Развитие инноваций и малого предпринимательства в Украине // Економіка промисловості, 2004.-№1(23) – С. 89-106.
13. Брыль Р. Фундамент экономики // Украинская инвест газета. – 2004.-№37. – С. 11.
14. Діяльність підприємств – суб'єктів підприємницької діяльності. Стат. збірник. Держкомстат України. К.: 2004. Табл. 1.1, с. 11, табл. 2.13, с. 53-55.
15. Малі підприємства в Україні у 2003 році. К.: Держкомстат України 2004. – С. 11.

16. Лавричева З.М., Стрелкова Л.В. Малый бизнес: проблемы и перспективы его развития / Менеджмент в России и за рубежом, №5. – 2006.-С. 38-43.
17. Долгоруков Ю., Кужман О. О развитии малого предпринимательства / Экономика Украины. – 2005. - №12.– С. 11-18.
18. UNCTAD.World Investment Report 1999: joreiqn direct investment and the challenge of development. New York and Geneva:United Nations,2000. – p. 15
19. Building an Innovation Economy in Europe/ Luxembourg: office for official publications of the European Communities. 2001.-p 154.
20. Загородний А., Громяк Л. Фактори, що визначають розвиток малого бізнесу в Україні // Економіка України.– 1996. - №5. – С. 65.
21. Верешко В. Плюс бартеризація всієї країни // Контракти. – 2005 - №17 – С. 16-17.

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., професором Галушко О.С. 10.11.06*

*Надійшла до редакції
08.11.06*

УДК 330.322:622

Бардась О.В.

ПЛАНУВАННЯ ВИТРАТ МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПРИ ЗМІННОМУ ПОПИТІ НА ПРОДУКЦІЮ ГІРНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ

Стаття розглядає проблему планування витрат матеріальних ресурсів в умовах нестійкого попиту. Розглядаються основні методи мінімізації негативного впливу коливання замовлень на роботу підприємства. Запропоновано економіко-математичну модель підтримання оптимального обсягу запасів фосфоритів.

The article is dealt with planning of material resources needs under the circumstances of unstable demand. The main methods to minimize the negative influence of unstable and changeable demand on mining enterprise efficiency are considered. The simulation model is proposed to sustain the optimal volumes of phosphorites at the warehouse.

Жодне підприємство не здатне до ведення виробничо-господарської діяльності в умовах, коли не визначені цілі його розвитку, оцінені витрати ресурсів та очікуваний результат від їхнього вкладення. Незважаючи на те, що функція планування виникає в період відносної стабільності технологій і ринків, її роль залишається незмінною і сьогодні. Формування ринкового середовища, зміна умов, загострення конкурентної боротьби, зміна ціни ресурсів та інфляція – все вищезгадане досить суттєво ускладнює діяльність керівника при плануванні обсягів виробництва та кількості ресурсів, що вводяться. Розглядаючи гірничі підприємства, що видобувають фосфорити, до цього можна додати ще один фактор – нестійкий та змінний попит на продукцію, що може бути прив'язаний як до термінів внесення мінеральних добрив при здійсненні сільськогосподарських робіт, так й до цінових коливань на ринку. У зв'язку з цим актуальним стає вивчення можливостей планування витрат матеріальних ресурсів при зміні обсягів виконаних робіт та споживчого попиту на ринку.

Метою даної статті є формулювання принципів планування витрат ресурсів в умовах попиту, що змінюється, на продукцію гірничого підприємства.

Питання пріоритетності інвестування та обрання оптимальних способів розподілу ресурсів представлені в роботах науковців Національного гірничого університету - доктора технічних наук, професора Саллі В.І. [1], кандидата економічних наук Буца Ю.В. [2], у працях Астахова О.С. [3]. У своїх дослідженнях [1-3] автори розглядали питання пріоритетності розподілу інвестицій та управління витратами ресурсів на гірничих підприємствах, які видобувають кам'яне вугілля. В теперішніх умовах зростання цін та посилення конкурентної боротьби на світових ринках мінеральних фосфорних добрив, актуальними стають питання, пов'язані із плануванням витрат матеріальних ресурсів гірничих підприємств, що видобувають фосфорити, в умовах змінного попиту на їх продукцію. В статті проаналізовані дані щодо обсягів розкривних та видобувних робіт на одному з найбільших кар'єрів фосфоритів на території Рівненської області, досліджуються аспекти впливу обсягів гірничих робіт на собівартість продукції.

При плануванні матеріальних ресурсів головним питанням є наявність часових обмежень, які зокрема проявляються саме у характері зміни різних факторів, таких як попит, різні види витрат, терміни й обсяги продукції, виробничі потужності. Метою планування у цьому випадку буде забезпечення найбільш ефективного використання всіх ресурсів, що є наявними на даному гірничому підприємстві.

Попит на продукцію концентрату виникає та задовольняється нерівномірно, оскільки сам попит на мінеральні фосфорні добрива має сезонний характер, а крім того обсяг видобутку агроруди не є постійною величиною, внаслідок збільшення розробки Милятинського кар'єру по видобутку зернистих фосфоритів. З огляду на нормативні терміни видобутку руди, а також специфіку залягання і гірничо-геологічних умов рудного тіла, Милятинський кар'єр має в середньому коефіцієнт розкриву 4,6 м³/т по кар'єру, а в окремих частинах – 2,9 м³/т, що свідчить про значні коливання обсягів виконуваних робіт за визначений період часу. На рисунках 1 та 2 показані обсяги розкривних і видобувних робіт відповідно, виконаних на Милятинському кар'єрі за 2003-2004 р.

У цілому існують кілька методів нівелювання коливання попиту на продукцію, це, насамперед:

- Зміна фонду робочої сили,
- Збереження постійного складу робочої сили і зміна продуктивності за рахунок понаднормового часу або скорочення часу простою,
- Збереження постійними обсягу виробництва та нагромадження продукції на складі,
- Здійснення відстрочки виконання замовлень,
- Залучення додаткових виробничих потужностей у залежності від коливання попиту.

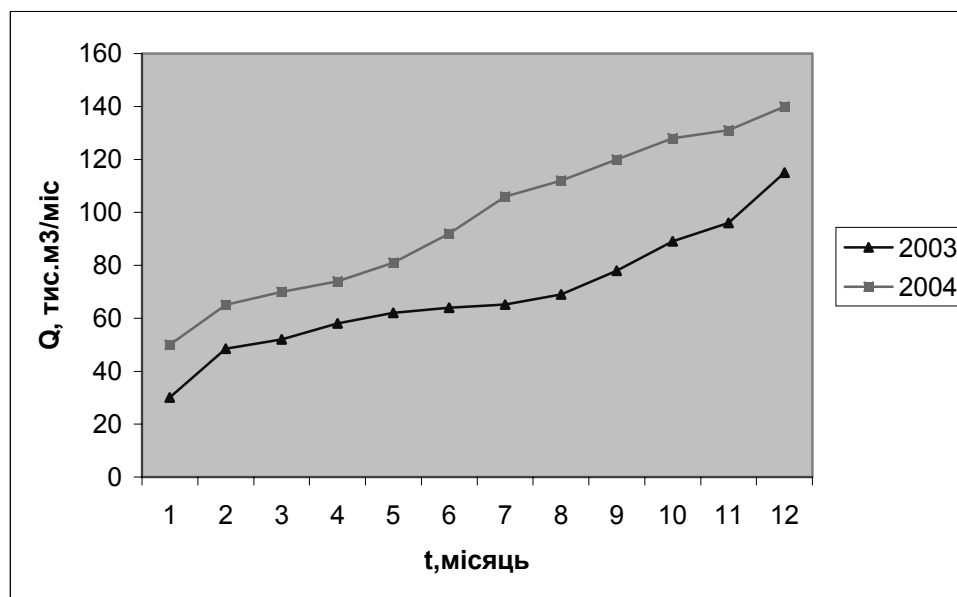


Рис. 1. Динаміка обсягів розкриву на Милятинському кар'єрі за 2003-2004 р.

При виборі стратегії згладжування коливань попиту необхідно враховувати:

1. основні витрати виробництва, що включають постійні та змінні витрати за визначений період часу,
2. прямі та непрямі трудові витрати,
3. надбавки за понаднормову роботу, якщо така здійснювалася за даний період,
4. витрати, зв'язані зі зміною обсягів виробництва,
5. витрати за збереження на складі,
6. витрати, пов'язані зі штрафними санкціями при невиконанні доставок концентрату в термін.

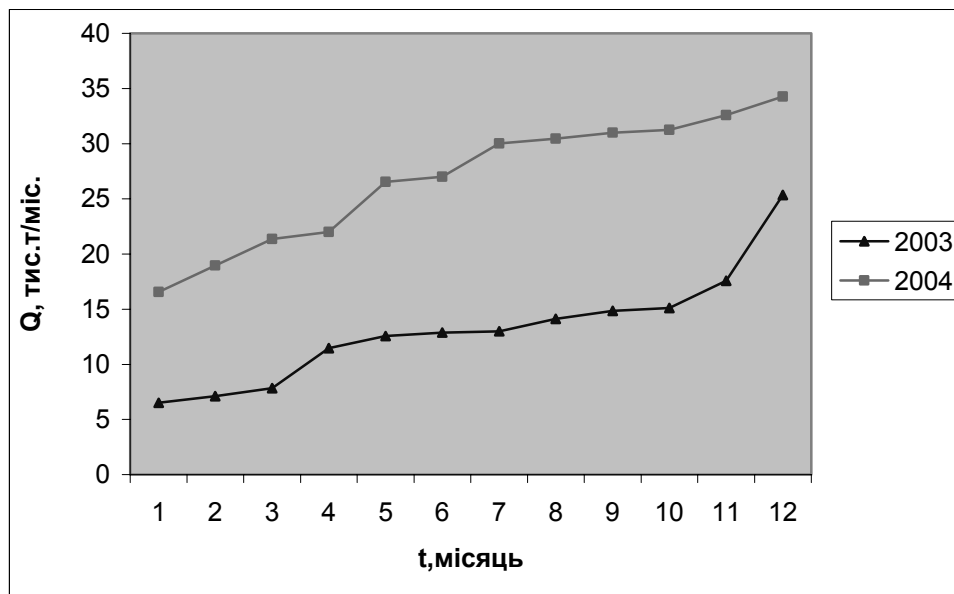


Рис. 2. Динаміка обсягів видобутку на Милятинському кар'єрі за 2003-2004р.

Витрати на випуск продукції та її реалізацію включають калькуляцію по статтях: заробітна плата, відрахування на заробітну плату, паливо і матеріали, амортизацію, витрати на збут. Для визначення впливу трудових витрат на собівартість продукції розглядатися будуть окремо витрати по заробітній платі та витрати по інших статтях, тоді в собівартість продукції будуть включатися усі витрати, зв'язані з її виготовленням, крім витрат на заробітну плату, а собівартість однієї людино-години трудовитрат буде розраховуватися виходячи з витрат на оплату праці та нарахувань на неї.

Для встановлення залежності між обсягом виробленої продукції та величиною трудових ресурсів приймемо, що собівартість одиниці продукції по витратах минулої праці t -того інтервалу часу не залежить від обсягу продукції, випущеної в цьому інтервалі. При цьому зміна собівартості за рахунок зниження умовно-постійних витрат при збільшенні обсягу продукції, що випускається, буде враховуватися тільки протягом планованого періоду часу T .

Якщо величину трудових витрат прийняти відповідно до обсягу виробництва, то собівартість продукції $Се_{б_{o.t.}}$ по витратах на оплату праці працівників буде мінімальною як показано на рисунку 3, отже у виробництві будуть брати участь штатні працівники, без понаднормової роботи (режим роботи кар'єру прийнятий з обліком 6 робочих днів у тиждень, 3 зміни в добу по 8 годин), без додаткового прийому та звільнень. При змінному попиті на концентрат і обсяг виробництва буде коливатися, тоді встановленого штату працівників може не вистачати для виконання більшого обсягу робіт. Тобто, якщо кількість робітників є недостатньою, то їх переводять або на понаднормову роботу, або приймають на тимчасову роботу додаткових співробітників. Обидва варіанти припускають збільшення собівартості продукції, отже, необхідно вирішити задачу – який

метод забезпечення додаткового випуску продукції варто прийняти, щоб отримати її найменше подорожчання.

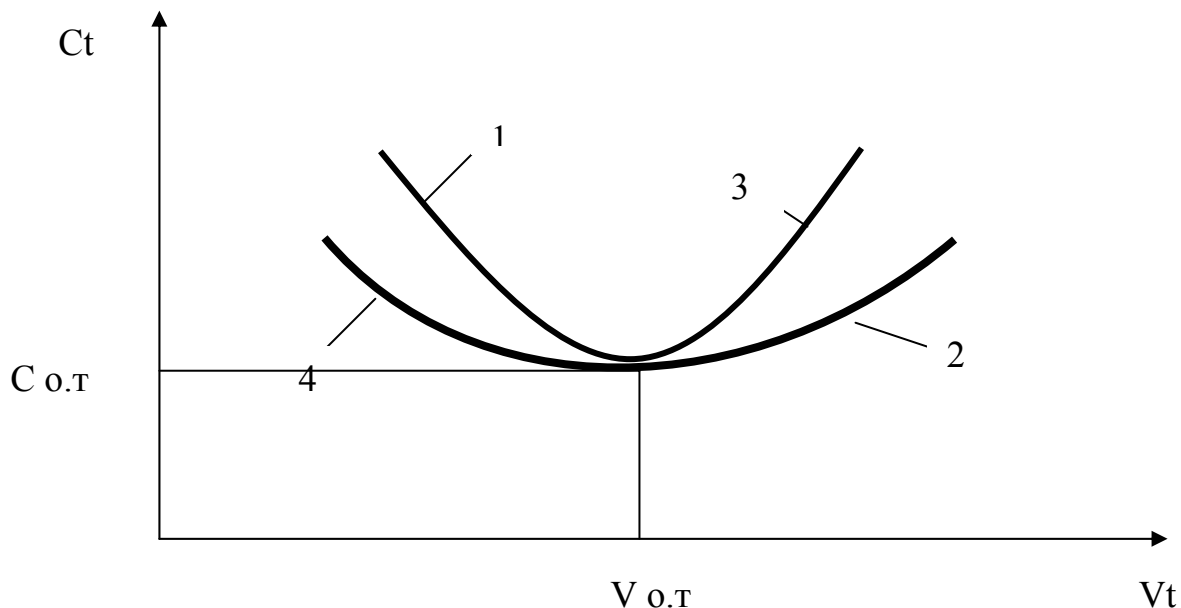


Рис 3. Графік впливу обсягу продукції на її собівартість

На рисунку 3 зображений вплив обсягу продукції на її собівартість при різних методах забезпечення попиту на продукцію, а саме: крива 1 характеризує залежність при звільненні працівників, 2 – при прийомі працівників, 3 – збільшення тривалості робочої зміни, 4 – скорочений робочий день.

Розглянемо нижче модель планування стратегії виробництва з постійним фондом робочої сили.

При вирішенні задачі планування моделі виробництва з постійним фондом робочого часу виходимо з умови того, що на гірничому підприємстві випускається один вид продукції – фосфорити. Наявними є дані по видобутку обсягів руди за рік по місяцях, порядок їхньої зміни протягом року, отже можна визначити сумарні річні витрати на видобуток руди та закономірність зміни чисельності персоналу підприємства як функцію обсягу виробництва.

Якщо припустити, що підприємство має постійний фонд робочої сили, то обсяг виробництва може змінюватися внаслідок використання персоналу для роботи в понаднормовий час. Забезпечення випуску відповідних обсягів продукції в період коливання попиту при цьому є неможливим за рахунок прийому й звільнення працівників. Для математичного опису такої моделі будуть використані наступні позначення:

Z_1 – собівартість одиниці продукції в протягом t -го інтервалу часу, грн.,

Z_t – витрати на збереження одиниці продукції протягом t -го інтервалу часу, грн.,

r_t – собівартість однієї людино-години трудовитрат штатного працівника протягом t -го інтервалу часу, грн.,

m_t – трудомісткість виробництва продукції, люд.год/т,

$\Pi_{\text{шт}}$ – число постійних працівників, люд.,

S_t – вартість однієї людино-години понаднормової роботи протягом t -го інтервалу роботи, грн.,

T – період планування, міс.

У якості змінних та обмежень моделі приймаються:

X_t – обсяг продукції, вироблений протягом t -го інтервалу часу, т/міс.,

Z_t – обсяг продукції, який необхідно мати в запасі до кінця t -го інтервалу часу, т/міс.,

W_{ot} – кількість людино-годин постійних працівників протягом t -го інтервалу часу, люд.-год/міс.,

W_{ct} – кількість людино-годин понаднормової роботи протягом t -го інтервалу часу,

R_t – попит на продукцію протягом t -го інтервалу часу, т/міс.,

B_t – запаси продукції на початок t -го інтервалу часу, т.

Задача планування обсягів виробництва продукції вирішується шляхом мінімізації суми витрат на виробничі процеси видобутку агроруди, збереження запасів продукції, витрат, пов'язаних з оплатою праці працівників, включаючи й понаднормову роботу. Знаходимо цільову функцію:

$$C_o = \sum_{t=1}^T (C_t X_t + 3_t B_t) \sum_{t=1}^T (r_t W_{ot} + S_t W_{ct}) = \min \quad (1)$$

$$\text{при обмеженнях } X_t + B_{t+1} = R_t, t = 1, \dots, T, \quad (2)$$

$$m_t X_t - W_{ot} - W_{ct} = 0, t = 1, \dots, T, \quad (3)$$

$$0 \leq W_{ot}, t = 1, \dots, T, \quad (4)$$

$$0 \leq W_{ct}, t = 1, \dots, T, \quad (5)$$

$$X_t, B_t \geq 0, t = 1, \dots, T. \quad (6)$$

Невизначеність прогнозу попиту враховується шляхом розрахунку для кожного інтервалу часу мінімального рівня резервного запасу, що обмежений умовою $B_t \geq Z_t$, де Z_t – резервний запас продукції протягом часу t , та який залежить від якості прогнозування попиту, а також від забезпеченого рівня обслуговування споживача (клієнта). Обмеження (2) і (5) означають відсутність заборгованості по виконанню замовлень протягом t -го інтервалу часу. Обмеження (3) визначає припустиму кількість трудових ресурсів, що можуть бути залучені для випуску продукції в заданий інтервал часу, у той час як обмеження (4) і (2) встановлюють нижню і верхню межу трудових витрат штатних працівників та понаднормових робіт для кожного інтервалу часу. Оскільки за технологічними умовами припустимо повне вичерпання запасів, то в модель будуть введені відповідні обмеження на рівень запасів. Верхня межа запасів концентрату визначається в кар'єрі за умовою його розміщення, обмеженої ємності складу та попиту на продукцію.

Для планування обсягу виробництва обирають інтервал часу, рівному одному року, тому що ця тривалість відповідає періоду планування виробничо-господарської діяльності даного гірничого підприємства, прийнятого в практиці на в теперішній час. Отже, рік розділяється на місяці й інтервал часу t приймається рівним одному місяцю.

Для більш наочного представлення формування продукції на складі може бути запропонований наступний графік (Рис. 4). Нехай у $(t-1)$ -й місяць до початку роботи на складі у наявності були запаси B_{t-1} . Ці запаси перевищують запаси Z_t , які необхідно мати до кінця $(t-1)$ -го інтервалу часу. Протягом розглянутого місяця вироблено продукції X_{t-1} , а відвантажено по замовленнях R_{t-1} , а оскільки $R_{t-1} > X_{t-1}$, то запаси продукції на складі до

кінця інтервалу зменшилися, знизилися нижче рівня Z_t . У t -й місяць при залишку продукції на складі до початку роботи B_t було випущено продукції X_t , а відвантажено R_t – попит на продукцію R_t менше її випуску X_t , що був прийнятий на основі попиту попереднього місяця. Запаси продукції на складі до початку $(t+1)$ -го місяця збільшилися до рівня B_{t+1} та стали більше необхідних запасів Z_t . Попит на продукцію в $(t+1)$ -м місяці збільшився ($R_{t+1} > R_t$), однак не збільшився її випуск ($X_{t+1} < X_t$), тому збільшення обсягу відвантаження продукції здійснено за рахунок зниження її запасів на складі.

У загальному вигляді, обсяг продукції, що зберігається на складі t -го місяця визначається відповідно до формули (7):

$$B_t = B_{t-1} + X_t - R_t, \text{ т.} \quad (7)$$

Для задоволення попиту на продукцію R_t у t -м місяці, в попередньому $(t+1)$ -м місяці повинний бути створений запас $B_{t-1} = R_t$, оскільки за якимись причинами, такими як кліматичні умови, ремонт робочого устаткування тощо, запланований у t -му місяці обсяг видобутку агроруди та виробництва концентрату в необхідній кількості X_t можуть не бути досягнутими, а втім заявлений попит на продукцію потрібно задовольняти.

Таким чином, мова йде про необхідність формування резервів продукції на складі у таких обсягах, які б не призводили до зростання умовно-постійних витрат на її зберігання, й одночасно дозволяли б задовольняти законтракований попит на фосфорити. Мінімізація відхилень від середнього обсягу готової продукції на складі повинна оптимізувати витрати гірничого підприємства, та одночасно заощадити ресурси у порівнянні із організацією понаднормових робіт та найманням додаткових працівників. Це особливо актуально у таких складних сферах матеріального виробництва, як гірничовидобувна промисловість, для якої характерна висока механізація та підвищена небезпечність робіт. Останнє робить неможливим у більшості випадків залучення низькокваліфікованої та малопідготовленої робочої сили, призводить до необхідності перепідготовки працівників та має наслідком зростання кількості простоїв, викликаних ремонтом обладнання.

Як висновок можна зазначити, що підприємства гірничо-видобувної галузі відносяться до таких, де основні витрати формуються за рахунок компенсації вартості живої праці та спожитих матеріальних ресурсів. При розробці родовищ фосфоритів проблему може становити наявність сезонних коливань як попиту на ринку, так і продуктивності виробничого обладнання та працівників. Подібні коливання негативно впливають на фінансово-економічні показники діяльності підприємства, призводять до зростання собівартості продукції та можуть загрожувати втратою конкурентноздатності.

Таким чином, при плануванні витрат матеріальних ресурсів в умовах змінного попиту на продукцію, гірничому підприємству обрати один чи декілька методів нівелювання такого роду коливань, але в будь-якому випадку необхідним є створення резервного запасу продукції на складі, прогнозування імовірного попиту та мінімізація втрат від невиконання контрактів.

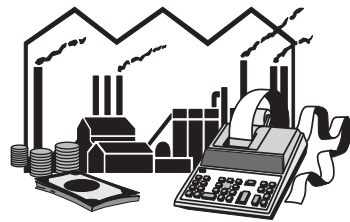
Література

1. Кухарев В.Н., Салли В.И., Эрперт А.М. Экономика-математические методы и модели в планировании и управлении. - Київ: Вища школа, 1991. – 302 с.
2. Буц Ю.В., Герасимова І.Ю. Ефективність праці на вугільних шахтах. – Дніпропетровськ, НГУ, 2007. – 155 с.
3. Астахов А.С. Экономика разведки, добычи и переработки полезных ископаемых. – М.: Недра, 1991. – 316 с.

Рекомендовано до публікації
д.т.н., проф. Саллі В.І. 08.12.06

Надійшла до редакції
29.10.06

ФІНАНСИ ГАЛУЗІ ТА ПІДПРИЄМСТВА



УДК 685.5:330.142.26

Довбня С.Б., Разгоняєва Т.М.

ФАКТОРИНГОВЕ ФІНАНСУВАННЯ ОБОРОТНИХ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Розглянуто особливості факторингу. Наведено динаміку розповсюдження цього інструменту в розвинених державах та в Україні. Виконаний порівняльний аналіз різних джерел формування оборотних активів. Обґрунтовано доцільність розширення використання факторингових операцій на підставі сформульованих переваг та тенденцій розвитку фінансового ринку.

The features of factoring have been considered. The dynamics of distribution of this instrument in the developed countries and in Ukraine has been represented. The comparative analysis of different sources of forming of the circulating assets has been done. Expansion of the use of factoring operations on the basis of the formulated advantages and tendencies of development of financial market has been recommended.

В умовах сучасних ринкових відносин одним з пріоритетних напрямків діяльності будь-якого підприємства є вдосконалення управління оборотним капіталом. Висока вартість і складність залучення коштів традиційними методами обумовлюють необхідність актуалізації фінансової політики підприємств, пошук нових джерел поповнення оборотних активів, зростання швидкості їх обороту.

Безумовна актуальність ефективного використання оборотних активів і раціонального формування їх за рахунок власних і залучених джерел обумовила підвищену увагу вітчизняних вчених-економістів і практиків до цієї проблеми. Методологічні питання управління оборотними коштами достатньо повно висвітлені в роботах І.А. Бланка, А.М. Поддєрьогина [1,2,3]. Останнім часом все більше уваги приділяється формуванню передумов і розробці методів управління окремими елементами оборотних активів, зокрема дебіторською заборгованістю [4,5]. З нашої точки зору однією з найбільш важливих складових управління оборотними активами є обґрунтований вибір джерел і інструментів їх формування та поповнення. В сучасних умовах функціонування фінансового ринку України не виправдано заниженим є об'єм рефінансування дебіторської заборгованості за рахунок факторингу. Більш широкому розповсюдженню цього інструменту буде сприяти порівняльний аналіз різних джерел поповнення оборотних активів, а також обґрунтування переваг і доцільних умов використання факторингу, що і є метою цієї статті.

Виконаний аналіз динаміки оборотних коштів і їх елементів дозволив зробити висновок про те, що безперечною сучасною тенденцією є нераціональна структура оборотних коштів більшості вітчизняних підприємств і прискорене зростання їх дебіторської заборгованості. Так в період з 1999 по 2003 р.р. сукупна дебіторська заборгованість зросла більш ніж на 100 млрд. грн. (з 170,27 млрд. грн. до 274, 51 млрд. грн.) [6]. Її частка в загальній структурі оборотних коштів досягла 70%. Таке положення справ обумовлене, принаймні, двома наступними обставинами. По-перше, для ринкової

економіки, безумовно характерним є прагнення підприємств до розширення ринків збуту, збільшення обсягів реалізації продукції і залучення нових покупців. У зв'язку з цим при реалізації продукції підприємства вимушені використовувати відстрочення платежу, збільшуючи тим самим суму дебіторської заборгованості. По-друге, все ще має достатнє розповсюдження зростання дебіторської заборгованості, пов'язане з несвоєчасною оплатою проданої в кредит продукції.

Таким чином, у разі надання відстрочки у постачальника виникає конфлікт інтересів: з одного боку, товарний кредит сприяє зростанню обсягу реалізації і збільшенню прибутку, а з іншого - виникає ряд нових проблем. Зростання дебіторської заборгованості приводить до «заморожування» частини оборотних коштів підприємства, що негативно впливає на їх оборотність. Окрім цього у постачальника виникають «касові розриви», зниження ліквідності і фінансової стійкості підприємства, він приймає на себе ризик несвоєчасної оплати, що обумовлена неплатоспроможністю покупця і т.і. При цьому у підприємства виникає необхідність поповнення оборотних коштів, що може бути здійснене з використанням наступних фінансових інструментів (рис.1).



Рис.1 – Інструменти формування оборотного капіталу підприємства

Кожний з наведених фінансових інструментів має певну специфіку та доцільні умови використання. При виборі будь-якого з них, в першу чергу, необхідно керуватися загальною фінансовою політикою підприємства, аналізуючи при цьому особливості кожного інструменту.

Одним із відносно нових для вітчизняних умов інструментом фінансового менеджменту, який поки що не одержав достатнього використання в Україні, але з огляду на його особливості та динаміку розповсюдження у розвинутих країнах має значні перспективи, є факторинг.

Відповідно до ст. 47 Закону України «Про банки і банківську діяльність», факторинг - це „придбання банком права вимоги на виконання зобов'язань в грошовій формі за поставлені товари або надані послуги, який при цьому приймає на себе ризик виконання таких вимог і здійснює прийом платежів”.

Слід відзначити, що таке тлумачення факторингу є дещо звуженим. Відповідно до «Конвенції про міжнародний факторинг», до якої Україна приєдналася 11.01.2006 р., факторинг передбачає виконання як мінімум двох з наступних функцій:

- фінансування постачальника, включаючи позики і дострокові платежі;
- ведення обліку відносно прав вимоги;
- інкасація дебіторської заборгованості;
- захист від ризику і неплатоспроможності дебіторів.

Класична схема факторингу має наступний вигляд (рис.2):

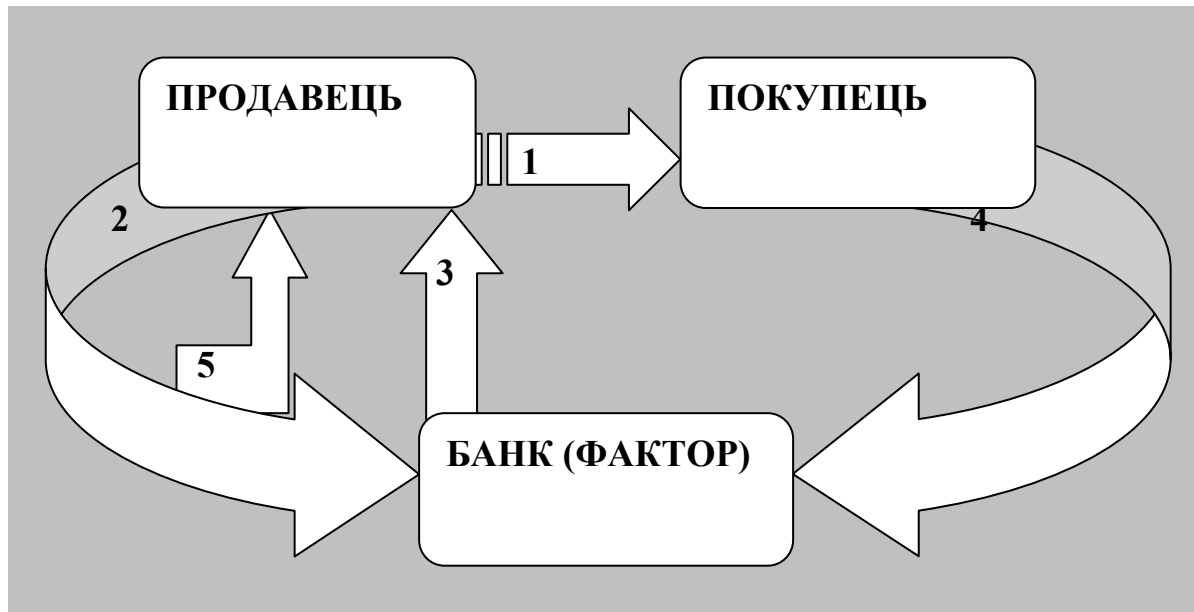


Рис. 2. Класична схема факторингу

1. Поставка товару від продавця покупцю на умовах відстрочення платежу.
2. Представлення в банк документів, що підтверджують поставку (право вимоги).
3. Виплата авансового платежу (до 90% вартості поставки) відразу після надання документів, що підтверджують поставку товару.
4. Оплата поставленого товару;
5. Виплата залишкового платежу (10%) на розрахунковий рахунок постачальника.

Незважаючи на те, що в вітчизняних умовах факторинг зазвичай розглядається як засіб поповнення оборотного капіталу, по своїй суті він є більш широкою послугою і не тільки фінансовою. Окрім відзначених вище класичних операцій факторинг може передбачати цілу низку додаткових операцій, у тому числі: кредитний менеджмент, юридичне супроводження клієнта, транспортування та логістику, інформаційне і бухгалтерське обслуговування, консультації і т.і. Деякі автори розглядають факторинг як більше комерційну, ніж фінансову послугу, оскільки основне його призначення полягає в збільшенні обсягів реалізації, а кредитування клієнта вважається другорядним завданням, яке забезпечує реалізацію першого [7]. Але як би ми не трактували факторинг як переважно фінансову, або як переважно комерційну послугу, важливою його характерною рисою є те, що це послуга зі „змінним складом”. Відзначена особливість дає можливість кожному конкретному клієнту комбінувати необхідні операції та визначати такий набір складових факторингу, який потрібен саме йому. Таким чином факторинг є, в значній мірі, індивідуалізованою послугою, відзначається високим ступенем орієнтованості на конкретного клієнта, що підвищує його привабливість.

Ще однією позитивною особливістю факторингу є постійність цієї послуги. На відміну від банківського кредиту та більшості інших інструментів, які зазвичай є одноразовими, або обмеженими визначеним терміном часу, факторингові послуги надаються на протязі строку дії договору, який може бути значним. Це забезпечує стабільність підприємства та спрощує роботу по залученню додаткового фінансування оборотних активів.

Крім вищезазначених позитивних рис факторинг має цілу низку переваг як для постачальників (продавців), так і для покупців. Основними перевагами факторингу для постачальника є:

- розширення обсягів реалізації і долі компанії на ринку за рахунок надання відстрочення платежу;
- отримання бланкового фінансування (без застави);
- можливість більш раннього отримання і використання коштів від реалізації продукції в кредит, вкладаючи їх в розвиток бізнесу;
- ліквідація касових розривів і своєчасна оплата по контрактах своїм постачальникам;
- обґрунтоване планування надходження грошових коштів і оптимізація графіку платежів;
- передача функцій по стягненню дебіторської заборгованості на банк (факторингову компанію);
- страхування ризиків, пов'язаних з відстроченням платежу.

Факторинг має також певні переваги і для покупця, до числа яких відносяться:

- можливість придбання товару з відстроченням платежу;
- зниження витрат по фінансуванню поставки (витрати по факторингу лягають на постачальника);
- розширення частки компанії на ринку без додаткового залучення капіталу.

Недоліком факторингу вважається його вартість. У зв'язку з тим, що окрім фінансування банк частково виконує додаткові функції, зокрема контролює своєчасність погашення дебіторської заборгованості, вартість факторингу, складається не тільки з відсотка за фактичне фінансування поставки товару, а ще й з комісії за адміністрування дебіторської заборгованості. Загальна процентна ставка, як правило, вища вартості короткострокового кредиту на 2-3%. Проте розмір авансового платежу не відображається в балансі підприємства як заборгованість, тим самим, покращуючи показники ліквідності підприємства. Таким чином підвищену вартість факторингу слід розглядати не тільки як плату за фінансування, а й як плату за комплекс додаткових послуг та переваг, що робить цей недолік досить умовним.

Слід зазначити, що факторинг навіть в розвинених країнах вважається відносно молодю, але вельми перспективною послугою. Цікавість до нього виникла ще в 50-х роки минулого сторіччя, а етап бурхливого розвитку починається у 80-ті роки і продовжується по сьогоднішній день.

Статистичні дані Міжнародної факторингової асоціації FCI свідчать про зростання факторингової індустрії з 2000 р. по 2005 р. більш ніж в два рази [8]. У 2005 р. світовий об'єм операцій склав 1 202,0 млрд. дол. США.

Об'єм світового ринку факторингових операцій виглядає таким чином (рис. 3).

Лідером ринку впродовж всіх років залишається Європа. Її частка складає 70,44% від загального об'єму факторингу або 846,79 млрд. дол. США. Азія і Америка займають однакові позиції, і на кожну з них доводиться по 13,31%. Австралійський ринок факторингу останніми роками виріс в 4 рази і склав 2,3% світового об'єму або 27,59 млрд. дол. США. Частка Африки через свій низький економічний розвиток складає всього 0,61%.

На території України «класичний» факторинг був запропонований банками лише в 2001 р. Вже в 2005 р. його ринок виріс в 3 рази в порівнянні з 2004 р., і в найближчому майбутньому прогнозується подальше зростання цього показника. Частка факторингових операцій в об'ємі ВВП складає близько 0,47%, тоді як, а в розвинених країнах коливається від 5 до 15% ВВП. В Росії цей показник складає поки що 0,9 %, але темпи зростання цієї послуги сягають 200% [9].

Не зважаючи на чисельні переваги факторингу, його застосування доцільне лише у тому випадку, коли вигода від негайного надходження грошових коштів вища, ніж від грошей, одержаних після закінчення відстрочки платежу. Інші фінансові інструменти можуть мати не меншу ефективність при їх правильному використанні відповідно до потреб підприємства. Але при цьому слід звернути увагу на коректність визначення їх реальної вартості, оскільки досить часто в розрахунок приймається тільки процентна ставка, зафіксована в договорі. При цьому не враховуються додаткові витрати (страхування застави, розробка бізнес-плану для отримання кредиту та ін.), які у ряді випадків можуть бути вельми значними. Такий підхід дещо занижує реальну вартість фінансування.

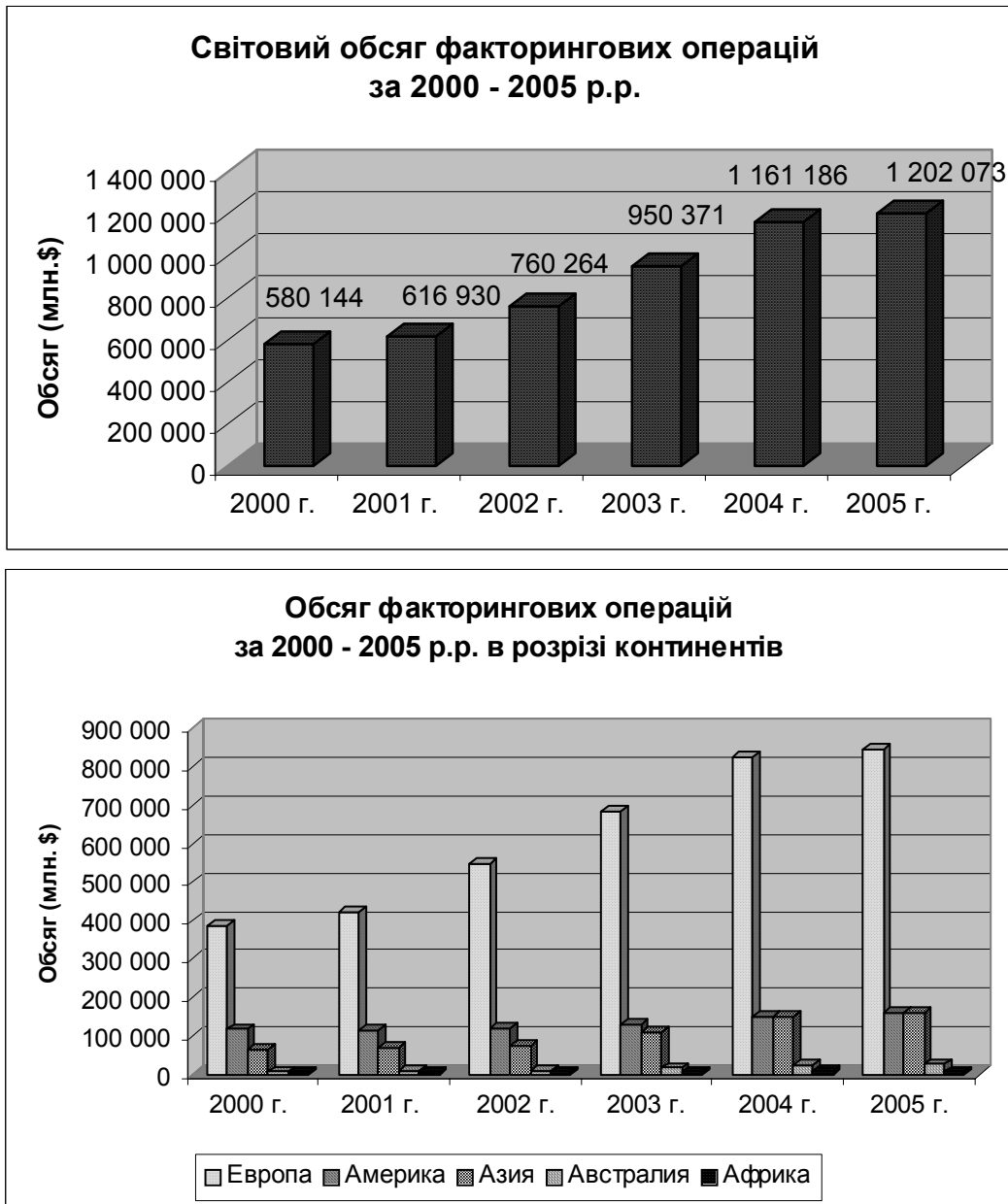


Рис. 3 - Обсяги факторингових операцій за 2000 - 2005 рр.

Не дивлячись на високу (іноді навіть визначальну) значущість вартості залучення ресурсу при виборі джерела фінансування, використання тільки цього критерію для формування раціональної політики фінансування явно недостатньо. В першу чергу вибір

того або іншого джерела фінансування повинен визначатися загальною фінансовою політикою підприємства, яка спрямована на ефективний розвиток бізнесу, при одночасній оцінці рівня ефективності використання капіталу, а також рівня ризику, фінансової стійкості і платоспроможності підприємства.

Порівняльний аналіз різних джерел фінансування оборотного капіталу і особливостей їх застосування дозволить вибрати найбільш прийнятний для підприємства спосіб фінансування його поточної діяльності з урахуванням комплексу факторів: вартості, необхідності застави, доступності та ін.

Виконаний порівняльний аналіз різних інструментів фінансування оборотних активів дозволяє вибрати найдоцільніші джерела з урахуванням специфічних особливостей конкретного підприємства і його політики. На підставі цього аналізу, а також визначених позитивних рис факторингу прогнозується подальше розповсюдження цієї послуги, що дозволяє скоротити період інкасації дебіторської заборгованості, підвищити оборотність оборотних коштів, поліпшити показники фінансового стану підприємства. Слід відзначити також необхідність розширення операцій, які передбачаються факторингом, забезпечення комплексності цієї послуги, що дозволить клієнтам отримати додаткові переваги по розширенню обсягів реалізації продукції та страхуванню фінансових і кредитних ризиків.

Враховуючи підвищену вартість факторингу в порівнянні з різними видами банківського кредитування, перспективним напрямком дослідження є розробка методики оцінки ефективності факторингових операцій, а також обґрунтування граничної вартості цієї послуги.

Література

1. Бланк И.А. Управление оборотными активами. - К.: Ника-Центр, 2000.- 348 с.
2. Бланк И.А. Управление использованием капитала. - К.: Эльга, 2002 г. - 656 с. - (серия «Библиотека финансового менеджера»: Вып. 5).
3. Фінанси підприємств: Підручник /Керівник авт. кол. і наук. ред. проф.. А.М. Поддєрьогін. - 3-тє вид. перероб. та доп.- К.: КНЕУ, 2000.- 460 с.
4. Білик М. Управління дебіторською заборгованістю підприємств // Фінанси України, 2003 .- № 12.- с. 24.
5. Соляник Л.Г. Кредитна політика як інструмент управління дебіторською заборгованістю підприємства // Економічний вісник Національного гірничого університету, - 2005. - №2. - с. 66-77.
6. Мониторинг социально – экономического развития регионов Украины за 2003 год/ довідник. - К.: Министерство экономики и вопросов экономической интеграции Украины, 2004 г.
7. Баби́чев С. «Схемы разные нужны ...»// ЖУК, № 11, 2006. – С.22-27.
8. Annual review «Factors Chain International»/ - FCI, 2005.
9. Покместов И. «Международный опыт»// ЖУК, № 11, 2006. – С.31-24.

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Шевцовою О.І. 17.11.2006*

*Надійшла до редакції
09.11.2006*

ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ



УДК 658:622.012

Саллі В.І., Лозинський І.Є.

ПЛАНУВАННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ ЗАХОДІВ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИМИ КОМБІНАТАМИ

Розкриваються питання забезпечення ефективності планування природоохоронних заходів на гірничо-збагачувальних комбінатах у взаємозв'язку зі строком їх виробничої діяльності.

The questions of efficiency of planning of nature protection measures at ore mining and processing enterprises in interrelation with term of their industrial activity are considered.

Негативний екологічний стан довкілля гірничодобувних регіонів свідчить про недостатність впроваджуваних на підприємствах природоохоронних заходів, що може бути пов'язано з їх кількістю, масштабом або ефективністю виконання. Необхідність планування екологічних заходів на рівні гірничо-збагачувальних підприємств формується під впливом вимог державних органів влади та змінювання рівня соціальної відповідальності за наслідки здійснення виробничої діяльності. В межах утвореної на підприємстві організаційної структури управління функціональні підрозділи мають більш або менш визначальний вплив на формування господарських пріоритетів, які реалізуються в системі цілей підприємства (виробничих, комерційних, екологічних тощо). Обмежена увага менеджерів підприємств до змісту екологічних заходів визначає актуальність досліджень шляхів удосконалення процесу їх планування.

Інструментарій регулювання і управління еколого-економічними процесами на промислових підприємствах розроблений і вдосконалений багатьма провідними дослідниками. До їх числа належать О.І.Амоша, К.Г. Гофман, Б.М.Данилишин, С.І.Дорогунцов, І.А.Краснопольський, М.Е.Кяббі, В.С. Міщенко, Г.Г.Мірзаєв, А.П.Нестеров, П.М.Нестеров, В.Я.Нусінов, В.О.Паламарчук, І.В.Петенко, В.І. Покопенко, Н.М.Проскураков, Н.Ф.Реймерс, В.І. Саллі, В.М.Трегобчук, А.Г.Шапар, В.М. Щербаков. Серед головних напрямків дослідження слід назвати: державне економічне та адміністративне регулювання сфери природокористування; інноваційний розвиток промислових підприємств, спрямований на впровадження екологічних технологій; комплексний механізм управління еколого-економічними процесами; економічна ефективність природоохоронної діяльності підприємства; управління сталим розвитком на регіональному рівні та інші. Особлива увага дослідників підприємств гірничої галузі зосереджена на екологічній безпеці виробництва [1], економічній оцінці природних ресурсів [2], проблемах збереження ресурсів при веденні відкритих гірничих робіт [3], рекультивції порушених виробництвом земель [4], плануванні виробничих потужностей і програми підприємств добувних регіонів [5, 6], підходах до інтенсифікації екологізації

виробництва [7, 8], інтеграції принципів маркетингу до управління комплексним використанням природних ресурсів [9].

Однак, значний рівень інформованості ринкових суб'єктів про значущість підтримки збалансованого екологічного стану довкілля не призводить до зміни критеріїв прийняття господарських рішень на рівні підприємств. На думку автора, це пов'язано з недостатньою інтеграцією екологічних чинників до інструментарію управлінської діяльності, який застосовують в практичній діяльності менеджери підприємств. Тому метою цієї роботи обрано визначення базового підґрунтя планування природоохоронних заходів, що забезпечило б досягнення запланованих результатів.

Гірниче підприємство здійснює вид економічної діяльності, завершення якої пов'язується з освоєнням запасів певного родовища корисних копалин (або його частини), визначеного площею гірничого відводу, підвищенням вимог споживачів до вмісту корисного мінерального компоненту в продукції, а також появою продуктів-замінювачів внаслідок науково-технічного прогресу. Слід відзначити, що доцільність виробництва продукції залежить не лише від наявності попиту, але й від наявних у підприємства можливостей його задовольняти у співставленні з основними конкурентами – від конкурентоспроможності підприємства і продукції. В цьому випадку треба розглядати не усереднений життєвий цикл [10] основної продукції гірничих підприємств, а життєвий цикл окремої продукції конкретного гірничо-збагачувального комбінату, що відбивається загальними та спеціалізованими характеристиками (рис. 1).

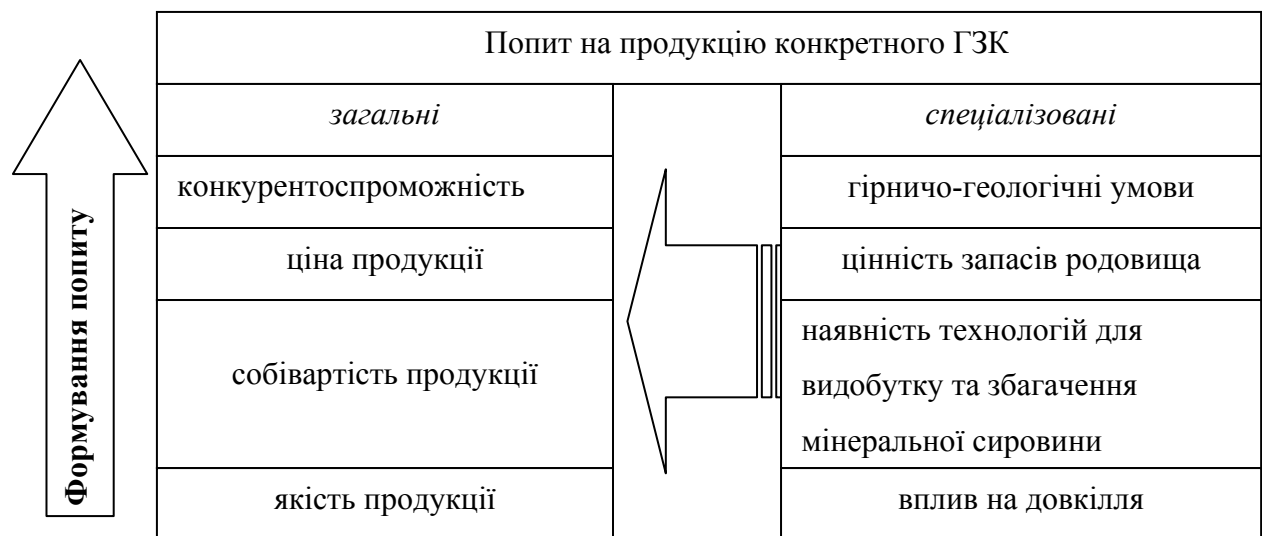


Рис. 1. Формування попиту як основи життєвого циклу продукції ГЗК

Отже, стадія життєвого циклу продукції конкретного ГЗК залежатиме від природних передумов виробництва якісного продукту, який би своєю ціною відповідав вимогам споживачів. До спеціалізованих характеристик ГЗК належить їх вплив на довкілля, який змінює рівень собівартості продукції за умов інтерналізації екологічних витрат. Такі характеристики виду діяльності гірничого підприємства визначають особливості життєвого циклу його продукції, що слід урахувати при плануванні як природоохоронних заходів, так й господарської діяльності в цілому.

Основною продукцією залізорудних гірничо-збагачувальних комбінатів (ГЗК) є концентрат руди (товарний); рудний агломерат; окатиші. Отже прибуток ГЗК має певну структуру, де визначається пріоритет товарної продукції стосовно обсягів виробництва та

формування позитивних грошових потоків. Сучасні залізорудні гірничо-збагачувальні комбінати Кривбасу виробляють всі перелічені види продукції в межах відповідного циклу видобутку та подальшого переділу мінеральної сировини (рис. 2).

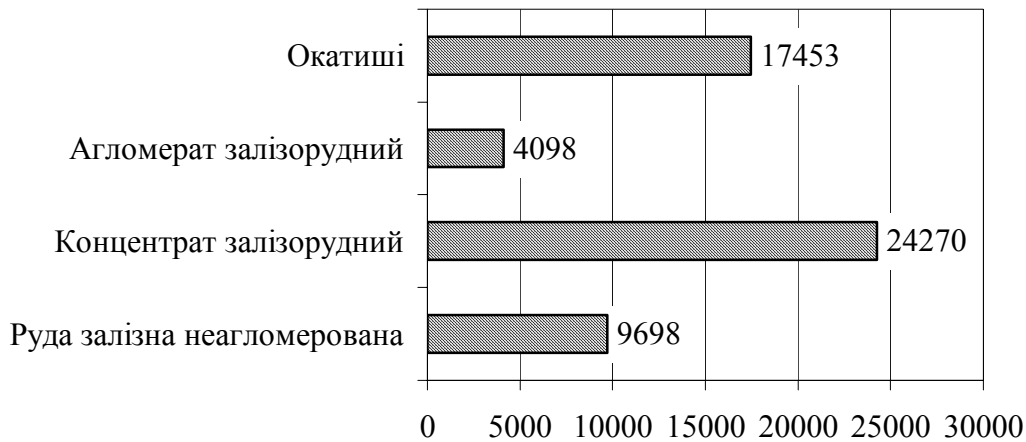


Рис. 2. Обсяги виробництва основних видів товарної продукції підприємствами Асоціації "Укррудпром", тис. т

При здійсненні видобутку, збагачення та агломерації руди виникає специфічний вплив на довкілля, який характеризується видом і обсягами забруднення, складом небезпечних речовин, умовами їх розсіювання на території тощо. Це визначає утворення інтервальних екологічних витрат підприємства, які в певних обсягах вводяться до складу його валових витрат, формують собівартість продукції або компенсуються з прибутку.

Зменшення екологічних наслідків гірничо-збагачувальної діяльності можна досягнути, якщо припустити відмову ГЗК від виробництва продуктів вищих стадій переділу (екстремальний випадок – видобуток і реалізація лише багаті залізної руди, наприклад, Запорізького залізорудного комбінату). Таке припущення не можна зробити для видобутку руди, доки попит на неї залишається стабільним, а штучного замітника немає. Звідси випливає, що концентрати, агломерати та окатиші, які необхідні для розвитку інших видів економічної діяльності, мають найбільш явний життєвий цикл, стадії якого визначаються вимогами споживачів до якості та ціни, що можуть бути утворені на базі наявного природного потенціалу (родовище) та технологій (рис. 3). При цьому, відсутні концентрат та агломерат мають бути замінені іншими штучними продуктами з аналогічними властивостями, а за умов погіршення сировинної бази одного з гірничо-збагачувальних комбінатів – більш якісною продукцією інших.

Інтерес до життєвого циклу продукції ГЗК при плануванні природоохоронних заходів визначається тим, що організація гірничих та збагачувальних робіт передбачає попереднє здійснення порушень довкілля, які забезпечуватимуть утворення виробничої інфраструктури на певний термін роботи ГЗК для освоєння виробничої потужності. До цих порушень слід віднести порушення земель внаслідок будівництва гірничих виробіток, інших об'єктів підприємства, динаміка чого змінюється від очікуваного попиту на продукцію та запланованої виробничої потужності. На рис. 4. співвіднесені головні стадії життєвого циклу продукції, відповідні до них підстави здійснення функціональних (виробничо-комерційних та екологічних) процесів на гірничо-збагачувальних підприємствах, а також екологічні наслідки діяльності підприємств. Відмінність

тривалості життєвого циклу продукту від періоду ліквідації заподіяного екстернального впливу на довкілля (t_5) пов'язується автором з тим, що планування та освоєння виробничої потужності призводить до утворення негативних екологічних явищ різного терміну дії. Якщо, внаслідок зменшення попиту, відбувається скорочення виробничої програми на невизначений термін, то здійснені порушення довкілля слід вважати невинуватими, ліквідація яких потребує вишукування ресурсних джерел за межами фінансових можливостей гірничо-збагачувального підприємства.



Рис. 3. Якісна характеристика продукції залізорудних гірничо-збагачувальних комбінатів

Для ліквідації зазначеної невідповідності функціональних процесів в межах життєвого циклу автором пропонується чітке розмежування короткострокового і довгострокового екологічного впливу підприємства (як позитивного, так й негативного). Короткостроковий вплив екологічної діяльності ГЗК обумовлюється поточним попитом на продукцію, а сталість довгострокового – підготовкою до здійснення виробничо-господарської діяльності. Лише за умов співставлення у часі виробничо-комерційної та екологічної діяльності забезпечуватиметься ліквідація негативних екстернальних ефектів шляхом виконання в повному обсязі всіх передбачених природоохоронних заходів. При цьому слід зауважити, що внаслідок сталості екологічних цілей щодо ліквідації здійснених порушень довкілля, довгострокова характеристика екологічної діяльності відрізняється від стратегічної. Стратегічні змінювання матимуть місце у випадках неспроможності наявних технологій забезпечити відповідність екологічним стандартам і принципам сталого розвитку або наявності новітніх технологій усунення техногенного впливу.

Довгострокова екологічна діяльність пов'язується з відповідними капітальними інвестиціями на усунення негативних наслідків екологічної діяльності, що повинна корелювати з плануванням та освоєнням виробничої потужності. Це забезпечуватиме не лише паритет економічних та екологічних завдань, але й відповідне ставлення управлінського персоналу до формулювання екологічних цілей.

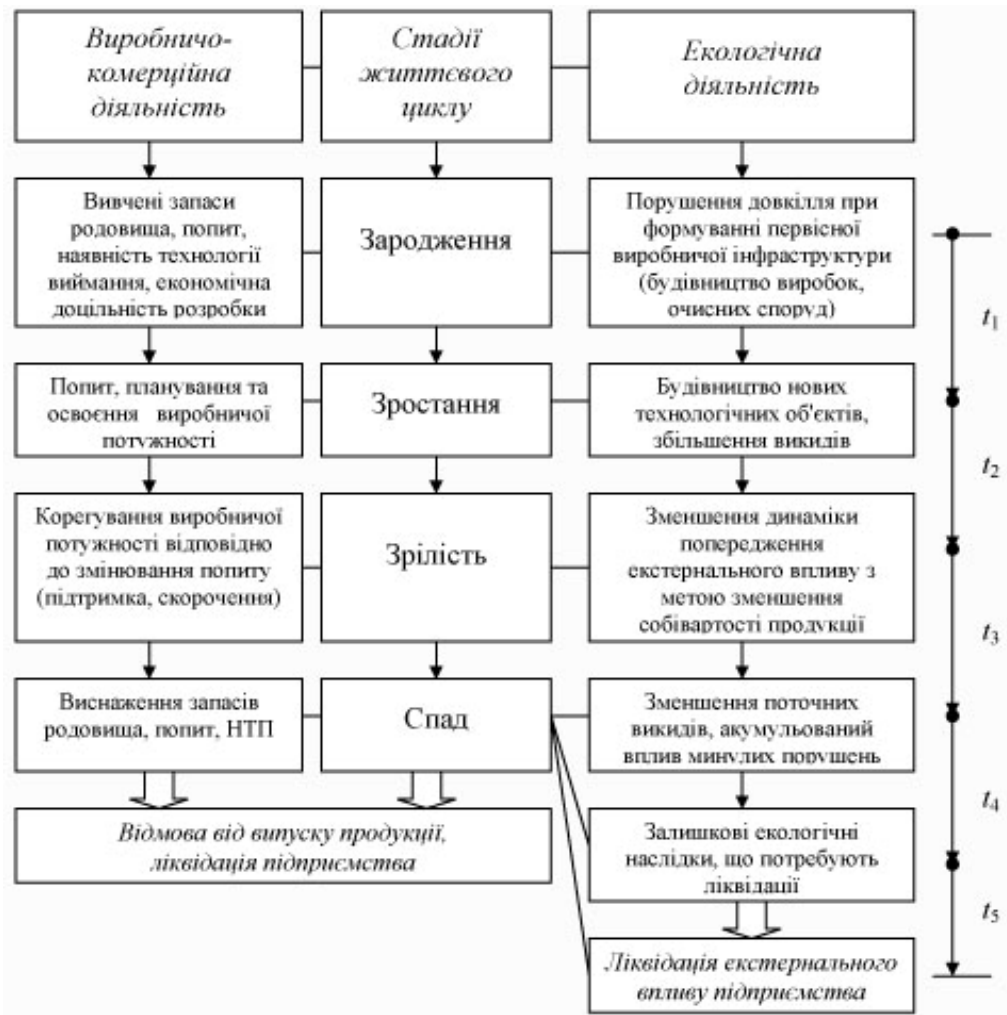


Рис. 4. Характеристика функціональних процесів гірничо-збагачувальних комбінатів та підстав їх здійснення в межах життєвого циклу (t) їх продукції

Для дослідження відносно постійного екстернального впливу гірничо-збагачувального підприємства застосуємо наступні позначення вихідних та результативних характеристик:

E

д.н – довгострокові негативні екологічні процеси, зроблені водночас або поступово, відповідно до нарощування виробничих потужностей (уникнути неможливо; призводять до збитку, грн);

E

д.п – довгострокові заплановані природоохоронні заходи (витрати на ліквідацію, грн), що реалізуються на протязі терміну відпрацювання запасів родовища (всіх або їх частини);

E

д.еф.поз – довгостроковий позитивний екологічний ефект;

E

д.еф.нег – довгостроковий негативний екологічний ефект.

Довгострокові негативні екологічні процеси повинні бути ліквідовані під час реалізації запланованих природоохоронних заходів, що має привести до довгострокового позитивного ефекту:

$$E_{\text{д.н}} - E_{\text{д.п}} \rightarrow E_{\text{д.еф.поз}}, \quad E_{\text{д.н}} - E_{\text{д.п}} = 0. \quad (1)$$

При ситуативному скороченні попиту на продукцію окремого ГЗК до відпрацювання запасів родовища формуються залишкові негативні екстерналії. Звідси, вираз (1) змінюється на вираз (2):

$$E_{\text{д.н}} - E'_{\text{д.п}} \rightarrow E_{\text{д.еф.нег}}, \quad (2)$$

де $E'_{\text{д.п}}$ – відповідно $E_{\text{д.п}}$ з недостатнім (відсутнім) фінансуванням природоохоронних заходів при скороченні (ліквідації) основної виробничої діяльності.

Короткостроковий екологічний вплив полягає у певному забрудненні навколишнього середовища та порушенні земель, що співвідноситься з поточними обсягами виробництва продукції, формуванням оперативних екологічних витрат (платежів за забруднення, витрат на оновлення фільтруючих елементів очисних споруд). Екологічна діяльність в цей термін має враховувати наступні чинники, співвідношення між якими аналогічно до довгострокової екологічної діяльності (1), (2):

$E_{\text{к.п}}$ – оперативні позитивні природоохоронні заходи, що реалізуються при здійсненні виробничої програми;

$E_{\text{к.н}}$ – поточний негативний вплив на довкілля, що відбувається при здійсненні виробничої програми;

$E_{\text{к.еф.поз}}$ – короткостроковий позитивний екологічний ефект;

$E_{\text{к.еф.нег}}$ – короткостроковий негативний екологічний ефект.

Здійснення сукупного коротко- та довгострокового екологічного негативного впливу довкілля та природоохоронних заходів має призводити до відновлення навколишнього середовища в різні періоди:

$$\left(E_{\text{д.н}} - E_{\text{д.п}} \right) + \left(E_{\text{к.н}} - E_{\text{к.п}} \right) \rightarrow \left(E_{\text{д.еф}} + E_{\text{к.еф}} \right). \quad (3)$$

При цьому слід зауважити, що відсутня ліквідація короткострокових впливів у відповідні періоди сприяє їх акумулюванню та збільшенню довгострокового негативного ефекту, що потребує корегування планових природоохоронних заходів, їх бюджетів. У випадку, коли здійснюються надлишкові викиди шкідливих речовин або відсутнє їх своєчасне очищення гірничим підприємством утворюються екстернальні витрати [11, 12] інших суб'єктів суспільства, які відчують дію цих екстерналій.

Зазначена екологічна проблематика господарювання гірничо-збагачувальних комбінатів підтверджується даними щодо роботи їх газоочисних установок та реалізації інших заходів, спрямованих на зменшення викидів [1]. З таблиці 1 випливає достатньо низький рівень оснащення джерел викидів ГЗК очисними установками, який складає 0,8...36,5 %, незважаючи на ефективність їх застосування (70-95 %). Отже, комбінати утворюють негативний екологічний вплив на довкілля в умовах наявності технологій для мінімізації забруднення на підставах обмеженості фінансових ресурсів або внаслідок низької мотивації до розвитку екологізації діяльності. Викиди в атмосферне повітря слід віднести до короткострокового негативного впливу, який має бути усунений за такий же самий період. Недосконалість планування та реалізації природоохоронних заходів також

RATIONAL MANAGEMENT OF NATURE

ілюструється перевищенням їх загальних бюджетів на 0,25...8,6 млн. грн, що з початку виконання заходів склало 21...120 % від передбаченого обсягу коштів, а також недосягнення очікуваного екологічного результату, що полягає у зменшенні обсягів викидів після впровадження заходу (табл. 2). Наприклад, БАТ “Південний ГЗК” не забезпечило скорочення викидів на 1665,8 т/рік (72,6 %), гірничо-збагачувальний комплекс БАТ “Міттал Стіл Кривий Ріг” – на 358 т/рік (13,4 %), а у БАТ “Орджонікідзевський ГЗК” (ОГЗК), що розробляє марганцеворудне родовище, зовсім не передбачені природоохоронні заходи. Більш ефективною є екологічна діяльність Центрального ГЗК та Північного ГЗК.

Таблиця 1

Рівень оснащення та ефективність застосування газоочисних установок (ГОУ) на гірничо-збагачувальних комбінатах

Підприємство	Оснащення ГОУ, %	Ефективність роботи ГОУ, %
БАТ “Південний ГЗК”	26,4	70-95
БАТ “Північний ГЗК”	2,7	70-78
ГЗК БАТ “Міттал Стіл Кривий Ріг”	36,5	70-95
БАТ “Центральний ГЗК”	0,8	78-95
БАТ “Орджонікідзевський ГЗК”	18,84	73,8-99,5

Таблиця 2

Аналіз ефективності природоохоронної діяльності гірничо-збагачувальних комбінатів в сфері зменшення шкідливих викидів

Підприємство	Заходи, спрямовані на зменшення викидів							
	Фінансування заходів				Обсяг викидів			
	млн. грн			%	тис. т / рік			%
	план	факт	+/-		план	факт	+/-	
БАТ “Південний ГЗК”	8,38	17,03	8,65	103,2	2,3	0,63	-1,67	-72,6
БАТ “Північний ГЗК”	1,45	1,76	0,31	21,4	3,17	3,21	0,04	1,3
ГЗК БАТ “Міттал Стіл Кривий Ріг”	0,6	1,33	0,73	121,7	2,68	2,32	-0,36	-13,4
БАТ “Центральний ГЗК”	0,5	0,75	0,25	50,0	0,44	0,54	0,1	22,7
БАТ “ОГЗК”	-	-			-	-		

З характеристик виробничо-комерційної діяльності ГЗК, наведених на рис. 1, визначається спільна причина початку видобувної діяльності та змінювання стадій життєвого циклу – попит на продукцію. Отже, цей попит традиційно вважається критерієм доцільності ведення бізнесу, за умов наявності припустимої економічності технологій виробництва продукції. Звідси впливає вище зазначена невідповідність функціональних процесів в межах життєвого циклу продукції ГЗК та остаточні неліквідовані екологічні наслідки їх господарювання. Реалізація гірничо-збагачувальними комбінатами принципів сталого розвитку пов'язується автором з модифікацією критерію

доцільності бізнесу шляхом оцінки не лише попиту, але й наявності (доступності) технологій ліквідації техногенного впливу у визначених обсягах та термінах. Відсутність технологій визначає необхідність їх розробки, що є складним, ризикованим та коштовним процесом, мотивація до якого на рівні підприємства залишається стало низькою.

Спрямованість управлінських рішень на мінімізацію витрат підприємства треба замінити спрямованістю на їх оптимізацію, яка б забезпечувала ліквідацію негативного екстернального впливу гірничо-збагачувальних комбінатів при відповідному змінюванні ціноутворення на їх продукцію. Така оптимізація повинна утворюватись в кожній функціональній сфері підприємства, що передбачає наступне угруповання природоохоронних заходів за видами діяльності з метою зменшення техногенного навантаження на довкілля:

- еколого-маркетингова: дослідження попиту при збільшенні ціни або оптимізації обсягів виробництва в умовах інтерналізації негативного впливу;
- еколого-виробнича: технологічні аспекти екологізації виробничого процесу;
- еколого-економічна: обґрунтування економічної доцільності екологічних заходів та очікуваної собівартості основної продукції;
- еколого-інвестиційна: визначення джерел фінансування та напрямків природоохоронної діяльності;
- еколого-інноваційна: залучення або розробка новітніх технологічних і управлінських рішень.

Вищевикладене надає підстави автору стверджувати, що удосконалення формування та реалізації екологічних пріоритетів в процесі здійснення господарської діяльності забезпечуватиметься розмежуванням природоохоронних заходів за терміном їх впровадження, що ініціює здійснення структурних перетворень на гірничо-збагачувальних комбінатах.

Література

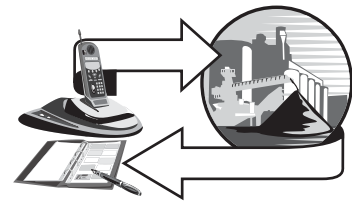
1. Амоша О.І. Людина та навколишнє середовище: економічні проблеми екологічної безпеки виробництва. - Київ: Наукова думка, 2002. - 296 с.
2. Гофман К.Г. Экономическая оценка природных ресурсов в условиях социалистической экономики. - М.: Наука, 1977. - 236 с.
3. Шапарь А.Г., Краснопольский И.А., Копач П.И. Ресурсосбережение в технологических процессах открытой разработки полезных ископаемых. - К: Наук. думка, 1992. - 151с.
4. Прокопенко В.І., Кириченко О.О. Відтворення земельних ресурсів при відкритій розробці родовищ: економічні проблеми і шляхи їх вирішення // Матер. 5-ї Міжнар. наук.-практ. конф "Наука і освіта – 2002". – Том 14. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2002. – С. 41-42.
5. Нусінов В.Я. Определение граничных объемов производства промышленных предприятий региона, обеспечивающих его устойчивое развитие // Усталений розвиток гірничовидобувного регіону. - Кривий Ріг: ООО "Геліос". - 1998. - С.36-39.
6. Салли В.И., Малов В.И., Бычков В.И. Поддержание угольных шахт при ограниченных возможностях нового строительства. - М.: Недра, 1994. - с. 272.
7. Мирзаев Г.Г., Иванов Б.А., Щербаков В.М., Проскуряков Н.М. Экология горного производства. - М.: Недра, 1991. - 320 с.
8. Кяббис М.Э. Планирование природопользования в горной промышленности. - М.: Недра, 1990.-127 с.
9. Конищева Н.И., Петенко И.В. Повышение эффективности использования природно-ресурсного потенциала на основе маркетингового менеджмента // Рыночные аспекты развития экономики в регионе. - Донецк: ИЭП НАН Украины, Краматорский экономико-гуманитарный университет, 1999. - С. 40 - 45.
10. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент /Пер. с англ. под ред. О.А. Третьяк и др. - СПб: Питер, 1999. - 896 с.

RATIONAL MANAGEMENT OF NATURE

11. Низ А. Экономика и окружающая среда: Сокр. пер. с англ. / Научн. ред. К.Г. Гофмана-М.: Экономика, 1981. - 192 с.
12. Нестеров П.М., Нестеров А.П. Экономика природопользования и рынок: Уч. для вузов. - М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1997. - 413 с.

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., професором Вагоною О.Г.. 30.10.06*

*Надійшла до редакції
26.10.06*



УДК 331.622

Турило А.М., Короленко Р.В.

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИХ КОМБІНАТІВ

Обґрунтовано необхідність удосконалення методів управління трудовим потенціалом на гірничо-збагачувальних підприємствах. Запропоновано впровадження виробничої функції Кобба-Дугласа для оцінки граничної ефективності трудового потенціалу.

Grounded necessity of improvement of methods of management by labour potential on ore mining and processing enterprises. Introduction of production function of Cobb-Douglas is offered for the estimation of maximum efficiency of labour potential.

Динамічний розвиток підприємницької діяльності в Україні супроводжується значними економічними суперечностями, зумовленими особливістю ринкової трансформації. Однією із найважливіших проблем, з якою стикаються вітчизняні підприємства, є недостатня ефективність організації управління їхнім потенціалом в умовах переходу до ринку. Кризовий стан національної економіки та окремих підприємств, що супроводжується недовикористанням виробничих потужностей, скороченням чисельності працівників, зниженням їхнього кваліфікаційного рівня і продуктивності праці та інших негативних явищ, призводить до втрати потенціалу.

В сучасних умовах економіка України вступає в якісно новий період свого розвитку, і сьогодні, як ніколи раніше, важливим є вивчення такого економічного ресурсу як трудовий потенціал. Використання трудового потенціалу багато в чому визначається вірним управлінням ним.

Трудовий потенціал підприємства, як правило, визначається чисельністю працівників, їх особливими якостями, професійно-кваліфікаційною структурою, характеристиками трудової і творчої активності і ін.

Проблема формування і розвитку трудового потенціалу є актуальною для гірничо-збагачувальних підприємств України. Одним із шляхів поліпшення становища на гірничо-збагачувальних комбінатах може бути ефективне використання та розвиток трудового потенціалу, як однієї із складових виробничого потенціалу підприємства, адже виявлення і використання в повній мірі здібностей і навичок трудового колективу, а також їх вдосконалення дозволяє підприємству згідно своєї стратегії, досягати мети і вирішувати основні завдання: підвищення конкурентоспроможності, розширення долі ринку, збільшення обсягів реалізації продукції і ін.

Дослідженню теоретичних і практичних питань щодо формування, оцінки, ефективності використання, управління потенціалом підприємств в т.ч. і трудовим потенціалом присвячено праці таких вчених як Авдеєнко В.М., Котлов В.А., Федонін

О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І., Хрипач В.Я., Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П., Гавва В.Н., Божко Е.А., Рябікіна Н.І. та ін.

Незважаючи на значний внесок вчених у формування теоретичних, методичних основ по даній проблемі, ряд питань щодо оцінки ефективності використання, розвитку і мотивації результативної діяльності трудового потенціалу підприємств гірничо-збагачувального комплексу не в повній мірі розглянуто і представлено в літературних джерелах.

Проблемі управління потенціалом підприємства приділяли й приділяють значну увагу вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема Воронкова А.Е., Должанський І.З., Кібанов А.Я., Коласс Б. та ін.

Управління – це складне і багатофункціональне завдання, пов'язане із взаємодією багатьох інтеграційних основ – плануванням, організацією, координацією, мотивацією і контролем, що забезпечують нормальні умови продуктивної й ефективної праці зайнятих працівників і одержання результатів, які відповідають цілям. Управління не існує у відриві від підприємства, людей, суспільства і природи.

Модель управління складається із узагальнюючої характеристики методів управління. Метод управління — це сукупність (система) управлінських прийомів, що сприяють забезпеченню високої ефективності діяльності організації. За допомогою правильного вибору методу управління забезпечується чітка організація процесу управління й усієї виробничо-економічної діяльності підприємства. [1].

Сукупність застосування методів управління покликана забезпечити:

- цілеспрямованість колективу;
- організованість;
- чіткість і злагодженість роботи;
- оперативність і своєчасність рішень;
- розпорядливість, гнучкість, дисциплінованість та ініціативність.

Оскільки потенціал підприємства являє собою складну систему до якої належить і трудовий потенціал, сутність і система управління розглядається на єдиних, загальних засадах.. Управління є впливом на процес, об'єкт чи систему для збереження їх стійкості або переведення з одного стану в інший відповідно до визначення цілей. Система управління трудовим потенціалом спирається на дію об'єктивних законів ринкової економіки та головним чином на закон попиту і пропозиції.

Ефективність управління трудовим потенціалом підприємства визначається ступенем реалізації загальних цілей підприємства. Управління ним можна умовно поділити на два етапи:

- оцінка загальної ефективності функціонування трудового потенціалу;
- визначення “вузьких місць” підприємства, планування та здійснення заходів, спрямованих на підвищення ефективності.

Структуру методів управління трудовим потенціалом гірничо-збагачувального комплексу схематично можна представити так (рис. 1) [2].:

Ефективність системи управління залежить не тільки від чіткого вибору методів, принципів і функцій управління, а й факторів, що сприяють підвищенню інтенсивності процесу управління. На рис. 2 [1] наведено основні фактори інтенсифікації процесу управління потенціалом на гірничо-збагачувальному підприємстві.

Управління персоналом - це і наука, і мистецтво ефективного управління людьми в умовах їх професійної діяльності. Це система принципів, методів і механізмів оптимального комплектування, розвитку й мотивації та раціонального використання трудового потенціалу підприємства. Управління повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати

інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні (стабілізації) і використанні трудового потенціалу.

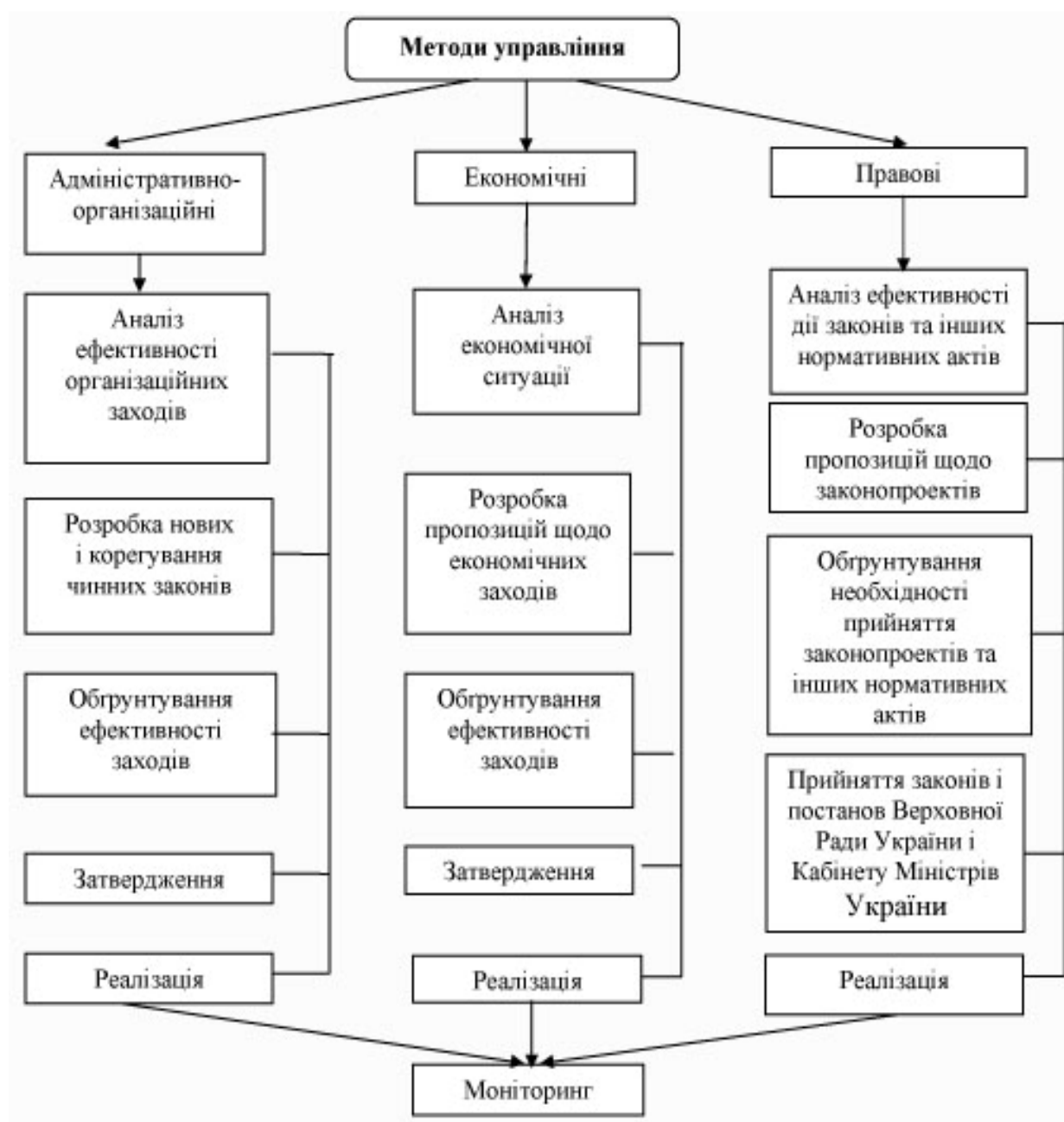


Рис.1. Структура методів управління трудовим потенціалом ГЗК

Мета системи управління трудовим потенціалом, по-перше, у максимальному залученні працездатних громадян до суспільно корисної праці; по-друге, постійно підвищувати рівень якості людського капіталу; і, по-третє, зробити цю зайнятість максимально продуктивною за рахунок високої якості робочої сили. Викладене свідчить про те, що процес управління трудовим потенціалом підприємства — багатопланове та складне явище, пов'язане з цілеспрямованим економічним і соціальним розвитком суспільства [2].

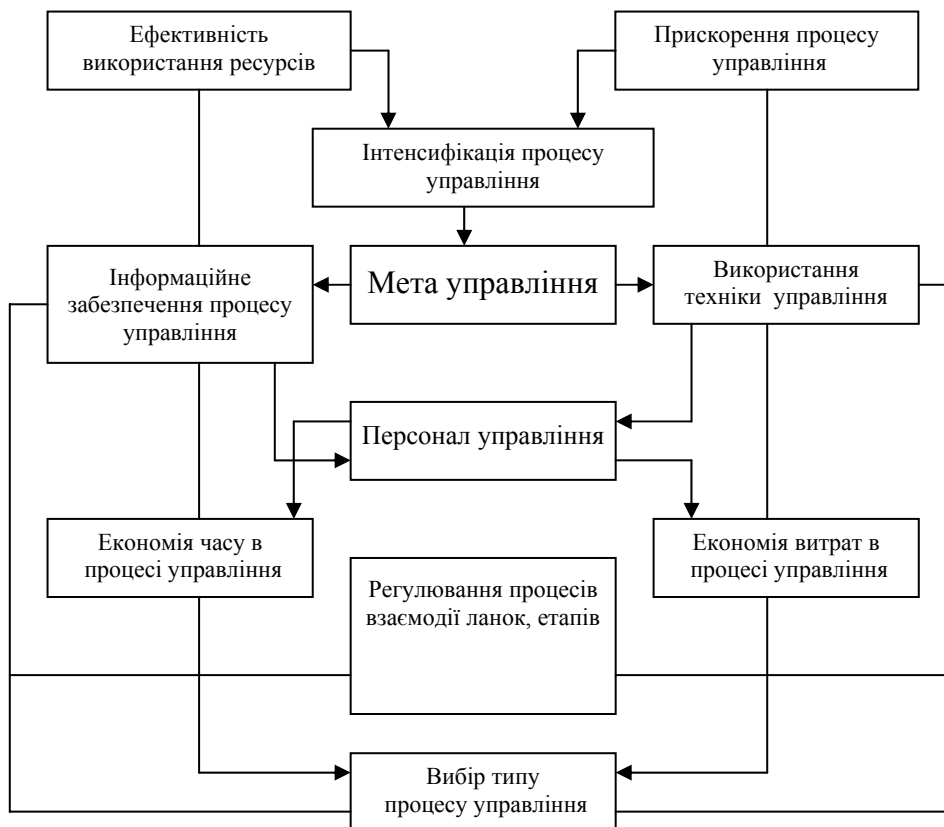


Рис. 2 . Фактори інтенсифікації процесу управління трудовим потенціалом

Аналіз існуючих теорій щодо управління трудовим потенціалом підприємства дає можливість зробити висновок, що в системі управління пріоритет повинен віддаватися таким параметрам системи управління потенціалом, як забезпечення:

- обґрунтування оптимальних розмірів потенціалу, їх розподіл, використання, розвиток з урахуванням потреб підприємства, їх впливу на кінцеві результати діяльності підприємства;
- контролю за раціональним використанням потенціалу, підвищення рентабельності виробництва;
- підвищення ефективності управління трудовим потенціалом підприємства та його мотивації для досягнення поставлених стратегічних цілей підприємства.

Ефективність управління формуванням і розвитком трудовим потенціалом гірничо-збагачувальних підприємств визначається в його оцінюванні.

Зважаючи на недосконалість методів оцінки трудового потенціалу підприємства мова може йтися тільки про формування основ управління його розвитком. Тому ми вважаємо, що особливо корисним для підприємства можуть бути методики перерахунку витрат трудових ресурсів у еквівалентну вартість їхнього заміщення.

Ефективність використання трудового потенціалу як складової виробничого потенціалу бажано розглядати як можливість підприємства виготовити певну кількість продукції за робочий час при певній комбінації трудових ресурсів і устаткування. Результати процесу виробництва складаються під впливом різних факторів. Якісний аналіз дозволить в кожному конкретному випадку установити, які саме фактори впливають на результати виробництва.

Досягнути бажаних результатів можна використовуючи виробничу функцію. Мета побудови виробничої функції це кількісна оцінка, вимір характеру і ступеня такого впливу [3].

Економіко – математичне дослідження виробничої функції дозволить одержати ряд показників, які дадуть можливість підприємству прийняти управлінське рішення щодо досягнення поставленої мети.

Найбільш розповсюдженою серед вчених економістів є виробнича функція Кобба – Дугласа, що дозволяє оцінити граничну ефективність використання таких двох ресурсів як трудовий і основні виробничі фонди [5]. Загальний вид виробничої функції:

$$y = a_0 L^{a_1} K^{a_2}, \quad (1)$$

де y – обсяг продукції в вартісному або натуральному виразі;

L , K – відповідно трудовий потенціал і основні виробничі фонди в вартісному або натуральному виразі;

a_0 , a_1 , a_2 – постійні величини, константи, їх числові значення визначаються на основі статистичних даних з допомогою кореляційних методів, $0 < a_1, a_2 < 1$.

Виконаємо оцінку ефективності використання трудового потенціалу ВАТ “ПівніГЗК”, розрахувавши основні показники.

Згідно статистичних даних, з допомогою кореляційного методу одержано наступні показники виробничої функції:

$$a_0 = 5,022; \quad a_1 = 0,4618; \quad a_2 = 0,5382.$$

Виробнича функція в нашому дослідженні має вигляд:

$$y = 5.022 L^{0.4618} K^{0.5382}. \quad (2)$$

Розрахуємо показники згідно даної методики.

Середня продуктивність:

$$\frac{Y}{L} = \frac{\alpha_0 L^{\alpha_1} K^{\alpha_2}}{L} = \alpha_0 K^{\alpha_2} L^{\alpha_1-1} = \mu_L \quad (3)$$

$$\frac{Y}{L} = 5,022 \cdot (87952,5)^{-0,5382} \cdot (2083891)^{0,5382} = 79875,42.$$

Так як $0 < a_1 < 1$, показник ступеня ($a_1 - 1$) є від’ємною величиною, то із збільшенням витрат праці, середня продуктивність зменшується. В даному випадку така тенденція не суперечить ефективності використання трудового потенціалу, так як це відбувається при незмінному обсязі інших ресурсів, в тому числі основних виробничих фондів.

2. Гранична продуктивність:

$$\frac{\partial Y}{\partial L} = \alpha_0 \alpha_1 K^{\alpha_2} L^{\alpha_1-1} = \nu_L \quad (4)$$

$$\frac{\partial Y}{\partial L} = 5,022 \cdot 0,4618 \cdot (2083891)^{0,5382} (87952,5)^{-0,5382} = 36886,47.$$

Гранична продуктивність праці, як і середня, залежить від загальної величини трудових витрат і обсягу виробничих фондів. Із збільшення витрат праці при незмінних фондах гранична продуктивність праці зменшується. Гранична продуктивність праці показує, що додаткова одиниця витрат праці приносить 36886,47 тис. грн. додаткових одиниць продукції.

3. Порівняння середньої і граничної продуктивності:

$$\alpha_0 K^{\alpha_2} L^{\alpha_1-1} = \alpha_1 (\alpha_0 K^{\alpha_2} L^{\alpha_1-1}); \quad (5)$$

$$\frac{Y}{L} \cdot \alpha_1 = \frac{\partial Y}{\partial L} \text{ або } v_L = \mu_L \cdot \alpha_1 \quad (6)$$

$$v_L = 79875,42 \cdot 0,4618 = 36886,47.$$

Порівняння середньої і граничної продуктивності говорить про те, що гранична продуктивність завжди нижче середньої продуктивності, так як $0 < \alpha_1 < 1$.

4. Еластичність випуску продукції за витратами трудового потенціалу:

$$\frac{\partial y}{\partial L} \cdot \frac{Y}{L} = \frac{\alpha_0 \alpha_1 L^{\alpha_1-1} K^{\alpha_2} L}{\alpha_0 L^{\alpha_1} K^{\alpha_2}} = \alpha_1 = \delta_L \quad (7)$$

$$\delta_L = 0,4618.$$

Це є відносний показник, який показує на скільки відсотків збільшується випуск продукції при збільшенні витрат на 1%. Як бачимо, на відміну від абсолютної граничної продуктивності відносна гранична продуктивність від обсягів ресурсів не залежить і за будь-яким їх співвідношенням збільшення трудових витрат на 1% приводить до збільшення обсягу виробництва на 46,18%.

5. Гранична норма заміщення витрат трудового потенціалу виробничими фондами:

$$\frac{vL}{vK} = \frac{\partial y}{\partial L} : \frac{\partial y}{\partial K} = \frac{\alpha_0 \alpha_1 L^{\alpha_1-1} K^{\alpha_2}}{\alpha_0 \alpha_2 K^{\alpha_2-1} L^{\alpha_1}} = \frac{\alpha_1 K}{\alpha_2 L} = \gamma_{KL} \quad (8)$$

$$\gamma_{KL} = \frac{0,4618 \cdot 2083891}{0,5382 \cdot 87952,5} = 20,33.$$

Ресурси, які взаємодіють в рамках виробничої функції, можуть замінювати одне одного. Це означає, що одиницю одного ресурсу можна замінити деякою кількістю другого ресурсу так, щоб обсяг виробництва при цьому не змінився. Це значить, що якщо граничний продукт в розрахунку на одиницю одного фактора, наприклад, вдвічі більше граничного продукту на одиницю другого фактора, то і гранична норма заміщення першого фактора другим дорівнює 2.

Гранична норма заміщення ресурсів залежить не лише від коефіцієнтів α_1 і α_2 , але і від співвідношення обсягів ресурсів. Чим більша фондоозброєність праці, тим більша норма заміщення витрат трудового потенціалу виробничими фондами.

6. Еластичність взаємозаміни ресурсів:

$$\gamma_{KL} = \frac{\alpha_1 K}{\alpha_2 L} \text{ звідси } \frac{K}{L} = \frac{\alpha_2}{\alpha_1} \gamma_{KL} \quad (9)$$

$$(\text{похідна від } \gamma_{KL}), \frac{\partial \frac{K}{L}}{\partial \gamma_{KL}} = \frac{\alpha_2}{\alpha_1}; \quad G_{KL} = \frac{\partial \frac{K}{L}}{\partial \gamma_{KL}} \cdot \frac{\gamma_{KL}}{\frac{K}{L}} = \frac{\alpha_2}{\alpha_1} \cdot \frac{\alpha_1 K}{\alpha_2 L} \cdot \frac{L}{K} = 1 \quad (10)$$

$$\frac{0,5382}{0,4618} \cdot \frac{0,4618 \cdot 2083891}{0,5382 \cdot 87952,5} \cdot \frac{87952,5}{2083891} = 1.$$

В даному показнику відображається показник граничної норми заміщення ресурсів, тобто якщо фондоозброєність збільшиться, наприклад в 1,5 разів, то в 1,5 разів збільшиться і гранична норма заміщення, тому еластичність взаємозаміни ресурсів дорівнює 1.

Доцільно розглянути суму коефіцієнтів еластичності випуску продукції, за витратами, тобто величину $A = a_1 + a_2$.

Як зазначалося раніше $0 < a_1, a_2 < 1$, економічно це доцільно. Дійсно, якби $a_1 < 0$, то це означало б, що із збільшенням обсягу трудових витрат, обсяг продукції абсолютно знижується, коли $a_1 \geq 1$, це означає, що збільшення лише трудових ресурсів, наприклад, в два рази при незмінному обсязі виробничих фондів забезпечить приріст обсягу виробництва в 2 рази ($a_1 = 1$) і більше ($a_1 > 1$). Аналогічні вислови і по відношенню до величини a_2 .

Хоча кожен із коефіцієнтів a_1 і a_2 менше одиниці, їх сума може бути: $A = 1$; $A > 1$; $A < 1$. Дана сума показує ефекти одночасного пропорційного збільшення обсягу ресурсів:

$$y' = a_0 (mL)^{a_1} (mK)^{a_2} = m^{a_1+a_2} a_0 L^{a_1} K^{a_2} = m^A y \quad (11)$$

Розглянемо варіанти суми коефіцієнтів:

1. $A = 1$, збільшення ресурсів в m раз, призводить до збільшення обсягу виробництва теж в m раз.

2. $A > 1$, збільшення ресурсів в m раз, призводить до збільшення обсягу виробництва більш ніж в m раз. Це говорить про доцільність розширення масштабів виробництва.

3. $A < 1$, збільшення ресурсів в m раз, призводить до збільшення обсягу виробництва менше ніж в m раз. Це говорить про недоцільність розширення масштабів виробництва.

Сума коефіцієнтів дорівнює одиниці, тобто $0,4618 + 0,5382 = 1$, це говорить про те, що якщо збільшувати ресурси, то відповідно і збільшиться в таке ж число разів обсяг виробництва, але доцільність такого заходу буде залежати від виробничих потужностей підприємства, від попиту на ринку, від конкурентноспроможності даного підприємства.

Таким чином, необхідність підвищення ефективності використання потенційних можливостей гірничо-збагачувальних підприємств, визначається основною стратегічною ціллю – виживанням в умовах ринку. А в ринковій економіці виживає той, хто ефективно використовує ресурси, що є у розпорядженні підприємства. Отже, ефективне управління формуванням і розвитком трудового потенціалу підприємства сприятиме максимальному залученню працездатного потенціалу до виробництва, постійному підвищенню ефективності використання трудового потенціалу.

В даній статті зазначено новий підхід щодо ефективності використання трудового потенціалу гірничо-збагачувального підприємства з урахуванням середньої і граничної продуктивності, норми заміщення ресурсів і еластичності взаємозаміни ресурсів (основа дослідження виробничої функції Кобба-Дугласа).

На нашу думку, вартісна оцінка трудового потенціалу ГЗК є необхідним етапом процесу формування й оцінки виробничого потенціалу підприємства і являє собою процес визначення величини трудового потенціалу у вартісному вираженні.

Оцінка такого елементу виробничого потенціалу підприємства як трудовий, є не простим завданням. Наукові розробки у сфері оцінки трудового потенціалу дають можливість обґрунтовано підійти до формування і управління таким важливим процесом на підприємстві.

Література

1. Должанський І.З. Управління потенціалом підприємства. Навчальний посібник. – К.: Центр навч.літ-ри, 2006. – 362с.
2. Управління трудовим потенціалом: Навч.посіб./Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. – К.: КНЕУ, 2005. – 403с.
3. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. – К.: КНЕУ, 2004. – 316с.
4. Авдеєнко В.Н., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия. – М.: Экономика, 1989.-240с.
5. Економіка виробничого підприємництва: Навч. посіб./ За ред. Й.М. Петровича. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2002. – 405с.

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Галушко О.С. 26.11.06*

*Надійшла до редакції
12.11.06*

УДК 331.546

Коломієць В.М.

МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розроблено механізм розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємства, що забезпечуватиме перехід неконкурентоспроможного персоналу в конкурентоспроможний.

Designed mechanism of the development to competitiveness of the personnel of the enterprise, which will provide transition an not competitive personnel in competitive.

Ефективне управління персоналом підприємства полягає в організації його роботи таким чином, щоб конкурентні переваги персоналу органічно вписувалися в синергетичну єдність діяльності організації.

Зміна економічних та правових умов господарювання не призвела до адекватної зміни в сфері управління персоналом.

Серед причин досить частих конфліктів та протиріч, що виникають між менеджерами, власниками підприємств з одного боку та персоналом – з іншого, найчастіше називають невідповідність рівня розвитку трудового потенціалу потребам виробництва. Персонал не в змозі реалізувати цілі та завдання підприємства в нових економічних умовах відповідно до глобалізаційних та інтеграційних тенденцій.

Однак, з нашої точки зору, проблему розвитку конкурентоспроможного персоналу не можна вирішити лише на основі підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Сучасні явища в економіці призвели до зниження соціально-економічного становища працівників підприємств, безробіття, відсутності соціальних гарантій та соціальної безпеки, навіть для зайнятого населення.

Тому розробка механізму розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємства є актуальним завданням і має важливе наукове і практичне значення.

Окремі аспекти підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів на ринку праці досліджувались у працях Я. Базилук, Д. Богині, Н. Глевацької, О. Грішнєвої, Н. Дудіної, Р. Капелюшнікова, Р. Крисіна, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Попова, М. Семикіної, О. Славгородської, Р. Фатхутдінова, Т. Хлопової, С. Цимбалюк, О. Шатохіна та інших.

Ці та інші роботи, в яких розпочато розв'язання досліджуваної проблеми, сприяли подальшому розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємств в умовах переходу до ринкових відносин, але у них недостатньо обґрунтовано системні заходи щодо формування відповідних кількісних і якісних характеристик персоналу, які б давали змогу керівникам спланувати і реалізувати на практиці заходи щодо підвищення ефективності функціонування підприємства у цілому.

У зв'язку з цим, метою статті є розробка механізму розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємства, що забезпечить перехід неконкурентоспроможного персоналу в конкурентоспроможний.

Внаслідок особливостей розвитку української економіки в умовах жорсткої конкуренції система формування конкурентоспроможності персоналу підприємства має враховувати мотиваційні, корпоративні, психофізіологічні характеристики персоналу.

Механізм розвитку конкурентоспроможності персоналу охоплює зміну всіх складових управління в напрямку, що забезпечить підвищення конкурентоспроможності персоналу і, загалом, підвищення конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Політика у сфері управління персоналом ставить за мету погодження, збалансування, взаємодоповнення та посилення різних соціально-професійних груп для забезпечення конкурентоспроможності персоналу та підприємства загалом. Вона дозволяє вирішувати дві основні проблеми використання ресурсів (у тому числі трудових): залучення в обіг усіх наявних ресурсів та їх найраціональніший розподіл між альтернативними варіантами використання.

Методи формування конкурентоспроможності залежать від бажаних кінцевих характеристик персоналу, при цьому вибір методу буде залежати від того, до якої галузі належить підприємство, його розміри, в якому регіоні розташовано, тощо [1].

Узагальнення практики функціонування підприємств та аналіз сучасної економічної літератури дозволив сформулювати основні принципи зміни характеристики персоналу при формуванні конкурентоспроможності персоналу: принцип системності; принцип направленості; принцип підлеглості; принцип обумовленості; принцип неперервності; принцип випереджаючого розвитку; принцип єдності оцінки та розвитку персоналу; принцип узгодження інтересів підприємства та окремого працівника; принцип “людського капіталу”.

Принцип системності полягає у тому, що всі процеси на підприємстві протікають системно. Принцип направленості дозволяє обирати напрямки змін відповідно до поставлених часткових завдань. Принцип підлеглості спрямовує окремі завдання з управління персоналом у русло з загальною метою підприємства. Принцип обумовленості пояснює взаємозв'язок між змінами в якісних та кількісних характеристиках персоналу підприємства та факторами середовища. Принцип неперервності дозволяє частково “крок за кроком” досягати маленьких результатів, що з часом призводять до змін в загальних характеристиках персоналу. Принцип випереджаючого розвитку визначається потребою прогнозування та превентивного реагування на сприятливі та несприятливі зміни середовища. Принцип єдності оцінки та розвитку персоналу реалізується шляхом узгодження вектору розвитку окремих характеристик трудового потенціалу та визначення пріоритетних його ознак. Принцип узгодження інтересів підприємства та окремих робітників має враховувати інтереси робітників, що реалізуються ними в процесі трудової діяльності. Його можна забезпечити розробкою програм соціалізації і корпоратизації підприємства, розвитком партнерства, залученням персоналу до участі у стратегічному плануванні та розподілі прибутків підприємства. Найбільш розповсюдженою формою реалізації цього принципу є системи оплати праці і мотивації робітників. Принцип “людського капіталу” має змінити відношення керівництва до персоналу з позиції теорії людського капіталу. Необхідність такої зміни викликана зростаючою роллю особистості працівника в діяльності підприємства, що повинно використовуватися для досягнення мети підприємства через вивчення та формування мотиваційних установок.

Механізм розвитку конкурентоспроможності має забезпечувати перехід неконкурентоспроможного персоналу в конкурентоспроможний. Процес переходу персоналу від одного стану до іншого, на думку автора, виглядає наступним чином (рис. 1).

За визначенням автора, механізм розвитку конкурентоспроможності персоналу – це сукупність системних заходів, направлених на формування відповідних кількісних та якісних характеристик персоналу, реалізація яких дозволяє досягти потрібного рівня конкурентоспроможності персоналу й підприємства. У загальному вигляді механізм формування конкурентоспроможності персоналу представлений на рис. 2.

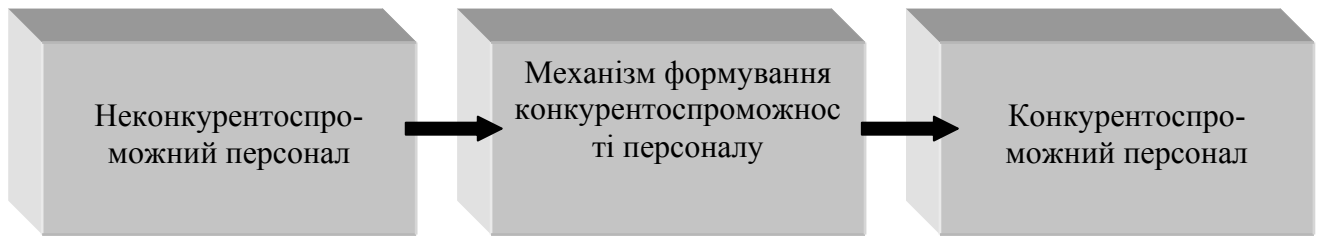


Рис. 1. Процес розвитку конкурентоспроможності персоналу

Конкурентоспроможність персоналу забезпечується сукупністю характеристик, що дозволяють досягти конкурентних переваг. За всіма характеристиками персоналу досягнення конкурентних переваг неможливо, і завданням менеджера є визначення пріоритетів розвитку персоналу. Наявність більшої чи меншої кількості переваг та їх вагомість визначають рівень конкурентоспроможності персоналу. Досягнення відповідного рівня, що дозволить підприємству ефективно функціонувати, – і є кінцевою метою запропонованого механізму.

Зміни в кількісному та якісному стані персоналу підприємства відбуваються через реалізацію відповідних стратегій – інструментів управлінського впливу на конкурентоспроможність персоналу. Необхідна обов'язкова фіксація цих змін до і після дії управлінського впливу реалізованих заходів, що дозволить оцінити ефективність заходів та прийняти рішення щодо подальшого управління конкурентними перевагами персоналу.

Фіксація змін має передбачати створення системи кількісних та якісних показників, як аналітичної основи для прийняття подальших рішень.

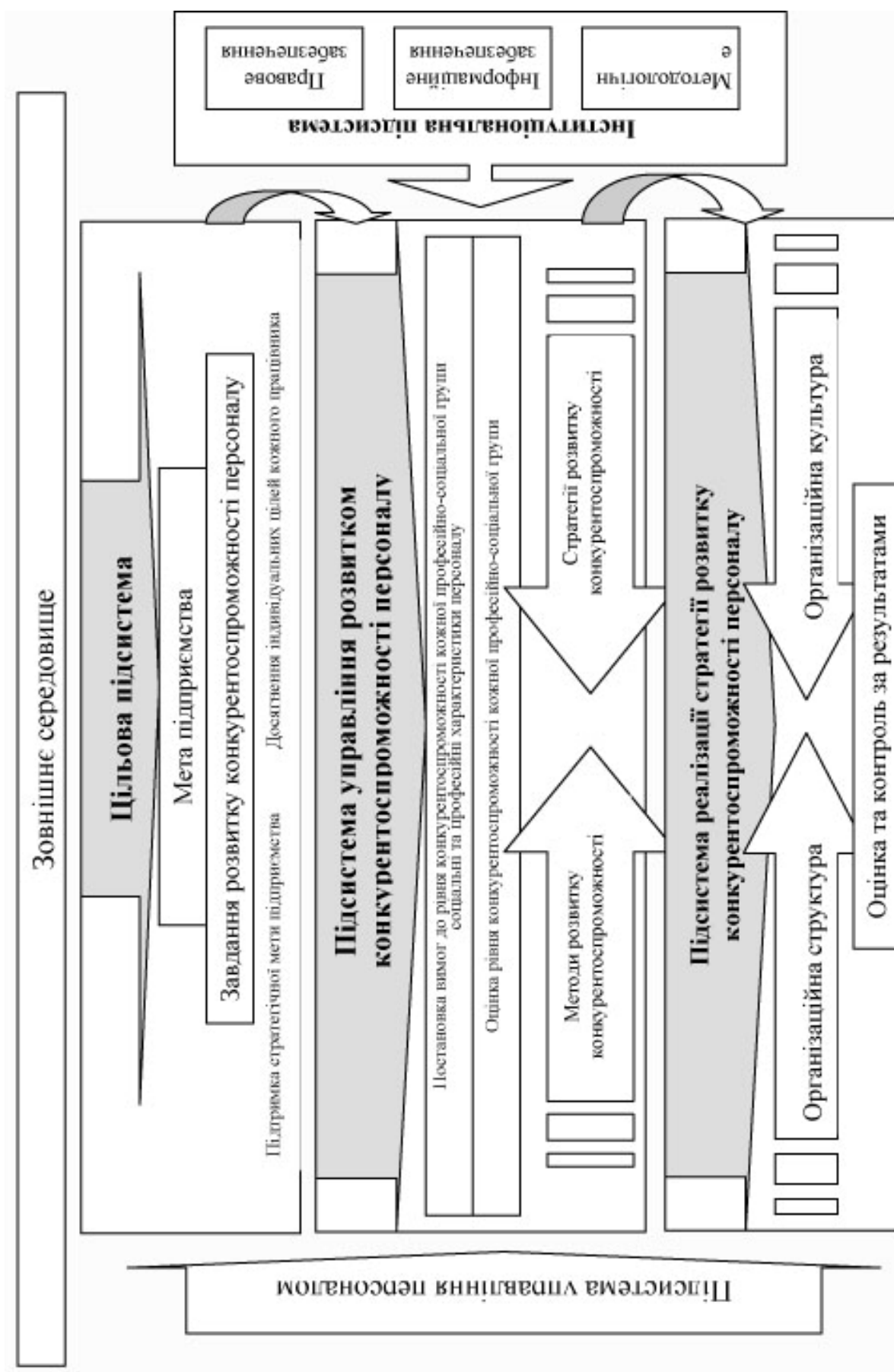
В свою чергу цей механізм є складовою механізму формування конкурентоспроможності підприємства. Механізм розвитку конкурентоспроможності – механізм, що збуджує індивіда, колектив, конкретного працівника, власника, підприємця. Формування механізму має створюватись з урахуванням конкуренції. Система розвитку ґрунтується на конкуренції, що забезпечує індивіду і колективу збуджувальні мотиви до підвищення конкурентоспроможності.

Послідовно розглянемо підсистеми запропонованого механізму.

Цільова підсистема. Завдання з розвитку конкурентоспроможності персоналу діляться на дві групи.

Перша група завдань забезпечує досягнення стратегічної мети підприємства: прибутковість, стабільність, адаптованість, оптимальність. Друга група сприяє досягненню індивідуальних цілей кожного працівника: задоволення від трудового процесу, кар'єрне зростання, матеріальна зацікавленість в результатах праці.

Підсистема управління розвитком конкурентоспроможності персоналу передбачає використання відповідних соціальних і професійних характеристик персоналу. Для цього визначаються вимоги до персоналу, які трансформуються у систему кількісних та якісних показників. Оцінка рівня конкурентоспроможності персоналу за допомогою сформованої системи показників дозволяє проаналізувати відповідність потрібного та наявного персоналу на підприємстві. На етапі оцінювання характеристики персоналу не удосконалюються та не підвищується його конкурентоспроможність, а лише формується аналітична база для подальшого планування напрямів розвитку. Встановлюється також відповідність досягнутого рівня конкурентоспроможності (шляхом оцінки окремих характеристик персоналу) потребам підприємства в конкретний період часу. Високий



рівень конкурентоспроможності персоналу загалом не завжди забезпечує такий самий рівень конкурентоспроможності кожного працівника, що передбачає розподіл всього персоналу на однорідні групи та диференціацію методів оцінки для кожної групи. Подібна ситуація з одного боку може стати фактором соціальної напруги в колективі, але одночасно є резервом невикористаних можливостей. Індивідуальний підхід дозволить уникнути деградації окремого працівника.

Усі методи розвитку конкурентоспроможності персоналу об'єднано в групи: відбір; навчання; мотивація; соціальна підтримка; інтеріоризація; самовідтворювання; реінжиніринг; лізинг персоналу; корпоративна участь.

У структурному відношенні механізм розвитку конкурентоспроможності має включати певну структуру відповідальних працівників, норми і правила стимулювання, періодичність проведення оцінки здійснюваних заходів на основі конкретних соціологічних досліджень. Важливу роль мають відігравати кадрові служби підприємств і організацій, соціологічні служби, керівники і спеціалісти різних рівнів управлінської структури. Вони можуть впливати на задоволення і розвиток потреб працівників, враховуючи їх інтереси.

Підсистема реалізації виконує два найбільш важливих завдання з розвитку конкурентоспроможності персоналу:

- адаптація організаційної структури до тактичних змін;
- адаптація організаційної структури до стратегічних змін.

Реалізація обраної стратегії розвитку означає створення життєздатної організаційної структури підприємства. Зміни в ній мають відповідати напрямам змін в конкурентоспроможності персоналу у відповідності зі стратегією [1]. Труднощі при реалізації стратегій розвитку конкурентоспроможності персоналу, полягають у тому, що персонал одночасно стає суб'єктом та об'єктом управлінського впливу. Організаційно-правовими важелями на підприємстві можуть бути закони, укази Президента, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів, накази міністерств і відомств, конвенції МОП, Генеральна, галузева і регіональна угоди, колективні договори, устав підприємства, штатний розпис, правила, положення, інструкції, організація робочого місця. Реалізація стратегії розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємства передбачає ряд управлінських дій для зміни кількісного та якісного складу підприємства:

- установа переліку робіт, розробка раціональних технологій та розрахунок норм праці;
- розподіл усіх видів робіт між працівниками і встановлення між ними системи взаємодії, кооперація праці;
- організація оплати й матеріального стимулювання праці;
- охорона праці, техніка безпеки, створення сприятливих умов праці;
- правове регулювання трудових відносин;
- налагоджування партнерських взаємовідносин з формальними та неформальними організаціями, що мають вплив на персонал;
- формування корпоративної культури.

Важливим завданням при реалізації стратегії є адаптація організаційної культури підприємства до нової стратегії, що може проявлятися в розробці загальних установок та сприйнятті цих установок персоналом підприємства. Під організаційною культурою розуміють переконання й філософію компанії, що виявляється в принципах, традиціях, цінностях та офіційній політиці організації, практичних методах управління персоналом та контролю за його роботою [2]. Створення високоорганізованої культури, що підтримує стратегію, дозволяє формувати прихильність персоналу ідеалам фірми та сприяти

підвищенню конкурентоспроможності персоналу [3]. Реалізація розвитку конкурентоспроможності персоналу – це надзвичайно складний процес і стикається з великою кількістю проблем, що призводять до невдач у ході реалізації стратегії:

- неконтрольовані зовнішні впливи і зміни в навколишньому середовищі підприємства;
- слабка координація діяльності при здійсненні запланованих заходів;
- неув'язка стратегічних та оперативних планів;
- помилки при плануванні, занижена оцінка необхідних ресурсів;
- неясність та суперечливість поставлених цілей;
- низька кваліфікація та недостатня компетентність персоналу;
- низький або занадто високий рівень делегування повноважень;
- недосконалість інформаційної та комунікаційної систем підприємства;
- низький рівень контролю над стратегічно важливими показниками.

Критерієм ступеня успішності реалізації стратегії розвитку конкурентоспроможності є рівень досягнення мети. Форми контролю за досягненням мети управління конкурентоспроможністю персоналу отримали назву моніторингу та кадрового аудиту. Формування системи розвитку конкурентоспроможності персоналу передбачає володіння інформацією про результативність праці на підприємстві та про внутрішнє та зовнішнє середовище. Інформаційне забезпечення підприємства включає інформацію про умови матеріального стимулювання, оплати праці, конкурентоспроможність персоналу, моніторинг соціального захисту і мотивації працівників, зарубіжний і вітчизняний досвід мотивування.

Для забезпечення ефективності перетворень необхідно мати загальнодержавну систему контролю оцінки і прогнозу змін в мотивації трудової діяльності на державному і регіональному рівнях. Функції моніторингу (постійного спостереження і контролю за станом мотивації праці), могли б виконувати державні служби мотивації, а на рівні підприємств – також відповідні відділи або служби. При відсутності останніх цю роботу можуть, скажімо, виконувати працівники планово-економічних відділів. Впровадження моніторингу розвитку має забезпечити здійснення оперативної діагностики і оцінки мотивації в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва, конкурентоспроможності персоналу. Установки працівників і підприємства до розвитку конкурентоспроможності перебувають під постійним впливом факторів зовнішнього середовища як на рівні підприємства, так і на рівні держави, регіону. На всіх цих рівнях доцільно забезпечити роботу відповідних служб розвитку, які б діяли чи на самостійних засадах чи в складі окремих управлінських структур.

Узагальнення практики функціонування підприємств та аналіз сучасної економічної літератури дозволив сформулювати основні принципи зміни характеристик персоналу при формуванні конкурентоспроможності персоналу: принцип системності; принцип направленості; принцип підлеглості; принцип обумовленості; принцип неперервності; принцип випереджаючого розвитку; принцип єдності оцінки та розвитку персоналу; принцип узгодження інтересів підприємства та окремого працівника; принцип “людського капіталу”.

Розроблено механізм розвитку конкурентоспроможності, що забезпечуватиме перехід неконкурентоспроможного персоналу в конкурентоспроможний, за допомогою сукупності системних заходів, направлених на формування відповідних кількісних та якісних характеристик персоналу, реалізація яких дозволяє досягти відповідного рівня конкурентоспроможності персоналу й підприємства. Запропонований механізм дає змогу

керівникові вибрати напрями розвитку конкурентоспроможності персоналу для подальшого ефективного функціонування підприємства. Механізм розвитку конкурентоспроможності персоналу включає цільову підсистему, що охоплює завдання стратегічного розвитку підприємства та індивідуального розвитку працівника; підсистему формування стратегії розвитку конкурентоспроможності персоналу, що обґрунтовує вибір методів та стратегій для кожної професійно-соціальної групи та створює портфель конкурентних стратегій персоналу підприємства; підсистему реалізації стратегії, що забезпечує зміни організаційної структури підприємства у відповідності зі змінами персоналу.

Подальші дослідження направлені на формування та вибір стратегій розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємств.

Література

1. Chandler A.D. Strategy and Structure, MIT Press, Cambridge, Mass., 1962. – 287 p.
2. Славгородская О.Ю. Взаимосвязь стратегий развития организации и стратегий управления персоналом // Економіка: Збірник наукових статей – Харків: Вид. ХДЕУ, 1998. – № 1. – С. 124 – 126.
3. Глевацька Н.М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ. – 2005. – С. 25 – 30.

Рекомендовано до публікації
д.т.н., професором Пономаренко П.І.. 02.11.06

Надійшла до редакції
26.10.06

ВИЯВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ ТРАНСПОРТНОЇ ЛОГІСТИКИ

Представлена методика відбору психологічних якостей, які впливають на професійний рівень фахівця транспортної логістики. Підібрані методики та розроблені шкали оцінки, які кількісно оцінюють рівень розвитку кожної з відібраних якостей.

The technique of the selection of psychological parameters influencing a professional level of an expert of transport logistics is presented. Techniques of quantitative assessment of the mentioned above psychological parameters are presented.

Кожна професійна діяльність пред'являє до фахівця специфічні вимоги, серед яких окремим блоком повинні виділятися вимоги до психологічних якостей спеціаліста. Така постановка питання дозволяє вирішувати безліч проблем: забезпечувати більш швидку адаптацію працівника в спеціальності, знизити ризики професійної деформації, вигорання фахівця й інших особистісних змін під впливом професійної діяльності, вирішити питання напрямку й варіантів підвищення кваліфікації в рамках даної спеціальності та ін.. Також це дозволяє вирішити питання з оплатою, у тому числі й виробити механізми формування заробітної плати з урахуванням не тільки зовнішніх факторів, але й психологічних особливостей фахівця, визначити й модернізувати механізм вирішення питань мотивації працівника, у тому числі й матеріальної.

Декілька авторів у своїх роботах розглядали ці питання. Серед них можна згадати М.Ю. Щеніса [2], який представив методику „експертної оцінки” Ліпмана. Крім того, Г. Щекина [3], Е.П. Ільїна [5], Б.Л. Покровського, кожен з яких запропонував окрему систему тестів для визначення психологічних параметрів особистості. Однак, включити результати цих тестів до розрахунку заробітної платні, пропонуючи модель такого розрахунку, не намагався жодний із вчених.

Метою статті є визначення професійно важливих психологічних якостей для спеціальності транспортної логістики та визначення шляхів включення цих параметрів у структуру формування заробітної плати.

Робота складалася з трьох етапів. На першому етапі експертам в області транспортної логістики було запропоновано за допомогою методики експертної оцінки діяльності О.Ліпмана визначити професійно значимі психологічні якості для працівника даної спеціальності [1-3]. Експерти були відібрані з урахуванням наступних показників:

- вища освіта за фахом економіка;
- посада не нижче начальника підрозділу;
- безпосередня робота в сфері транспортної логістики;
- загальна успішність компанії або підрозділу.

На другому етапі була проведена обробка результатів експертної оцінки. Відібрані якості були згруповані, а групи були ранжирувані із вказівкою питомої ваги важливості кожної з них у загальній оцінці.

На третьому етапі, після обробки результатів експертної оцінки був проведений аналіз та підбір психодіагностичних методик, які, маючи достовірну надійність і валідність, а, також є найменш витратними в питаннях часу, необхідного для їх

проведення й обробки, а у питанні підготовки фахівців відділів кадрів - для їхнього аналізу, могли б бути застосовані як показники формування заробітної плати.

На першому етапі за результатами дослідження та за допомогою методики експертної оцінки діяльності О.Ліпмана були виділені наступні тенденції. У групу професійно необхідних психологічних якостей фахівця для роботи у сфері транспортної логістики були виділені наступні якості:

- Висока працездатність,
- Дисциплінованість,
- Оперативність,
- Уміння швидко запам'ятовувати,
- Тямущість,
- Кмітливість,
- Працьовитість,
- Ініціативність,
- Ретельність,
- Відповідальність,
- Уважність,
- Організованість.

Далі, ми можемо виділити три групи професійно необхідних якостей: 1) якості, що пред'являють вимоги до високого рівня розвитку психічних процесів – уміння швидко запам'ятовувати, тямущість, кмітливість, уважність; 2) якості, що безпосередньо впливають на трудову діяльність фахівця - дисциплінованість, працьовитість, ретельність, працездатність; 3) якості, що пред'являють вимоги до особистісних особливостей фахівця: ініціативність, оперативність, відповідальність, організованість. Отже, уже на цьому етапі ми можемо говорити про необхідність для працівників даної спеціальності проведення двох видів психологічної підготовки й перепідготовки: розвиток професійно значимих психологічних функцій і тренінгових занять особистісного росту фахівця.

Результати другого етапу дослідження можна представити в табл. 1.

В Таблиці 1 прийняті наступні позначення: I – психічні процеси, II – працьовитість, III – особистісні особливості.

На підставі таблиці можна зробити висновок про те, що групи показників мають однакову питому вагу у загальній оцінці, що ясно говорить про відсутність необхідності введення в систему розрахунку заробітної плати коефіцієнта важливості при кількісному визначенні психофізіологічних показників особистості вже на цьому етапі дослідження.

Слід також зазначити, що якості, що одержали найменшу кількість балів в експертній оцінці (ризикованість, вразливість і т.п.), є прямо протилежними виділеним значимим якостям, що вказує на точність і надійність вибору.

На третьому етапі були проаналізовані методики, що дозволяють включити отримані результати в структуру математичних розрахунків заробітної плати фахівця.

Серед всіх використовуваних в області професійного консультування методик були відібрані три тести для кожної з виділених груп показників: "Теппінг-Тест" Е.П. Ільїна, тест "Визначення закономірностей" Б.Л.Покровського й тесту на виявлення акцентуацій характеру Шмішека. Розглянемо докладніше кожну з методик.

Методика Б.Л.Покровського „Визначення закономірностей” служить для оцінки якостей мислення - здатності до аналізу й порівняння, умінню робити логічні побудови, легкості виникнення асоціативних зв'язків, установленні тотожності й розходження, швидкості перемикавання з одного способу розумової дії на інший, а також для характеристики стійкості уваги й оперативної пам'яті[4].

Таблиця 1

Угрупування й ранжирування груп психофізіологічних показників

Група	Якість		Бали	Питома вага*
I	Уміння швидко запам'ятовувати	23	91	0,34
	Тямущість	21		
	Кмітливість	24		
	Уважність	23		
II	Висока працездатність	22	88	0,33
	Дисциплінованість	22		
	Працьовитість	22		
	Ретельність	22		
III	Оперативність	23	89	0,33
	Ініціативність	17		
	Відповідальність	25		
	Організованість	24		
Разом		268		

*Показник одержуємо шляхом відношення загальної суми балів по кожній групі (третій стовпчик) до загальної суми балів по обраних якостях.

На бланку є 25 рядків по 5 слів у кожній.

Ліворуч перед кожним рядком зображені значки : +?* та ін.. Цими умовними символами позначені або зашифровані одне або кілька слів з тих, що є в даному рядку. Завдання випробуваного - відшукати й підкреслити ці слова. Щоб це зробити, він повинен уловити закономірність розташування знаків. Так, якщо всі значки різні, виходить, і слово, яке треба знайти, складається з різних, неповторюваних букв. Наприклад, +*:= куля нянька тара дядько (правильна відповідь - куля). Якщо ж на початку рядка є набір знаків такого роду : *+*?, то очевидно, що цьому набору знаків будуть відповідати слова, у яких друга й четверта букви однакові. Слова можуть складатися з 4, 5, 6, 7 і 8 букв, тобто завдання в міру збільшення букв ускладнюється, однак принцип позначення й розшифровки слів той самий. Іноді значками можуть позначатися слова, у яких зустрічаються дві пари однакових букв. Наприклад, *:I:OI - стаття сорока думка качалка.

За даними експерименту розраховується коефіцієнт успішності (A):

$$A = \frac{D - \text{пропуски}}{D + \text{помилки}} * C, \quad (1)$$

де A - коефіцієнт успішності;

D - кількість слів, які потрібно було підкреслити в тім обсязі матеріалу, що переглянув випробуваний за надані йому 8 хвилин;

пропуски - кількість не підкреслених слів, яку необхідно було підкреслити в даному обсязі матеріалу;

помилки - кількість неправильно підкреслених слів;

С - загальна кількість всіх переглянутих слів.

Успішність виконання завдання оцінюється за коефіцієнтом А: більше 100 - відмінно; 85- 100 - добре, 70- 84 задовільно, менш 69 - погано.

Методика Ільїна Е.П. дозволяє виявити межіндивідуальну варіативність психічного темпу, силу й стабільність нервової системи, рівень і динаміку працездатності, психофізіологічних основ і рівень розвитку уваги[5].

Випробуваному пропонують проставляти олівцем крапки в бланку правою рукою. По сигналу експериментатора він повинен переходити до розміщення крапок з одного квадрата в інший.

Ціль обробки результатів - визначити характер працездатності випробуваного під час виконання завдання теппінг-тесту. Для цього спочатку необхідно підрахувати кількість крапок, розставлених випробуваним за кожні 5 секунд у квадратах першого й другого бланка, і занести результати до протоколу (табл.2).

Таблиця 2

Протокол результатів теппінг- тесту Ільїна

№ квадрата	Проміжок часу роботи	Кількість проставлених крапок
1-й	0-5	
2-й	6-10	
3-й	11-15	
4-й	16-20	
5-й	21-25	
6-й	26-30	

Потім будуються графіки працездатності. Для цього на осі абсцис потрібно відкласти п'ятисекундні проміжки часу, а на осі ординат - кількість крапок у кожному квадраті.

Сила нервової системи діагностується на підставі аналізу графіка працездатності за формою кривий згідно наступним критеріям. Типи динаміки максимального темпу руху проілюстровані графіками (Рис. 1).

Розглянемо значення графіків докладніше.

1.Графік працездатності по типу опуклий: темп працездатності випробуваного наростає в перші 10- 15 секунд роботи, а надалі до 25- 30 секунд він може знизитися нижче вихідного рівня. Тип нервової системи випробуваного - сильний.

2. Графік працездатності по типу рівний, максимальний темп утримується випробуваним приблизно на одному рівні протягом усього часу роботи. Тип нервової систему у випробуваного середньої сили.

3. Графік працездатності по типу спадний: максимальний темп знижується вже із другого 5 секундного відрізка часу й залишається на зниженому рівні протягом всієї іншої роботи. Це свідчить про слабкість типу нервової системи випробуваного.

4. Графік працездатності по типі проміжний; темп роботи знижується в цьому випадку після перших 10- 14 секунд. Тип нервової системи в цьому випадку середньо-слабкий.

5. Графік працездатності по типі ввігнутий: первісне зниження максимального темпу переміняється потім короткочасним зростанням темпу до вихідного рівня. Внаслідок здатності до короткочасної мобілізації такі випробувані також ставляться до групи осіб із середньо - слабким типом нервової системи.

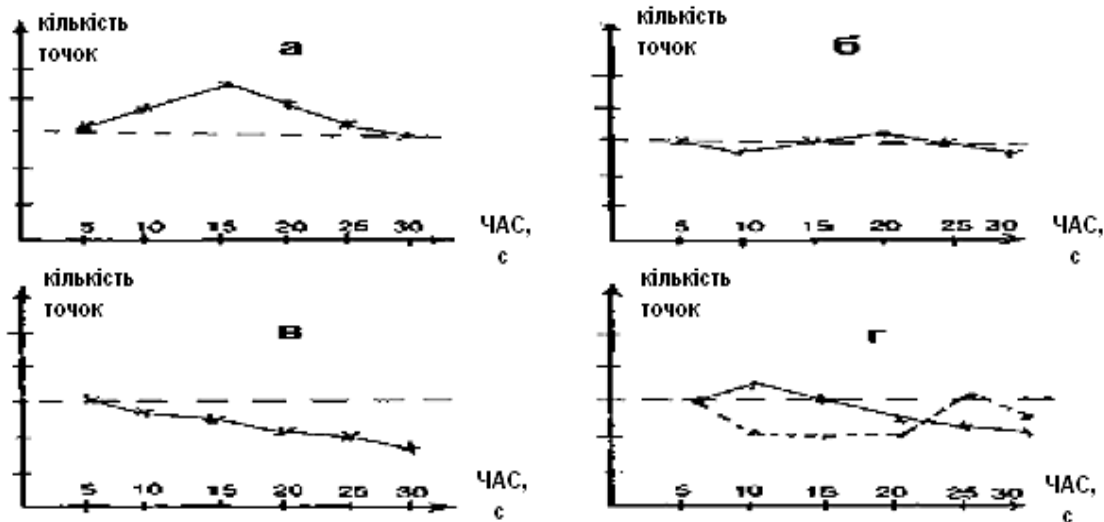


Рис. 1. Графіки: а - опуклого типу; б - рівного типу; в - спадного типу; г - проміжного й увігнутого типів. Горизонтальна лінія - лінія, що відзначає рівень початкового темпу роботи в перші 5 секунд.

Для результатів даного психологічного тесту необхідно розробити шкалу оцінки. З огляду на те, що специфіка роботи спеціальностей оформлювального блоку вимагає сильного типу нервової системи, шкалу можна представити таким чином: сильний тип - відмінно, тип середньої сили - добре, середньо - слабкий тип - задовільно, слабкий тип - погано.

Тест на виявлення акцентуацій характеру Шмішека призначений для діагностики типу акцентуації особистості, тобто найбільш виражених і значимих у структурі характеру якостей [4,6].

Відповідно до теорії К. Леонгарда "акцентуірованих особистостей" властиві особистості риси можуть бути розділені на основні й додаткові. Основні становлять ядро особистості. У випадку яркої їхньої виразності риси стають акцентуаціями характеру, як би загостренням деяких властивих кожній людині індивідуальних рис.

Цей тест призначений для виявлення акцентуацій характеру, тобто певного напрямку характеру. Опитувальний лист містить у собі 88 питань та 10 шкал, що відповідають певним акцентуаціям характеру. Перша шкала характеризує особистість із високою життєвою активністю, друга шкала показує збудливу акцентуацію. Третя шкала говорить про глибину емоційного життя випробуваного. Четверта шкала показує схильність до педантизму. П'ята шкала виявляє підвищену тривожність, шоста - схильність до перепадів настрою, сьома шкала говорить про демонстративність поведінки випробуваного, восьма - про невірноваженість поведінки. Дев'ята шкала показує ступінь стомлюваності, десята - силу й виразність емоційного реагування. Перед проведенням опитування дається інструкція. Час відповідей не обмежується.

З погляду аналізу результатів, тест на виявлення акцентуацій характеру Шмішека є найбільш складним, оскільки він є специфічним і різнобічно характеризує особистість

випробуваного. Для автора були важливі особистісні якості із третьої групи, а саме: оперативність, ініціативність, відповідальність, організованість. Виходячи з визначення акцентуацій особистості, автор стверджує, що за вищезначені якості відповідають дві акцентуації характеру, тобто: оперативність, відповідальність відносно до першої (гіпертимної), а відповідальність і організованість - до другої (педантизм). Шкала оцінки була розроблена з урахуванням того фактора, що крайності, тобто невиражені або сильно яскраво виражені результати тесту одержують нижчу оцінку, ніж результати, що потрапили в середину області припустимих значень. Повторюю, що максимально можливий результат по акцентуаціях становить 24. Представимо шкалу в таблиці (табл.3.):

Таблиця 3

Шкала оцінки психофізіологічних показників групи III

Область значень результатів	Оцінка результатів
0...6	погано
6...12	відмінно
12...18	добре
18...24	задовільно

Всі ці методики відповідають окресленим автором вимогам і пройшли перевірку в рішенні поставленої нами завдання.

Формування заробітної плати та визначення напрямків мотивації й підготовки фахівців - складні завдання, які не можуть бути вирішені без урахування психологічного компонента даної проблеми. Дана теза була доведена в попередній статті автора й тепер підтверджена за допомогою спеціально підібраних для цих цілей методик.

Як методика відбору психофізіологічних показників особистості працівника, була обрана методика експертної оцінки О. Ліпмана. Даний алгоритм дозволяє виявити якості, необхідні для включення в математичні розрахунки заробітної плати та важливий для визначення напрямків подальшої нематеріальної мотивації фахівця транспортної логістики.

Всі психологічні показники, необхідні для розрахунку заробітної плати транспортного логістика, можуть бути виявлені за допомогою методик "Теппінг-Тесту", тесту "Установлення закономірностей" Б.Л.Покровського й тесту на виявлення акцентуацій характеру Шмішека. По кожній з методик створена шкала оцінки. Вона буде використана при розробці моделі розрахунку заробітної плати.

Література

1. Ручаєвський Д.О. "Визначення ролі психологічних властивостей особистості в роботі спеціаліста з транспортної логістики та їх вплив на формування заробітної плати", науковий журнал „Економіка: проблеми теорії та практики”, грудень 2007.
2. М.Ю. Шейніс „Робочая книга психолога органиации”, Бахрах, 2005
3. Щекин Г. „Практическая психология менеджмента”, К.: Україна, 1994
4. „Основы психологии”. Практикум / Ред. - сост. Л.Д. Столяренко. Ростов н/Д: з-в "Фенікс", 2000.
5. Ільїн Є.П. Методика "Теппінг-Тест" // Методичні вказівки до практикуму по психофізіології. - Л., 1981.
6. „Практикум по основам психологии: Тексты и хрестоматия. Учебное пособие для студентов медицинского института” / Укладач - В.А. Мельников. Сімферополь: "СОНАТ", 1997.

Рекомендовано до публікації
д.т.н., професором Пономаренко П. І. 27.11.06

Надійшла до редакції
09.11.06

удк 658.563:65.015.3

Смірнов В. В., Клименко О.О.

МОДИФІКОВАНА СИСТЕМА ЗБАЛАНСОВАНИХ ПОКАЗНИКІВ ЯК СИНТЕЗ ІСНУЮЧИХ ІНСТРУМЕНТІВ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Обґрунтовано доцільність використання новітніх методів всебічної оцінки ефективності функціонування підприємства. Розглянуто сучасні підходи щодо успішної реалізації стратегії. Шляхом порівняльного аналізу виявлено можливості вдосконалення існуючих інструментів стратегічного управління. Запропоновано модифіковану систему збалансованих показників з урахуванням доробок та усуненням низки недоліків

The rationality to use the newest methods of a general estimation of the enterprise efficiency is argued. Is considered the modern approaches to successful realization of strategy. Is revealed opportunities to perfect existing management strategic instruments by comparative analyses. It is offered the modified system of the balanced scorecard with due regard for makes time and removal some shortcomings

В останні роки використання традиційних фінансових показників (система бухгалтерського обліку та фінансової звітності) для прийняття управлінських рішень зазнає суворої критики [1] через суттєву різницю між ринковою і балансовою вартістю підприємства. Так, на початок 1978 р. балансова вартість складала 95% ринкової, а на початку 1998 р. лише 28% [1]. Збільшення "розриву" пояснюється підвищенням ролі нематеріальних активів, таких як інтелектуальний капітал, репутація, незавершені науково-дослідні розробки і т.д. Непристосованість стандартів обліку щодо вирішення проблеми відображення нематеріальних активів у балансі – одна з головних причин застосування сучасного управлінського інструментарію об'єктивної та всебічної оцінки ефективності функціонування соціотехнологічної системи.

Додаткова причина використання вищезгаданого інструментарію – неспроможність таких заходів як зниження витрат, підвищення використання активів та вдосконалювання логістики забезпечити конкурентоспроможність підприємства. Один з ефективних методів набуття конкурентних переваг – довгостроковий розвиток на засадах стратегічного управління. Стратегія – це заздалегідь розроблена скоординована програма дій, спрямованих на досягнення цілей (зростання сукупної вартості бізнесу, його прибутковості тощо).

Відомо, що розробка стратегії – прерогатива вищого керівництва, проте її формулювання не гарантує успіху. У більшості випадків проблеми виникають унаслідок неефективної реалізації стратегії, якою займаються менеджери середньої та низової ланок. За даними компанії "Balanced Scorecard Collaborative" тільки 5% співробітників розуміє стратегію своєї компанії; 25% менеджерів одержують винагороду в залежності від її реалізації; 86% керівників витрачають менш години на місяць, щоб обговорити стратегію; 60% організацій не зв'язують бюджет із стратегією [2]. Таким чином, для підвищення ефективності реалізації стратегії, а також з метою скорочення "розриву" між ринковою та балансовою вартістю підприємства, доречно і доцільно скористатися такими основними інструментами стратегічного управління (ICU) як BSC, піраміда ефективності, EP2M, "stakeholder", tableau de bord. Зазначені ICU відрізняються переліком використовуваних показників, їх групуванням і подальшим структуруванням.

BSC (Balanced ScoreCard – система збалансованих показників) – ICU, що за своєю суттю враховує нематеріальні активи підприємства, а за складом – це "набір пов'язаних цілей, показників, завдань і заходів, які описують стратегію компанії та спосіб її

досягнення. Ця система допомагає перетворити такий складний та найчастіше невизначений об'єкт, як стратегія, у щось конкретне і доступне для розуміння" [3]. Цей ІСУ використовується у 60% компаній списку Fortune 500 [3]. Основна ідея BSC відображена в українському перекладі назви. По-перше, це система – будь-яка діюча система змінює всі процеси та учасників, які потрапляють під її вплив. Так само впровадження BSC в організації неминує її змінює, концентруючи на досягненні цілей, пріоритетних на цей час. По-друге, це система показників, тобто індикаторів, що демонструють, на якому етапі реалізації стратегії знаходиться підприємство. І, нарешті, це збалансована система показників. Так званий "баланс" має багатоплановий характер, оскільки охоплює зв'язок кількісних та якісних показників, стратегічного й операційного рівнів управління, минулих та майбутніх результатів, а також внутрішні і зовнішні аспекти діяльності компанії.

Основні принципи BSC: причинно-наслідковий зв'язок усіх показників; зв'язок результуючих (вимірюються наприкінці визначеного періоду) і випереджаючих показників (можна виміряти негайно); зв'язок всіх показників із фінансовими результатами діяльності [4].

BSC, розроблена американськими дослідниками D. Norton (Д. Нортон) і R. Kaplan (Р. Каплан) у 1990 р., діє в чотирьох напрямках: фінанси, споживачі, внутрішні процеси, навчання персоналу та зростання компанії (рис. 1). Основна особливість BSC – введення в аналіз діяльності компанії нефінансових показників. Система дозволяє виявити ті внутрішні процеси, що позитивно та / або негативно впливають на ефективність функціонування компанії.

Поряд з такими перевагами як урахування якісних показників, розгляд клієнта як одного з основних чинників впливу на досягнення цілей компанії, відображення залежності зростання підприємства від навчання і розвитку персоналу, BSC D. Norton & R. Kaplan недосконала. У системі немає критично важливого компонента, а саме засобу оцінки, до того ж цей інструмент "покриває" лише 75% показників Award Baldrige Criteria [1]. Фактично відсутній кінцевий орієнтир, тобто базовий показник, за яким вимірюється успішність реалізації стратегії та ефективність функціонування підприємства. Із чинників зовнішнього середовища прямого і непрямого впливу виділені тільки споживачі.

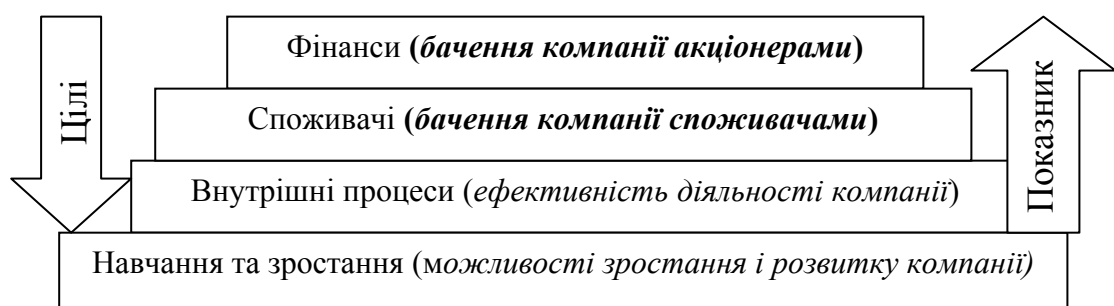


Рис. 1. BSC D. Norton & R. Kaplan

BSC, запропонована американським дослідником L. Maisel (Л. Мейсел) у 1992 р., також включає чотири напрямки, на основі яких формуються судження про ефективність діяльності компанії (рис. 2).

Однак перспективу навчання і зростання L. Maisel замінює трудовими ресурсами, що надає ІСУ більш соціального характеру. У перспективі "трудові ресурси" оцінюються інновації, освіта, навчання, компетентність та корпоративна культура. Шляхом виділення

трудових ресурсів L. Maisel акцентує увагу на важливості персоналу компанії, особливо якщо йдеться про сферу послуг, де безпосередньо від персоналу залежить задоволення потреб клієнта. Таким чином, розбіжності між ICY D. Norton & R. Kaplan і L. Maisel не істотні і вимірюються нюансами.



Рис. 2. BSC L. S. Maisel

Основна концепція піраміди ефективності, запропонованої американськими вченими С. McNair (К. МакНейр), R. Lunch (Р. Ланч) і К. Cross (К. Кросс) у 1990 р., – зв'язок клієнтоорієнтованої корпоративної стратегії з фінансовими показниками, доповненими декількома ключовими якісними показниками. Склад цього ІСУ формують п'ять ієрархічно пов'язаних рівнів: бачення; ринок та фінанси; задоволення клієнтів, гнучкість і продуктивність; якість, строки поставки, тривалість виробничого циклу та витрати, пов'язані з браком; нарешті – дії (рис. 3).

Піраміда ефективності відображає структуру підприємства, що забезпечує двосторонні комунікації та інформацію, необхідні для прийняття рішень на різних рівнях управління. Цілі та показники пов'язують стратегію підприємства з його оперативною діяльністю: цілі передаються вниз, а показники збираються знизу нагору.

Керівництво вищої ланки формулює корпоративне бачення. На другому рівні цілі підрозділів та відділів конкретизуються стосовно визначеного ринку і фінансових показників. Клієнти та акціонери визначають те, що треба оцінювати. На наступному рівні цілі і функції, орієнтовані на вдосконалення конкурентних переваг, зв'язують верхні і нижні сходи піраміди. Далі визначаються оперативні цілі, де якість та строки поставок знаходяться під впливом чинників зовнішнього середовища, а тривалість виробничого циклу і витрати через брак служать індикаторами внутрішніх дій підприємства. Нарешті, "дії" – те, що виконують люди або машини (устаткування, механізми, комп'ютерні системи) для задоволення потреб споживача [5].

У найнижчій частині піраміди дії оцінюються з частотою від дня до місяця; нагорі, де переважають фінансові показники, періоди оцінки значно довші. На думку авторів ІСУ, система показників повинна бути інтегрована так, щоб оперативні оцінки на нижчих рівнях відображали фінансові на верхніх.

Таким чином, за допомогою піраміди ефективності можна побачити, на чому базуються фінансові оцінки, а також під вплив яких факторів вони потрапляють. У цьому ІСУ враховані чинники зовнішнього середовища, що дозволяє керівництву оперативно та адекватно реагувати на зміни в навколишньому середовищі, а двосторонні комунікації забезпечують логіку побудови системи показників. Стосовно деталізації з відображенням показників якості, строків поставок, тривалості виробничого циклу і витрат, вона обмежує можливості її зас-тосування та дублює рівні піраміди, між якими розташована. До того ж в

ІСУ не враховується вплив людського чинника на процес реалізації стратегії, так як у BSC відсутній базовий показник ефективності функціонування компанії.

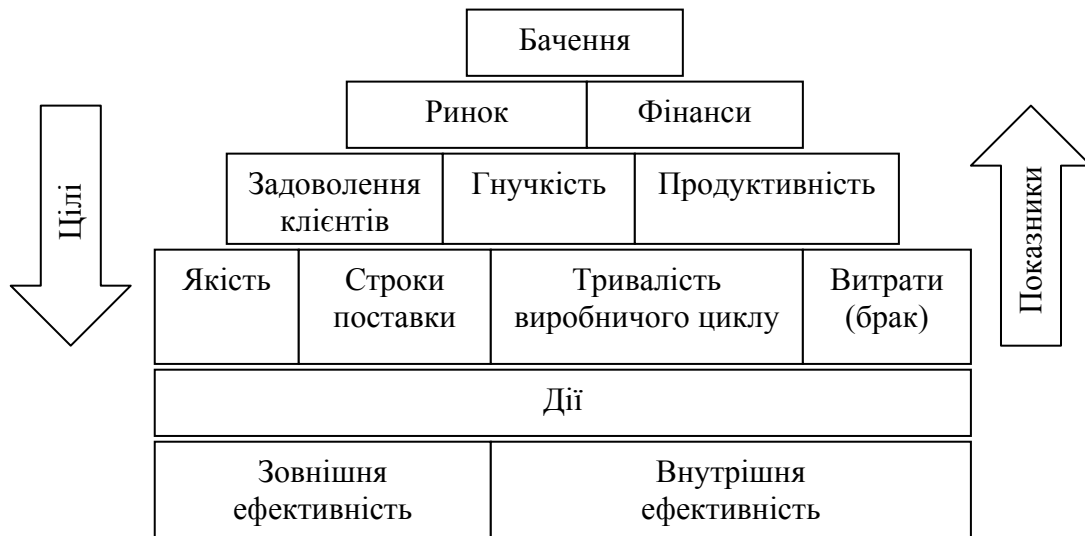


Рис. 3. Піраміда ефективності

EP2M (Effective Progress and Performance Measurement – вимірювання ефективності та продуктивності) – ІСУ, розроблений С. Adams (С. Адамс) та Р. Roberts (П. Робертс) у 1993 р., спрямований на оцінку ефективності діяльності підприємства щодо досягнення встановлених цілей. EP2M спирається на чотири напрямки: обслуговування клієнтів і ринків; удосконалення внутрішніх процесів (зростання ефективності та рентабельності); управління змінами та стратегією; власність і свобода дій (рис. 4) [5].

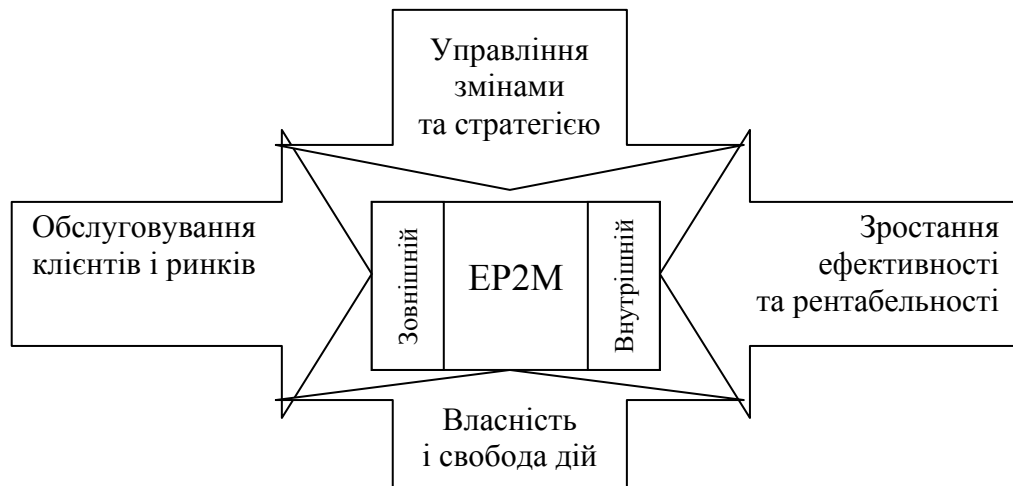


Рис. 4. EP2M

ІСУ дозволяє проаналізувати вплив чинників зовнішнього середовища на макро- (ринок) і мікро- (клієнт) рівні, не залишаються поза увагою внутрішні змінні організації, серед яких мотивування персоналу середньої та низової ланки (визначення свободи дій, матеріальне стимулювання шляхом передачі частини підприємства у власність) набуває

особливого значення. Регулюючі дії в процесі управління змінами під час реалізації стратегії надають ІСУ гнучкості.

EP2M носить більш теоретичний характер у порівнянні з вищерозглянутими ІСУ, у ньому не виділена фінансова перспектива, явно не відстежується причинно-наслідковий зв'язок показників (можливо, автор вважає його настільки очевидним, що зайве акцентувати на ньому увагу). EP2M як і BSC, піраміда ефективності не містить базового показника оцінки успішності реалізації стратегії.

ІСУ "stakeholder" (зацікавлена особа), розроблений в 1990-ті рр., допомагає знайти шляхи створення максимальної додаткової вартості для кожної групи stakeholder. Для наочності зв'язків між зацікавленою особою, її інтересами та показниками, що їх відображають, ІСУ "stakeholder" подана у формі таблиці, тобто зміст цього інструменту відображає сама форма рисунку 5.

Stakeholder	Інтереси	Показники
Акціонери	Повернення інвестицій Зростання компанії	Доходи на активи Зміни в обсягах продажів, рентабельності
Клієнти	Якість Ціна	Виконання замовлення Порівняння з конкурентами
Працівники	Рівень життя Робоча атмосфера	Рівень доходів Тенденції на основі досліджень

Рис. 5. ІСУ "stakeholder"

Спочатку визначаються потреби кожної групи зацікавлених осіб (акціонери, клієнти, працівники), потім вибирають показники, використання яких дозволить встановити чи досягнуті цілі, тобто чи задоволені інтереси кожної групи stakeholder. Наявність власних для кожного окремого підприємства ключових компетенцій, необхідність управління створенням та підтримкою конкурентних переваг вимагають індивідуального підходу до їх порівняльної оцінки, тому набір показників для кожної конкретної організації свій [5].

Вузька спрямованість цього ІСУ – це водночас його перевага і недолік, тому що не враховує багато чинників, які істотно впливають на ефективність функціонування підприємства.

Незважаючи на розмаїтість ІСУ самим популярним є BSC. Ця система використовується окрім США, ще й на 98% підприємств Німеччини, у 83% компаній Великобританії та в 72% організацій Італії. У Франції ажіотаж навколо BSC викликав подив, тому що французькі компанії вже багато років застосовують подібний інструмент, який зветься *tableau de bord* (панель управління). І якщо BSC у Франції впроваджують 3% підприємств, то *tableau de bord* – всі без винятку [6].

ІСУ *tableau de bord*, розроблений в 1930 р., формують фінансові та нефінансові показники, на нижніх рівнях управлінської структури переважають останні. Чим вище рівень менеджменту, тим більша частка фінансових показників використовується для прийняття рішень, а дані в *tableau de bord* стають усе більш узагальненими та менш детальними.

Цільові показники *tableau de bord* визначаються виходячи з того бачення стратегії, що сформувалося у вищого керівництва компанії та яке повинні підтримувати низові рівні управлінської структури. Функціональні показники обов'язково мають відповідати таким

вимогам як можливість контролю; розрахунок з випередженням цільових показників (спочатку йдуть певні дії, а лише потім визначається їх результат, а не навпаки); наявність причинно-наслідкових зв'язків між функціональними і цільовими показниками.

Функціональні показники включаються в ІСУ в залежності від їх впливу на кінцеві (цільові) показники. При цьому, зазвичай, керуються законом Парето (80/20), за яким результат на 80% залежить лише від 20% чинників, що теоретично можуть на нього впливати [6].

Фактично, незважаючи на відсутність чіткого групування показників за окремими проекціями, як це робиться у BSC, сучасні tableaux de bord містять майже всі відповідні їм міри оцінки фінансової, операційної та соціальної результативності бізнесу, за винятком хіба що показників навчання.

Tableau de bord більш орієнтована на внутрішні процеси та фінансові показники, ніж BSC, але навряд це можна назвати недоліком французького ІСУ. Річ у тому, що економіка Франції менш глобалізована і більш регульована у порівнянні з США, тобто традиції організації бізнесу, спеціалізація підприємств та особливості конкуренції визначають специфіку кожного з розглянутих ІСУ [6].

Таким чином, результати порівняльного аналізу дозволяють побудувати ІСУ, який вміщує всі переваги вищерозглянутих інструментів, а також усуває низку недоліків. Модифікована BSC базується на BSC D. Norton & R. Kaplan (рис.6).

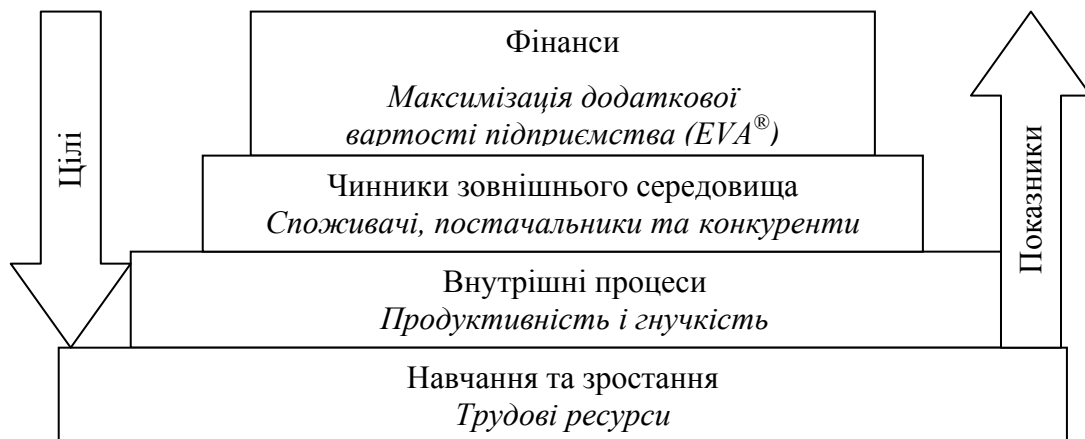


Рис. 6. Модифікована BSC

До проекції "фінанси" інтегровано елементи ІСУ "stakeholder". Цей крок дозволяє сформувати максимальну додаткову вартість підприємства. Проекцію "клієнти" замінено на проекцію "чинники зовнішнього середовища" з EP2M. У такий спосіб враховуються чинники зовнішнього середовища насамперед прямого впливу – споживачі, постачальники та конкуренти, що формують структуру ринку. Основними цілями проекції "внутрішні процеси" визначено продуктивність і гнучкість, як у піраміді ефективності. В проекції "навчання та зростання" на відміну від BSC D. Norton & R. Kaplan зроблено акцент на соціальні фактори з BSC L. Maisel. Дві останні проекції містять змінні організації, тобто відображають її внутрішнє середовище, логічно було б об'єднати внутрішні процеси та трудові ресурси в одній проекції, але не можна недооцінювати вплив людського чинника, який стає дедалі вагомішим, йому слід приділяти більше уваги. Для універсальності застосування модифікованої BSC пропонується використовувати принципи побудови tableau de bord. У якості базового показника до цього ІСУ включено

EVA® (Economic Value Added – економічна додана вартість – фінансовий показник, що відображає фактичний економічний прибуток підприємства; EVA® = чистий операційний прибуток після сплати податків – вартість капіталу [4]).

Випробування модифікованої BSC в реальних умовах дозволить оцінити її ефективність, а також здійснити додаткову деталізацію (наприклад, визначити точний перелік показників для кожної проєкції), а виведення коефіцієнтів для всіх показників зробить ІСУ більш практичним та досконалим. У даному напрямку робляться перші кроки, а поле досліджень залишається широким.

Література

1. Козак Н. Сбалансированная система оценочных индикаторов как инструмент управления бизнесом / Спосіб доступу: URL: <http://www.quality.eup.ru/materialy3/bsc.htm> – Загол. з екрана.
2. Калинин С. Бизнес-планирование в вопросах и ответах / Спосіб доступу: URL: <http://www.comstar.od.ua/cgi-bin/coms/go.cgi?p=sbs>. – Загол. з екрана.
3. Бойко Н. BSC как инструмент реализации разработанных планов // Управление кредитными организациями. – 2006. – № 8 – С. 6 – 11.
4. Леденёв Е.Е. BSC и EVA® – конкуренты или союзники? / Спосіб доступу: URL: http://www.cfin.ru/management/controlling/bsc_eva.shtml. – Загол. з екрана.
5. Ивлев В., Попова Т. Balanced ScoreCard – альтернативные модели // Банки и технологии. – 2002. – №4. – С. 3 – 7.
6. Показательное несогласие: Balanced Scorecard и Tableau De Bord / Спосіб доступу: URL: <http://www.management.com.ua/strategy/str046.html>. – Загол. з екрана.

Рекомендовано до публікації
д.т.н., проф. Салі. В.І. 22.11.06

Надійшла до редакції
14.11.06

УДК 331.101.3:622.3

Літовченко Б. В.

**ФОРМАЛІЗАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗНАНЬ В СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ
(НА ПРИКЛАДІ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ)**

На основі аналізу основних підходів до ролі організаційних знань у стратегічному менеджменті розглянуті основні аспекти створення організаційної культури митних органів, побудованої на навчанні, сформульовані загальні та специфічні вимоги до формування управлінських навичок менеджера-економіста, запропонована методика формалізації організаційних знань в системі митних органів

On the base of fundamental methods of approach to the role of the organizational knowledge in strategic management the main aspects of the creation of the customs administration organizational culture, which would be built on the learning, are demonstrated. The general and specific requirements to management skills are formulated. The methods of the organizational knowledge formalization are proposed.

У сучасному “інтелектуальному” суспільстві, яке базується на “економіці знань” мова йде про інтелект як середовище життя, як середовище існування організації, де кожна нова ситуація для свого вирішення вимагатиме не автоматизованого підходу, а творчого її осмислення та вирішення. Зовнішнє середовище ускладнюється, причому темпи його ускладнення зростають, і тому праця стає комплексною, більш творчою та інтелектуальною, про це свідчать обставини нашого навколишнього світу, практичний досвід ведення бізнесу.

На зламі тисячоліть проблеми “економіки знань”, “організації, яка навчається” стали предметом дослідження як всесвітньо відомих, так і пострадянських теоретиків та практиків менеджменту: П. Друкер, П. Сенге, Б. Гейтс, Г. Мінцберг, Н. Блинов, С. Попов, Є. Савельєв, В. Куриляк та ін.¹ (1;2;6;8;10;11;12)

Саме тому розвиток персоналу, часто навіть обслуговуючого, буде вирішувати перспективи організації, забезпечуватиме її успіх. Тобто роль знань і навичок персоналу як інтелектуального ресурсу весь час зростає і зростатиме у майбутньому ще й з огляду на продовження тривалої тенденції до збільшення витрат на робочу силу у структурі собівартості продукту, що виробляється.

Зростання навичок і вмінь персоналу має значення також і в контексті стратегічного менеджменту. Оскільки зовнішнє середовище вимагає постійних змін, то розвиток персоналу обертається на стратегічно важливу справу. І розвиток організації може бути легко зведений до розвитку знань її персоналу, інколи не усвідомлюваного, однак очевидного на перший же погляд. Тут може йтися навіть про те, що ми інколи називаємо звичайнісіньким досвідом – він теж є критерієм розвитку персоналу.

Саме тому, будь-яка стратегія організації, на що б вона не орієнтувалась, не може оминати розвитку знань та навичок працівників, тому що вони впливають як на формування стратегії, так і її реалізацію. Саме в цьому полягає виключна роль організаційних знань, і в цьому аспекті слід вести мову про них у контексті стратегічного менеджменту. Ще одна, не менш важлива причина – те, що розвивається також і організація: мається на увазі розвиток ірраціонального запасу організації, складеного, у свою чергу, працівниками, їхніми навичками та персональними вміннями. Для

стратегічного менеджменту необхідно формалізувати цей запас у вигляді певних конкретних критеріїв та показників.

Метою статті є аналіз рівня організаційних знань в системі митних органів, вимог до сучасного митника (перш за все, управлінця), і на цій основі пропозиція методики оцінки організаційних знань, тобто їх формалізацію, для процесу стратегічного планування роботи митних органів.

Проблема організаційних знань у державних установах не належить до тих, що є детально висвітленими в літературі. Власне, це питання взагалі не розроблене, тому що практично всі дослідники від менеджменту не вважають за потрібне зупинятися на тому, що пов'язане з менеджментом в органах державної влади (забуваючи про те, що саме поняття „менеджмент” історично виникло з державного управління).

Справді, зазначені установи навіть приблизно не відповідають західному розумінню фірм, адже вони ніколи не бувають надто комерціалізованими, та й цілі їхні спрямовані не на досягнення чогось визначеного, а на просте виконання вказівок згори, сформульованих у вигляді законів, наказів тощо. Що ж до митної системи, то питання про стратегічне управління в ній є доволі складним. З місією все ясно: здійснювати регулювання зовнішньоекономічної діяльності, робити його якомога простішим та зручнішим, сприяти розвитку зовнішньоекономічних зв'язків. Стратегії ж у митної служби як правило немає: є програми розвитку, всілякі декларації про напрямки діяльності, однак вони все одно не відображають фактичного стану речей: держава як механізм політичний та економічний не має стратегії, тому немає і стратегії митної служби (незважаючи на те, що прийняті нормативні акти щодо стратегічного планування державних установ – і стратегія розвитку митної служби „нав'язана” їй ззовні. Тож керівництво митних органів реагує на ситуативні вимоги, чудово знаючи, що через місяць від нього можуть вимагати протилежних дій. Тобто: не існує інституціональних умов для формування стратегії.

Однак темою нашого дослідження не є стратегія як така: нас цікавить саме той аспект її формування, що стосується її в розрізі організаційних знань. Передовсім треба сказати, що вони, безперечно, існують: часом їхнього становлення був час становлення митної служби. Разом з тим, ми повинні констатувати факт формування своєрідної організаційної культури, властивої митній системі, дещо відмінної від подібної культури органів державної влади, а загалом подібної до неї. Митна система на початку свого існування мала у своїй штатній чисельності дуже мало професіоналів, більшість працівників не мали відповідної освіти. Тож організаційна культура вийшла багатогранною, а оскільки працівники мали вищу освіту з різних галузей – організаційна культура митних органів, на нашу думку, є у більшій мірі творчою, інтелектуальною, ніж в інших органах державної влади. Тобто організаційні знання митної служби – це передовсім високий рівень персональної освіченості кожного працівника, а також, безумовно, просто той факт, що такі знання існують. Водночас вони виявляють ознаки, притаманні всій державній службі: тут склалися неформальні схеми впливів та взаємодій між працівниками та керівництвом, які однозначно переважають над офіційними, і тому з'ясуватися, що й де відбувається, хто за що відповідає, як правило, дуже важко.

Це, зрозуміло, не єдина характеристика організаційних знань у митній системі. До їх рис можна віднести й те, що, незважаючи на високу плинність у вищих ланках управління, митниця все ж обернулася на організацію з доволі косою внутрішньою культурою, і це ж стосується організаційних знань.

Очевидно, що тут дається взнаки відсутність реального втручання у внутрішнє середовище відділів, у колективи – немає управління цими організаційними знаннями. Якби всі майбутні митники навчалися в Академії митної служби, це дало б змогу, як у

випадку з корпоративними університетами, формувати ці знання зарання, навіть знати про те, хто особисто походить із того чи іншого регіону і там же працюватиме – а отже, знати, хто сидітиме у цьому кріслі через п'ять років. Водночас потрібне втручання ззовні у вигляді постійних навчань, семінарів тощо. Нарешті, важливо, щоб колектив кожного структурного підрозділу становив команду однодумців, а цьому не сприяє політика ДМСУ щодо регулярних ротацій у керівному складі. Тобто невирішених проблем дуже багато, і всі вони вимагають вирішення. Зрештою, саме з тих організаційних знань, що будуть створені, можливо, рано чи пізно буде виплекана перша стратегія, і якщо вона відповідатиме існуючим на той момент організаційним знанням, це буде найкраще для її реалізації.

Для стратегії розвитку митної служби (яка, по суті, ще не розроблена) необхідно створити адекватну систему організаційних знань – і в цьому полягає „надзадача” Академії митної служби України як “корпоративного університету” Державної митної служби України.

З точки зору стратегії, захист економічної безпеки країни є одною з головних функцій митної служби. Забезпечення цієї функції передбачає високий професійний рівень співробітників, особливо в умовах сьогодення, коли персонал перетворюється в основну конкурентну перевагу будь-якої організації (адже не секрет, що існує ринок державних органів, на якому також відбувається конкурентна боротьба).

Починаючи з 2002 р., Держмитслужба України поповнює свої ряди випускниками Академії. Зі власного досвіду, з практики роботи відділів та управлінь можна підвести певні вимоги щодо очікувань митниці від майбутніх фахівців, зокрема менеджерів-економістів. Це виявляється стратегічно важливим, адже на протязі наступних десяти років випускники Академії будуть формувати організаційну культуру митної служби і формувати її стратегію економічної діяльності. Отже, постають питання: Якими якостями вони повинні володіти? Які вимоги до курсантів повинна ставити Академія? Які принципи повинні бути закладені в основу навчального процесу? Якими знаннями вони повинні володіти для виконання в майбутньому професійних обов'язків?

Перш за все, в основу знань повинна бути покладена їх гнучкість або трансферабельність, тобто легке застосування в різних галузях. Це особливо стає актуальним зі збільшенням обсягів роботи і напрямів діяльності митних органів, коли випускники Академії можуть не завжди попасти на те робоче місце, до якого вони готувалися. Отримані знання повинні стати основою для отримання високої кваліфікації налюбій ділянці роботи.

Які ж якості потрібно розгледіти в абітурієнтів, а потім розвинути їх у процесі навчання? Під час вивчення економічних принципів діяльності організації майбутньому митнику необхідні:

Навички абстрагування. Вміння зіставляти спрощення і припущення є центральним в економіці і придатним для всіх інших видів діяльності, пов'язаних з прийняттям рішень.

Дедуктивні навички. Економічний доказ виникає з припущення шляхом логічної дедукції за допомогою точного використання мови, зокрема стосовно причини і наслідку, необхідності і достатності та використання простих сполучників (і, або, тому що, разом з тим та ін.). Тому ще однією важливою рисою фахівця є грамотність.

Діаграматичні навички. Важливою рисою для економіста є вміння представляти факти у вигляді діаграм і читати їх. Відомо, що хороша діаграма вартує кількох сторінок тексту, а погана може бути головною перешкодою для його розуміння.

Математичні навички. Основні економічні принципи часто представлені у вигляді функцій та рівнянь. Тому економісти повинні знати і вивчати алгебру і обчислення. І хоча

формально математичні навички важко назвати трансферабельними, вони є важливими при вирішенні ряду проблем.

Отримавши на перших етапах навчання знання вищевказаних принципів, курсанти повинні застосовувати їх при оволодінні навичками прийняття рішень і поняттями, які визначають цей процес.

Альтернативні витрати. Людина, яка приймає рішення або вирішує проблему, повинна постійно задавати собі питання: “Від чого можна відмовитися, щоб ...?” При цьому відповідь включає в себе не лише фінансові витрати. Майбутній фахівець буде дуже здивований, коли побачить, як люди діють, ніби ніколи не відчуватимуть дефіциту у ресурсах.

Стимули. Економісти-менеджери повинні вивчати і оцінювати стимули, закладені в певних правилах роботи і організації, а також як саме встановлювати правила для досягнення намічених завдань. Такі навички важливі і для управління, і для роботи в команді.

Рівновага і нерівновага. Поняття рівноваги як ситуації, в якій жоден з учасників не має стимулів для зміни поведінки і реакції на прийняття рішення є важливим не лише для економіки, а й для інших галузей професійної діяльності.

Стратегічне мислення. За допомогою теорії ігор економісти-менеджери повинні вивчати важливість стратегічного мислення і роль можливостей, стратегій, наслідків, інформації та мотивації в аналізі стратегічних дій. Це виявляється особливо вагомим в умовах переходу Держмитслужби до засад стратегічного управління.

Очікування і несподіванки. Економісти-менеджери повинні знати, що поведінка людей часто залежить від того, що вони очікують від подій в майбутньому. Тому в загальному люди змінюють свою поведінку лише тоді, коли виникає непередбачена ними раніше ситуація. Лідерство, менеджмент, робота в команді вимагають навичок реагування в ситуації, коли надії людей не завжди збуваються.

Найбільшою проблемою у навчанні є те, що курсанти часто не знають, як розпорядитися у майбутній роботі набутими знаннями та навичками, особливо коли на роботі від них вимагається не лише академічні знання, а й уміння застосовувати їх в різних сферах. Як правило, курсанти здобувають знання, не уявляючи, до якої міри вони трансферабельні. Тому навчальний процес в Академії повинен допомогти їм у цьому. Саме таку мету повинні ставити перед собою викладачі при проведенні занять, демонструючи курсантам, яким чином економічні прийоми можна застосувати в інших видах діяльності.

Виходячи з такого підходу до підготовки фахівців, ми в стані в майбутньому перейти від „слабкої” митниці (яка вважається лише виконуючим державним органом) до „сильної” (нормотворчим державним органом у сфері зовнішньоекономічної діяльності).

Разом з тим, стратегія, заснована виключно на припущеннях та емоціях, не може бути життєздатною – вона повинна бути підкріплена аналізом та планами, тобто, стати формалізованою. З огляду на це (хоча, організаційні знання в певній мірі є ірраціональним поняттям), ми пропонуємо методику оцінки організаційних знань (якості) персоналу митних органів, яка, в деякій мірі, дозволить керівництву побачити свої сильні і слабкі сторони і намітити подальші ефективні дії.

Інтегральна оцінка якості персоналу містить у собі 2 показники:

- оцінка професійної компетентності всього персоналу структурного підрозділу (СП) (частка в інтегральній оцінці – 0,7);
- оцінка якісних характеристик топ-менеджерів (керівників) СП (частка в інтегральній оцінці – 0,3).

Оцінка професійної компетентності всього персоналу СП розраховується на підставі 3 показників:

- відповідність освітнього рівня персоналу займаних посаді (відношення чисельності співробітників з базовою освітою, яка відповідає займаних посаді, до фактичної чисельності персоналу СП на визначену дату (%); частка в загальній оцінці – 0,5);
 - частка персоналу, який пройшов обов'язкове тестування (відношення кількості співробітників, що пройшли тестування, до середньоспискової чисельності персоналу СП за аналізований період (%); частка в загальній оцінці – 0,35);
 - стаж роботи в митних органах (відношення середнього стажу на 1 чол. фактичної чисельності на визначену дату до максимального показника по СП (%); частка в загальній оцінці – 0,15).
- Оцінка якісних характеристик топ-менеджерів СП (керівник, заступники керівника, начальники управлінь) розраховується на підставі 3 показників:
- відповідність освіти топ-менеджерів займаної посади (Таблиця 1, відношення фактичного бала до максимально можливого (10 балів) (%), частка в загальній оцінці – 0,5);
 - тестування (відношення сумарної кількості балів, набраних топ-менеджерами з екзаменаційних тестів за аналізований період, до максимально можливого (%), частка в загальній оцінці – 0,35);
 - стаж роботи (Таблиця 2) відношення фактичного бала до максимально можливого (10 балів) (%), частка в загальній оцінці – 0,15).

Таблиця 2.

Шкала оцінок за стажем роботи

№ за/п	Стаж			
	Загальний за профілем діяльності		в т.ч. керівником у митних органах	
	років	бали (S1)	років	бали (S2)
1	1 і менше	1	1 і менше	1
2	1-2	2	2	2
3	2-3	3	3	3
4	3-4	4	4	4
5	5-6	5	5	5
6	7-8	6	6	6
7	9-10	7	7	7
8	11-12	8	8	8
9	13-14	9	9	9
10	15 і більше	10	10 і більше	10

Примітка: Загальна оцінка за стажем роботи (S) визначається за формулою:

$$S = (S1 + S2) / 2.$$

Таблиця 3.

Якість персоналу _____
(найменування СП)

№ за/п	Назва показників	Значення, %
1	2	3
1	Інтегральна оцінка якості персоналу СП	
1.1	Оцінка проф. компетентності всього персоналу:	
	- відповідність освіти займаній посаді	
	- доля співробітників, які проходили тестування	
	- стаж роботи в митних органах	
1.2	Оцінка якісних характеристик топ-менеджерів:	
	- відповідність освіти займаній посаді	
	- тестування	
	- стаж роботи	

На підставі оцінок, отриманих кожним топ-менеджером, розраховується середня оцінка професійної компетентності топ-менеджерів СП.

Результати оцінки заносяться в таблицю (Таблиця 3).

На наш погляд, такий аналіз (разом з іншими показниками діяльності митного органу) доцільно проводити на регулярних щотижневих нарадах Центрального апарату ДМСУ (умовно можна назвати: „День начальника митниці”).

Беручи до уваги зазначені аспекти впливу організаційних знань на економічну діяльність організації, ми вважаємо за потрібне наголосити, що чинник організаційних знань може стати ще одним джерелом успіху, зростання організації. Однак, для того, щоб його досягти, цей аспект повинен бути об'єктом детального аналізу керівниками вищої ланки управління митної служби. Наприкінці хочеться ще раз згадати про те, що ми вже говорили: знання взагалі та схильність до навчання в умовах стрімкого розвитку у всіх галузях економіки – це шлях до добробуту, тому що єдиний можливий спосіб встигати за розвитком, відповідати вимогам часу – це розвиватися, вчитися.

Література

1. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. Изд. 2-е, исправленное. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001.
2. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ.: Уч. пос. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000.
3. Лемберт Т. Ключові проблеми керівника. 50 перевірених способів вирішення проблем. – К.: Наукова думка, 2001.
4. Б. Літовченко. Проблеми професійної підготовки персоналу митної служби // Вісник Академії митної служби України, 2002. - № 2. – С. 91 – 94.
5. Б. Літовченко, М. Усков. Імперативи стратегічного менеджменту у контексті організаційних знань. Вісник Академії митної служби України. 2005. - № 4. – С. 39 – 46.
6. Минцберг Г., Альстренд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий / Пер. с англ. Под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб: «Питер», 2000.
7. Могура М. И., Курбатова М. Б. Организация обучения персонала компании. – М.: Бизнес-школа, Интел-Синтез, 2002.
8. От культа таможен к таможенной культуре / Н.М. Блинов, В.Н. Иванов, В.Б. Кухаренко. – М.: Книга и бизнес, 2001.
9. Попов С.А. Стратегическое управление. Модуль 4. – М.: ИНФРА, 1999.
10. Савельєв Є., Куриляк В. Нова економіка і моделі її формування в Україні // Журнал європейської економіки. – 2002. – Том 1. – № 1.

*Рекомендовано до публікації
 д.е.н., професором Петрунею Ю.Є. 28.10.06*

*Надійшла до редакції
 23.10.06*

УДК 658.51:331.108.43.008.2

Грошелева О.Г., Рябцева О.Є.

НОВІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

В статті розглянуті питання пов'язані із розробкою методичних рекомендацій щодо оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу. Запропоновані три основні напрямки використання отриманих результатів оцінки в процесі поточного та стратегічного управління підприємством..

The questions concerning the development of the methodic recommendations in the process of managers' estimation is looked through in the article. Three main directions of the estimation results in the process of strategic and current management are proposed.

Велике значення для сучасного підприємства має визначення джерел підвищення ефективності використання наявних в нього ресурсів, що призводить до зміцнення його ринкової позиції, росту конкурентоспроможності та, як наслідок, робить його більш життєздатним у довгостроковій перспективі. Досягнення вказаної мети неможливе без орієнтації на результати об'єктивної оцінки, яка б з одного боку надавала характеристику стану конкретного виду ресурсу в межах оцінюваного підприємства, а з іншого – дозволяла б встановити місце та роль даного виду ресурсу в процесі формування показника загальної конкурентоспроможності підприємства.

Для забезпечення своєї діяльності підприємству необхідні різноманітні види ресурсів, питома вага кожного з яких визначається галуззю, в якій працює дане підприємство, особливостями виробничого процесу і т. н. Проте, яким би видом діяльності не займалось підприємство, воно не може обійтися без такого важливого виду ресурсів як люди, які призводять до руху усі інші ресурси, відшукують та акумулюють незадіяні резерви підвищення ефективності їх використання. Таким чином саме вони, люди, є основою формування довгострокових конкурентних переваг для підприємства, і тому питання, пов'язані з формуванням об'єктивного підходу до системи їх оцінювання з точки зору впливу їх діяльності на загальну конкурентоспроможність підприємства є досить актуальними та заслуговують на особливу увагу з боку теоретиків та практиків менеджменту. В роботах [1, 2, 3, 4] питанню розробки адекватної системи оцінки, яка б відповідала висунутим вимогам, приділяється значна увага. Разом з тим не завжди можна встановити внесок саме людського ресурсу у досягнутий рівень конкурентоспроможності та розробити відповідні пропозиції щодо оптимізації його використання. Крім того, враховуючи ємність поняття “людські ресурси”, яке поєднує в собі персонал різної кваліфікації, рівнів та категорій, які мають різні за обсягом повноваження і, відповідно, неоднаково впливають на кінцевий результат діяльності підприємства, таким чином неможливо розробити універсальну систему оцінки для всього “людського ресурсу”, результати якої були б достатньо об'єктивними та репрезентативними. З цієї точки зору доцільно виокремити категорії співробітників, які є подібними за вказаними ключовими характеристиками, і для них розробляти відповідну систему оцінок.

Велике значення для перемоги у конкурентній боротьбі має адекватна життєздатна стратегія, побудована таким чином, щоб максимально повно використовувати сильні боки підприємства та враховувати слабкі відповідно до специфіки підприємства та у відповідь на потреби ринку. Розробка стратегії, координація роботи підприємства – безпосередня функція робітників вищої ланки управління, тому саме на їх діяльності, перш за все, доцільно зосередити увагу.

Таким чином метою роботи є розробка механізму та практичних рекомендацій щодо впровадження системи оцінки ефективності діяльності управлінського персоналу вищої ланки, яка б дозволила встановити вплив даної діяльності на загальну привабливість підприємства. Встановлено, що оскільки якість системи управління визначається цілісністю та стабільністю діяльності управлінців, їх готовністю та здатністю працювати в команді для досягнення загальної мети діяльності підприємства, то оцінюванню підлягає управлінська команда, як група людей, що координує функціонування системи - підприємства. На основі систематизації існуючих підходів [5] встановлено, що для оцінки ефективності діяльності управлінського персоналу доцільно обрати такий показник, який дозволить оцінити не лише виключно виконання безпосередніх обов'язків в процесі управління, але й надасть можливість визначити вплив управлінської діяльності на ринкову позицію підприємства. Такий підхід дозволяє обрати показник конкурентоспроможності як такий, що повною мірою відповідає вимогам оцінки, оскільки існує залежність між конкурентоспроможністю управлінського персоналу та конкурентоспроможністю підприємства, що сприяє побудові дієвої системи управління конкурентоспроможністю управлінського персоналу та здійсненню цілеспрямованого впливу на ефективність використання ресурсів підприємства та підвищення ефективності його діяльності.

Сучасні підходи до розуміння конкурентоспроможності управлінського персоналу [1] ґрунтуються на врахуванні того, що вона є вирішальним фактором, який формує конкурентоспроможність підприємства та товару; а також здатності конкурувати на ринку праці та реалізовувати свій потенціал на конкретному підприємстві. При цьому не враховується можливість не повної та неефективної реалізації наявного потенціалу саме для досягнення цілей підприємства. У зв'язку з цим актуальною є розробка ефективного механізму визначення конкурентоспроможності управлінського персоналу, який ґрунтується на оптимальному врахуванні ключових параметрів, що дозволить подолати визначені недоліки існуючих підходів.

Оскільки принциповим є встановлення залежності між діяльністю управлінців та ефективністю роботи підприємства, на відміну від попередників, під конкурентоспроможністю ми розуміємо не наявні в управлінців якості та компетенції, а саме такі, що реалізовані на користь підприємства, тобто для досягнення встановленої стратегічної та тактичної мети його діяльності. Такий підхід дозволив побудувати аналітичну модель формування конкурентоспроможності управлінського персоналу, яка представлена у [6].

Таким чином конкурентоспроможність управлінського персоналу (Куп) є функцією двох змінних: рівня потенціалу (потенціал – це складна синтетична категорія, що включає у себе відповідні якості та компетенції, необхідні для отримання конкретного результату) та мотивації (сформованих на підприємстві стимулів для найповнішої реалізації наявного потенціалу для досягнення цілей підприємства).

Обидві змінні мають якісний характер, тому для їх оцінки використовуються результати експертизи. Крім того, кожен з виділених факторів в різній мірі впливає на поведінку управлінців, тому при розрахунках використовується його зважене значення. Неоднорідна та системна природа кожної з виділених ключових змінних вимагає для їх обчислення використовувати не скалярні, а векторні величини, що дозволяють також врахувати в розрахунках відповідну спрямованість, що надається поведінці управлінців кожною з виділених груп факторів.

Встановлено, що складові конкурентоспроможності з точки зору впливу на неї описуються лінгвістичними змінними, то для їх кількісного обчислення необхідним та

доцільним є використання правила Заде, побудованого на впровадженні експоненціальних функцій приналежності. Для рівнів мотивації та потенціалу встановлено три рівні оцінки: дуже сприятливий рівень, не спричиняє відповідного впливу, перешкоджає. Функція приналежності, що використовується для розбиття усього діапазону на відповідні термножини має вигляд:

$$y = 1 - \exp \left[- \left(\frac{0,33}{|X - x|} \right)^{2,5} \right], 0 < x < 1, \quad (1)$$

де X присвоюється значення контрольних точок, що є межами виділених термножин та відповідають наступним умовам:

початок системи відліку (необхідно обрати єдине значення, оскільки у подальшому результати розрахунків зводяться у матрицю, що поєднує обидва фактора) $УП_{\min}$, якщо $УП_{\min} < УМ_{\min}$, $УМ_{\min}$, якщо $УМ_{\min} < УП_{\min}$;

гранична максимальна межа першої підмножини (яка одночасно виступає і як гранична мінімальна межа другої підмножини) визначається як точка перетину графіку мінімального та максимального рівнів мотивації та потенціалу відповідно, тобто:

$A_M = УМ_{\min} \cap УМ_{\max}$ - гранична межа першої підмножини рівня мотивації, а для потенціалу - $A_P = УП_{\min} \cap УП_{\max}$ - гранична межа першої підмножини рівня потенціалу;

гранична максимальна межа другої підмножини (яка одночасно виступає і як гранична мінімальна межа третьої підмножини) визначається як точка перетину графіків функції відносного оптимального значення рівнів мотивації та потенціалу до максимального значення з урахуванням наявних умов, тобто: для мотивації -

$$B_M = УМ_{\text{опт}}^{\text{отн}} \cap УМ_{\max}, \text{ для потенціалу - } B_P = УП_{\text{опт}}^{\text{отн}} \cap УП_{\max};$$

гранична максимальна межа третьої підмножини співпадає із максимальним відносним значенням рівнів мотивації та потенціалу відповідно та в обох випадках дорівнює 1.

Сумісна інтерпретація отриманих результатів дозволяє побудувати конкурентну карту управлінського персоналу, відповідно до положення на якій визначається напрям впливу управлінського персоналу на діяльність підприємства та політика стосовно його подальшого використання.

Показник конкурентоспроможності управлінського персоналу (ПКУП) визначається як розв'язок системи недостатньо визначених рівнянь:

$$\begin{aligned} \mu_{ПКУПo}(\xi) = & \max(\min(\mu_{ПКУП1}(\xi); \max(\min(\mu_{УМо}(УМ), \mu_{УМ1}(УМ))), \\ & (\min(\mu_{УПо}(УП), \mu_{УП1}(УП))), \\ & (\min(\mu_{ПКУП2}(\xi); \max(\min(\mu_{УМо}(УМ), \mu_{УМ2}(УМ))), \\ & (\min(\mu_{УПо}(УП), \mu_{УП2}(УП)))) \end{aligned}$$

де $\mu_{ПКУП}(\xi)$ – функція приналежності показнику конкурентоспроможності управлінського персоналу; $\mu_{УМ}(УМ)$ – функція приналежності рівня мотивації праці управлінського персоналу; $\mu_{УП}(УП)$ – функція приналежності рівня потенціалу управлінського персоналу.

Викладене удосконалює методичні підходи до визначення конкурентоспроможності управлінського персоналу і спрямоване на підвищення ефективності використання цього виду ресурсів в процесі діяльності вугільного підприємства.

Отриманий показник використовується у трьох основних напрямках:

- як самостійний показник для оцінки ефективності діяльності робітників управління в процесі прийняття рішень стосовно їх поточного та стратегічного використання, а також необхідності, можливості та доцільності додаткових інвестицій в них;
- як фактор, що входить до складу інтегрального показника конкурентоспроможності підприємства та є індикатором його поточного ринкового становища;
- як фактор, вплив якого враховується в процесі визначення інвестиційної привабливості як індикатора стратегічної позиції підприємства.

Результати роботи пройшли апробацію на шахтах ВАТ “Павлоградвугілля” – провідної вуглевидобувної компанії, яка забезпечує 15,4% загальноукраїнського видобутку. У розрізі першого напрямку сумісне представлення результатів рівня мотивації та рівня потенціалу на одній площині з виділенням відповідних інтервалів дозволяє побудувати конкуренту карту управлінського персоналу у вигляді матриці розміром 3х3. Лівий нижній кут матриці представляє собою “червону зону”, середня діагональ – “жовту”, верхній правий кут – “зелену”. При цьому, якщо управлінська команда потрапила до “червоної зони”, то вона практично безперспективна і за інших рівних умов її краще розформувати; якщо до “жовтої” – то дане положення трактується як недостатньо виражене, необхідне більш детальне вивчення компонентів з метою визначення “вузьких місць”; якщо до “зеленої” – то управлінські рішення, що приймає така команда, є ефективними, а вона сама – ключова конкурентна перевага підприємства.

З метою забезпечення ефективного використання розробленого показника ПКУП для оцінки впливу конкурентоспроможності управлінського персоналу на конкурентоспроможність підприємства удосконалено методику оцінки конкурентоспроможності вугільного підприємства - відповідно до запропонованого підходу вона ґрунтується на виділенні трьох напрямів в діяльності шахти: досягнутих економічних показників; технічних параметрах діяльності шахти та рівень використання трудових ресурсів. Перевагами такого підходу є можливість визначення “вузького місця” в діяльності підприємства, що дозволяє приймати адекватне рішення відповідно до цілей оцінки; використання стандартизованої вхідної інформації (техніко-економічних показників діяльності шахти); а також, завдяки використанню індексного методу, відсутність суворих вимог до однорідності вхідних даних. Графічна інтерпретація отриманих результатів наведена на рисунку 1.

Показана кореляційна залежність між собівартістю вугільною продукцією та ПКУП (рис.2), а також залежність між ПКУП та продуктивністю праці робітників (рис. 3). Оскільки обрані показники можна розглядати як ключові показники ефективності діяльності шахти, це підтверджує доцільність включення ПКУП до складу показника, який характеризує конкурентну позицію підприємства.

Для надання результатам оцінки більш повного та об’єктивного характеру встановлено доцільність врахування впливу управлінських робітників через введення показника їх конкурентоспроможності до складу комплексного показника економічної надійності [7], який після запропонованих перетворень матиме вигляд:

$$K_{en_t} = K_{e_t} * K_{T_t} * ПКУП_t + K_{Г_t} \rightarrow \max, \quad (2)$$

де K_{et} – коефіцієнт економічного рівня; K_{tt} – коефіцієнт технологічної надійності; K_{gt} – коефіцієнт геологічної надійності.

Це є реалізацією третього напрямку використання розробленого показника. У таблиці 1 наведені результати розрахунків, які відбивають позицію кожної з шахт без та з урахуванням людського фактору в особі робітників управління.

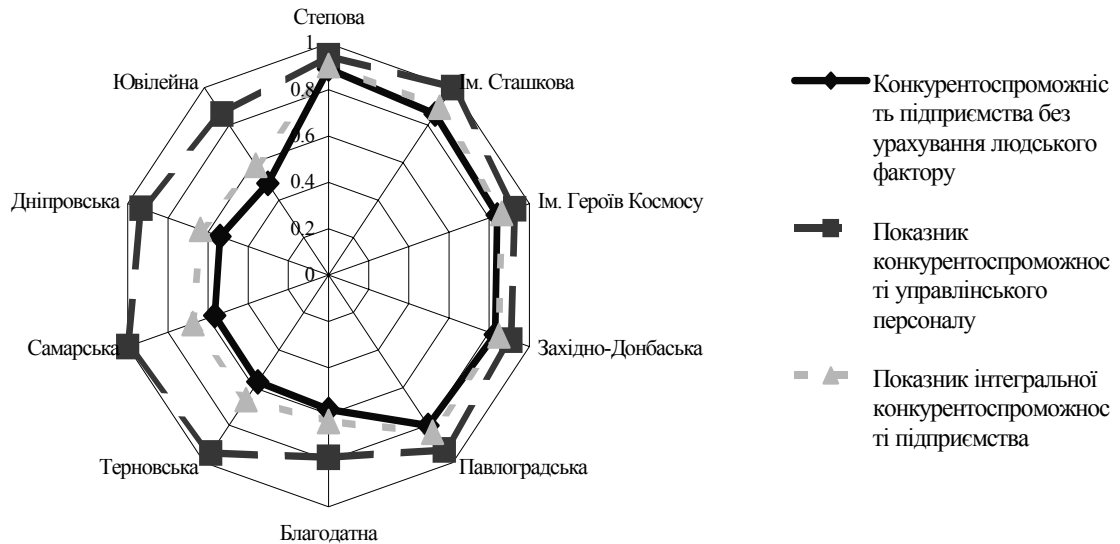


Рис. 1 Показники конкурентної позиції шахт ВАТ "Павлоградвугілля"

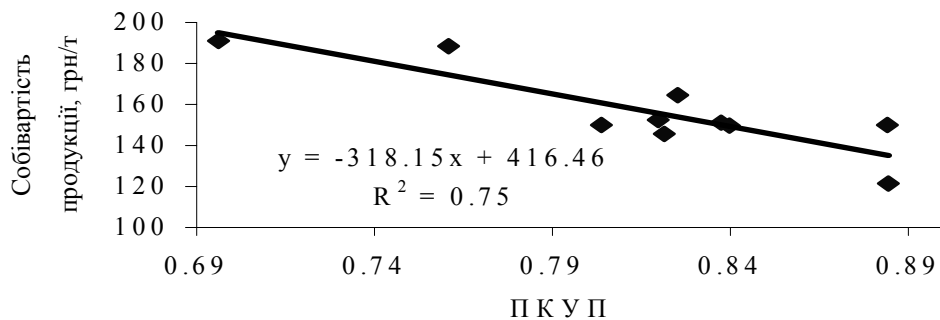


Рис.2 Регресійна модель залежності між ПКУП та собівартістю вугільної продукції

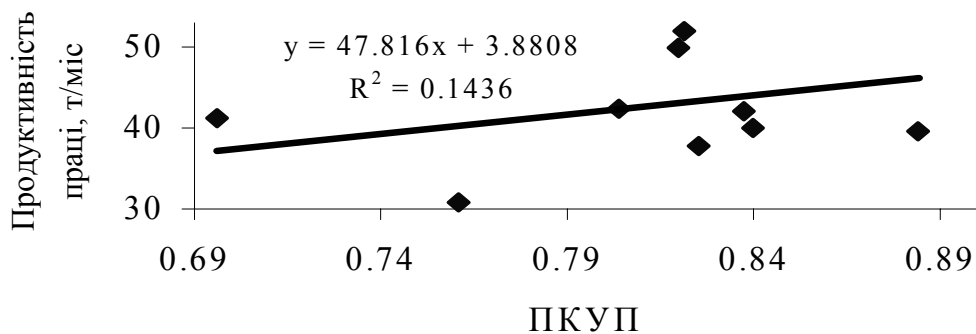


Рис.3 Регресійна модель залежності між ПКУП та продуктивністю праці робітників

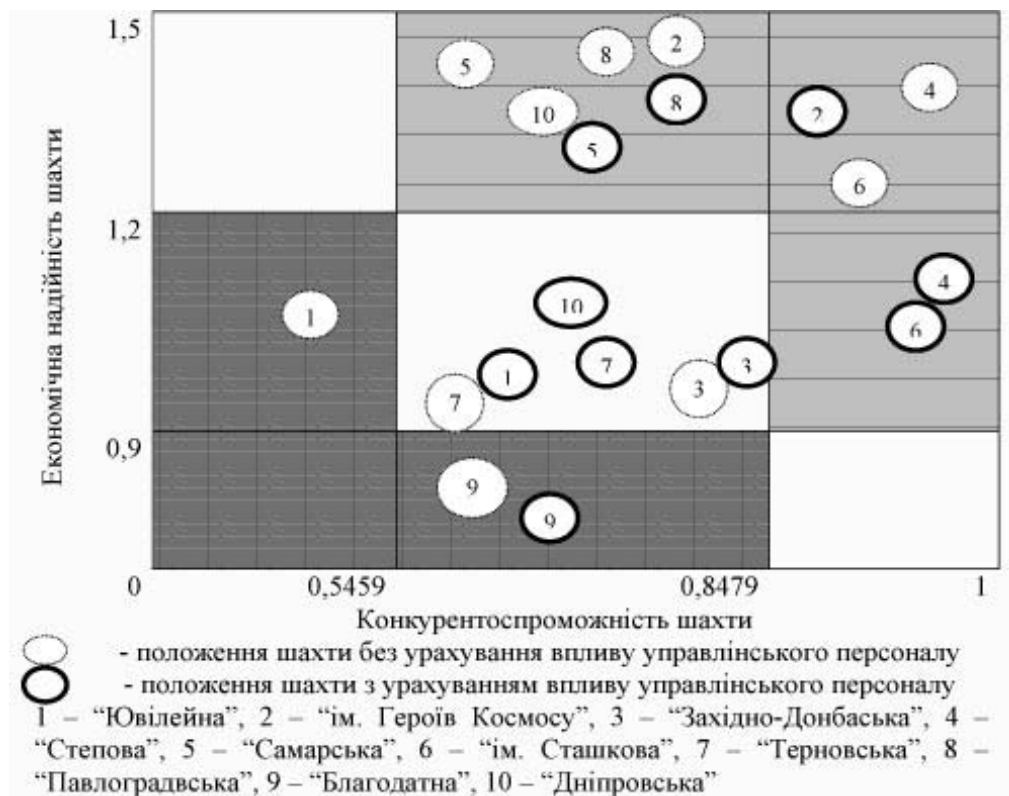
Рейтинг шахт без та з урахуванням людського фактору

Шахта	Показники						
	ПКУП	Показник економічної надійності, Кен	Комплексний показник економічної надійності, Кен _к	Категорія шахти (без/з урахуванням ПКУП)	Показник конкурентоспроможності підприємства, Кп	Інтегральний показник конкурентоспроможності підприємства, Кпі	Категорія шахти (без/з урахуванням ПКУП)
“Ювілейна”	0,76	1,14	0,98	2/1	0,9	0,9	3/2
“ім.Героїв Космосу”	0,82	1,42	1,25	3/3	0,6	0,895	2/1
“Західно-Донбаська”	0,80	1,12	0,99	2/2	0,4	0,862	2/2
“Степова”	0,84	1,29	1,16	3/2	0,83	0,847	1/1
“Самарська”	0,88	1,35	1,25	3/3	0,802	0,838	2/2
“ім.Сташкова”	0,88	1,23	1,08	3/2	0,58	0,632	1/1
“Терновська”	0,84	1,1	0,98	2/2	0,57	0,665	2/2
“Павлоградська”	0,82	1,4	1,27	3/3	0,567	0,675	2/2
“Благодатна”	0,7	0,75	0,63	1/1	0,54	0,638	2/2
“Дніпровська”	0,83	1,23	1,14	3/2	0,49	0,585	3/2

Як свідчать дані, введення розробленого показника робить оцінку більш строгою. Негативна динаміка стосовно результатів оцінки економічної надійності свідчить про те, що її попередні результати були дещо завищеними, а позитивні зміни у конкурентній позиції шахт говорять про те, що діяльність управлінського персоналу може розглядатися як база для формування довгострокових конкурентних переваг.

В результаті взаємодії інтегрального показника конкурентоспроможності підприємства та комплексного показника його економічної надійності відбувається формування заходів, що дозволяють оптимальним чином поєднати короткострокові та довгострокові цілі діяльності підприємства. Для надання результатам оцінки наочності запропоновано їх представляти у вигляді конкурентної карти, яка представлена на рис.4. З метою адаптації управління підприємством до умов ефективного використання наявного потенціалу та оптимізації джерел підвищення ефективності його діяльності розроблено рекомендації відповідно до займаного місця на конкурентній карті. В цілому, чим правіше зміщується положення шахти відносно початку координат, тим повніше використовуються її ресурси. Можливості для стратегічного розвитку мають формуватися на базі накопичення поточного позитивного ефекту. Позиції нижньої лінії характеризуються стратегічною безперспективністю. Знос основних засобів, якість запасів вугілля роблять інвестування на сучасному етапі безперспективним. Мета – максимізація поточного ефекту. Що вище положення підприємства відносно початку координат, тим

привабливішою є його стратегічна позиція, тим ефективнішим воно є у довгостроковій перспективі.



Аналітичні розрахунки, практичні результати з упровадження запропонованих методичних підходів до конкурентоспроможності управлінського персоналу в процесі її оцінки та введення отриманих результатів до складу показників, які характеризують короткострокове та довгострокове положення вугільного підприємства, доводять економічну ефективність, достовірність та практичне значення отриманих наукових положень і висновків з приводу конкурентоспроможності управлінського персоналу вугільних шахт.

Таким чином в роботі розв'язана актуальна наукова задача, пов'язана із розробкою методичних рекомендацій з оцінки ефективності діяльності управлінської команди через показник конкурентоспроможності управлінського персоналу з точки зору її впливу на загальну конкурентоспроможність підприємства. Запропоновані три виміри використання розробленого показника. Розроблені відповідні рекомендації щодо поліпшення діяльності підприємства, орієнтації на довгострокову чи короткострокову перспективи, а також щодо напрямків та доцільності інвестування відповідно до конкретного положення на отриманій конкурентній карті. Тобто встановлена в роботі мета досягнута у повній мірі.

Література

1. Цимбалюк С.О. Конкурентоспроможність управлінського персоналу підприємств: методологія і методика оцінювання: Автореф. дис. канд. екон. наук (08.06.01)/ Київський національний економічний ун-т. – К., 2000. – 18с.
2. Кислий В.В. Оценка труда административно-управленческого персонала предприятий// Механізм регулювання економіки, економіка природокористування, економіка підприємства та організація виробництва. Випуск 3'2000. – Суми: Вид-во Сумського державного університету, 2000. – 260с. – С.164-169.

3. Фионин В., Терешин А. Показатели эффективности управления// Российский экономический журнал. – 1994. - №8. – С. 60-65.
4. Семенча І.Є. Обґрунтування механізму оцінки ефективності використання керівного персоналу підприємств: Дисертація у 2-х т./ додаток/ наук. кер. Баїцун Н.Е. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2002, 198с., 105 с.
5. Усатенко О.В., Грошелева О.Г. Теоретичні аспекти оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу // Економічний вісник Національного гірничого університету. - №3. – Дніпропетровськ: РВК НГУ. – 2005. – С.80-86.
6. Усатенко О.В., Грошелева О.Г. Оцінка конкурентоспроможності управлінського персоналу промислових підприємств // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. - №1. – Гуманітарний університет “Запорізький інститут державного та муніципального управління”. – 2007. – С.343-347.
7. Амоша А.И. Системный анализ шахты как объекта инвестирования: Монография / А.И. Амоша, М.А. Ильяшов, В.И. Салли. – Донецк: Институт экономики промышленности, 2002. – 68с.

Рекомендовано до публікації
д.т.н., професором Саллі В.І. 15.10.06

Надійшла до редакції
11.10.06

НАШІ АВТОРИ

Павленко Ірина Ігорівна	кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, декан фінансово-економічного факультету Інституту економіки Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Олійник Світлана Павлівна	аспірант кафедри менеджменту Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Бондаренко Яніна Павлівна	асистент кафедри менеджменту Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Волощенко Діана Василівна	аспірант кафедри менеджменту Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Передерій Людмила Василівна	здобувач Інституту економіки промисловості НАН України, фінансовий директор ВАТ «Топаз» (м. Донецьк)
Дереза В'ячеслав Миколайович	кандидат економічних наук, доцент кафедри економічного аналізу та фінансів Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Наджафов Ісмаїл Нидирович	кандидат економічних наук, доцент кафедри економічного аналізу та фінансів Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Метеленко Надія Григорівна	викладач кафедри менеджменту Національної металургійної академії (м. Дніпропетровськ)
Двігун Алла Олександрівна	кандидат економічних наук, доцент, перший проректор Запорізького інституту економіки та інформаційних технологій (м. Запоріжжя)
Бардась Ольга Вадимівна	аспірант кафедри менеджменту Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Довбня Світлана Борисівна	доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри економіки промисловості Національної металургійної академії України (м. Дніпропетровськ)
Разгоняєва Тетяна Михайлівна	аспірант кафедри економіки промисловості Національної металургійної академії України (м. Дніпропетровськ)
Саллі Володимир Ілліч	доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Лозинський Ілля Євгенович	аспірант кафедри менеджменту Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Турило Анатолій Анатолійович	старший викладач кафедри обліку і аудиту Криворізького економічного інституту ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» (м. Кривий Ріг)
Короленко Роман Валентинович	викладач кафедри обліку і аудиту Криворізького економічного інституту ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» (м. Кривий Ріг)
Коломієць Ольга Миколаївна	аспірант Гуманітарного університету «Запорізького інституту державного і муніципального управління» (м. Запоріжжя)
Ручаєвський Дмитро Олександрович	аспірант кафедри економіки підприємства Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Смірнов Валерій Васильович	кандидат технічних наук, доцент кафедри економічної кібернетики та інформаційних технологій Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Клименко Оксана Олександрівна	аспірант, асистент кафедри менеджменту Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)

Літовченко Богдан Васильович	кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності Академії митної служби України (м. Дніпропетровськ)
Грошелева Олена Геннадіївна	асистент кафедри менеджменту Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Рябцева Ольга Євгенівна	аспірант кафедри менеджменту Національного гірничого університету (м. Дніпропетровськ)
Симоненко Олександр Іванович	кандидат технічних наук, доцент кафедри фінансів підприємства Дніпропетровського національного університету, м. Дніпропетровськ

OUR AUTHORS

Pavlenko Iryna Igorivna	candidate of economic sciences, assistant professor of the Chair of Management, dean of the Finance and Economic Faculty of the Economic Institute of National Mining University (Dnipropetrovsk)
Oliylyk Svitlana Pavlivna	post graduate student of the Chair of Management of National Mining University (Dnipropetrovsk)
Bondarenko Yanina Pavlivna	assistant lecturer of the Chair of Management of National Mining University (Dnipropetrovsk)
Voloschenko Diana Vasylivna	post graduate student of the Chair of Management of National Mining University (Dnipropetrovsk)
Perederiy Ludmyla Vasylivna	post graduate student of the Institute of Industrial Economic of the NAS of Ukraine, finance director of Topaz Corp. (Donetsk)
Dereza Vyacheslav Mykolayovych	candidate of economic sciences, assistant professor of the Chair of Economic Analyses and Finance of National Mining University (Dnipropetrovsk)
Nadjafov Ismail Nadyroych	candidate of economic sciences, assistant professor of the Chair of Economic Analyses and Finance of National Mining University (Dnipropetrovsk)
Metelenko Nadia Grygorivna	lecturer of the Chair of Management of National Metallurgical Academy (Dnipropetrovsk)
Dvigun Alla Oleksandrivna	candidate of economic sciences, assistant professor, first vice-rector of Zaporizhzhya Institute of Economic and Information Technologies (Zaporizhzhya)
Bardas Olga Vadymivna	post graduate student of the Chair of Management of National Mining University (Dnipropetrovsk)
Dovbnya Svitlana Borysivna	doctor of economic sciences, professor, the head of the Chair of Industrial Economic of National Metallurgical Academy (Dnipropetrovsk)
Razgonyayeva Tetyana Mychailivna	post-graduate student of the Chair of Industrial Economic of National Metallurgical Academy (Dnipropetrovsk)
Salli Volodymyr Illich	doctor of technical sciences, professor, head of the Chair of Management of National Mining University (Dnipropetrovsk)
Lozyns'kyi Illya Evgenovych	post graduate student of the Chair of Management of National Mining University (Dnipropetrovsk)
Turilo Anatoliy Anatoliyovych	chief lecturer of the Chair of Accounting and Audit of Kryvoriz'ki Economic Institute (Kryvyi Rih)
Korolenko Roman Valentynovych	lecturer of the Chair of Accounting and Audit of Kryvoriz'ki Economic Institute (Kryvyi Rih)
Kolomiets' Olga Mykolaivna	post-graduate student of Humanitarian University «Zaporizhzhya Institute of State and Municipal Administration» (Zaporizhzhya)
Ruchaevs'kyi Dmytro Oleksandrovych	post-graduate student of the Chair of Enterprise Economic of National Mining University (Dnipropetrovsk)
Smirnov Valeriy Vasyliovych	candidate of technical sciences, assistant professor of the Chair of Economic Cybernetics and IT of the National Mining University (Dnipropetrovsk)
Klymenko Oksana Oleksandrivna	post-graduate student of the Chair of Management of the National Mining University (Dnipropetrovsk)
Litovchenko Bogdan Vasyliovych	candidate of economic sciences, assistant professor of the Chair of Foreign Trade Management of Custom Academy of Ukraine (Dnipropetrovsk)

Grosheleva
Olena Hennadiyivna

assistant lecturer of the Chair of Management of National Mining University
(Dnipropetrovsk)

Ryabtseva
Olga Evgenivna

post graduate student of the Chair of Management of National Mining University
(Dnipropetrovsk)

Шановні колеги!

Національний гірничий університет (м. Дніпропетровськ, Україна) започаткував випуск науково-теоретичного й інформаційно-практичного журналу “Економічний вісник Національного гірничого університету” (“Economic Messenger of the National Mining University”).

Програмні цілі (основні принципи): висвітлення проблем, питань та пріоритетних напрямків розвитку економічного механізму забезпечення ефективного використання виробничого та підприємницького потенціалу гірничо-збагачувальних підприємств та підприємств, що мають з ними технологічні та кооперативні зв'язки за **тематичною спрямованістю**:

- **економічна теорія** (теоретичні питання трансформації економіки в умовах розвитку ринкових відносин та входження України у світове економічне співтовариство);
- **економіка регіонів** (економічний та соціальний розвиток регіонів розташування гірничодобувної промисловості);
- **економіка промисловості** (теоретичні питання розвитку економіки галузі та інформування фахівців з питань розвитку економіки паливно-енергетичного та гірничо-металургійного комплексів країни та досвіду зарубіжних країн з цих питань);
- **економіка підприємства** (економічні проблеми та питання забезпечення ефективного функціонування підприємств гірничодобувної та пов'язаних з нею галузей в умовах розвитку ринкових відносин і посилення внутрішньої та міжнародної конкуренції);
- **фінансовий ринок** (фінансово-кредитна підтримка підприємств та розвиток можливостей підвищення прибутковості підприємств за умови функціонування фінансового ринку);
- **фінанси галузі та підприємства** (проблеми підвищення ефективності використання фінансових ресурсів галузі та підприємств паливно-енергетичного та гірничо-металургійного комплексу);
- **економіка природокористування** (проблеми та питання підвищення ефективності використання природних ресурсів, питання обґрунтування ефективності ресурсозбереження, пошуку та обґрунтування доцільності використання тих чи інших джерел отримання сировини, обґрунтування податкової політики, стимулюючої ресурсозбереження та охорону навколишнього середовища);
- **економіко-математичні методи прийняття управлінських рішень** (розвиток методів, що підвищують наукову обґрунтованість прийняття управлінських рішень в економіці галузі та підприємства);
- **менеджмент** (результати економічних досліджень з організації ефективного менеджменту на рівні галузі, регіону та підприємства);
- **маркетинг** (теоретичні та практичні питання розвитку маркетингового підходу до розвитку галузі та підприємства);
- **розвиток економічної освіти** (актуальні питання фахової та мовної підготовки економічних кадрів).

Мова видання: **українська** (для іноземних громадян можлива публікація **англійською** та **російською** мовами).

Вимоги до статей:

Під час подання статті до опублікування в журналі автори, відповідно до вимог ВАК України, повинні висвітлити у ній такі питання (обов'язкові елементи наукової публікації):

1. Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими або практичними завданнями.
2. Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких розпочате вирішення даної проблеми і на які спирається автор.
3. Виділення невирішених раніше питань загальної проблеми, яким присвячується дана стаття.
4. Формулювання цілей статті (постановка задачі).
5. Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів.
6. Висновки за даними дослідження.
7. Перспективи подальших пошуків (розробок) у даному напрямку.

Просимо Вас також звернути увагу на такі моменти:

До публікації в журналі “Економічний вісник НГУ” приймаються не опубліковані раніше роботи, які відповідають його теоретичному та практичному профілю.

Стаття повинна відрізнятися науковою новизною та практичною цінністю. Викладені у ній наукові положення повинні бути обґрунтовані, а також повинні бути запропоновані конкретні напрямки поліпшення існуючого стану економіки підприємств, регіонів, економіки України в цілому, можливі напрямки використання викладених у статті результатів наукових досліджень.

Рукопис, підготовлений за допомогою редактора Microsoft Word, повинен бути поданий українською (російською або англійською для іноземних громадян) мовою у двох примірниках, якісно надрукованих на білих аркушах паперу формату А4 (210×297 мм). Рукопис також може бути надісланий електронною поштою. Шрифт – Times New Roman, 14 pt, з інтервалом 1,5. Якщо рукопис поданий на паперових носіях, до нього необхідно додати електронну версію статті на дискеті 3,5 дюйма. Орієнтація сторінки – книжкова, відступи: зверху та знизу – 3 см, лівий і правий – 2 см, від краю до верхнього і нижнього колонтитулів – 1,25 см.

Обсяг рукопису – 10–12 пронумерованих сторінок разом із таблицями та рисунками.

Стаття починається з індексу УДК у верхньому лівому кутку сторінки без відступу, вирівнювання по лівому краю сторінки.

З нового рядка – автори статті. Попереду прізвище, потім ініціали через крапку. Якщо авторів декілька, їх прізвища розділяються комами, після останнього прізвища крапка не ставиться.

З нового рядка – назва статті – розмір 12 pt, без абзацу, вирівнювання по центру, великі літери, шрифт жирний, інтервал між рядками – 1, переноси не припустимі, наприкінці назви крапка не ставиться.

Після назви статті, через 2 інтервали в таблиці з двох колонок із схованою рамкою подаються 2 анотації (українською /російською/ та англійською мовами). Розмір – 10 pt, відступ – 0,5, вирівнювання по ширині. Анотації не повинні перевищувати 8 рядків.

Після анотацій через подвійний інтервал друкується текст статті. Формули друкуються за допомогою редактора Equation Editor (MathType v. 4–5).

Рисунки, які входять до статті, повинні бути зроблені як "Об'єкт" Microsoft Word, тобто жодний графічний елемент рисунка не може бути вільним – вони повинні бути згруповані та вставлені в окреме вікно, створене як "Напис" (в Word "Надпись"), або "Рисунок Word". Вони не повинні бути кольоровими, а лише відтінками сірого кольору або заливкою візерунком. Графіки припустимо виконувати в програмі Microsoft Excel або в звичайних графічних редакторах (наприклад Corel Draw, Adobe Illustrator та ін.), а в текст вставляти як об'єкти. Якщо використовуються наведені графічні редактори, то можна в тексті вказати місце розташування рисунка, а сам рисунок подавати в окремому файлі, зробленому в графічному редакторі. Растрові графічні об'єкти слід подавати в форматі TIFF без компресії, розподільна здатність не менш 300 dpi. Не слід намагатися зменшити об'єм за допомогою форматів JPEG або GIF, бо втрата якості зображення неминуча (ці формати застосовують лише в Internet). Схеми, які містять вікна з тестом, можна виконувати також в наведених графічних редакторах або в самому редакторі Microsoft Word. Якщо вони виконуються в Microsoft Word, тоді кожне вікно з текстом треба готувати як "Надпис", з'єднувати при необхідності з іншими стрілками або лініями, після цього групувати (командою "Дії ("Действия", рос.)" \ "Групувати ("Группировать", рос.)). Шрифт, використаний на рисунках, не повинен бути менший за 10 pt. Підпис також бажано згрупувати з рисунком. Шрифт підпису – 12 pt.

Перелік літератури подається наприкінці статті і формується у порядку посилань у тексті. Список літератури друкується шрифтом 10 pt, через 1 інтервал після слів "Література".

Після переліку літератури без відступу українською мовою вказується: "Рекомендовано до публікації", прізвище та ініціали рецензента, науковий ступінь, дата рецензії. Розмір 10 pt, курсив, вирівнювання по лівому боку.

Разом із статтею в редакцію необхідно подати відомості про автора (авторів) статті з його особистим підписом і датою. У відомостях про авторів необхідно вказати: прізвище, ім'я, по батькові автора, науковий ступінь, вчене звання, місце роботи, посаду, службову адресу, адресу для листування, телефони, факс, E-mail. Треба вказати необхідність пересилки журналу, у якому буде надрукована стаття автора, поштою (вказавши кількість примірників, що необхідно надіслати).

У тому випадку, якщо стаття не відповідає викладеним вимогам, вона може бути відправлена на доопрацювання.

Шановні автори, радьтеся з фахівцями редакції. Вони завжди допоможуть порадою як оптимально підготувати статтю для видавництва.

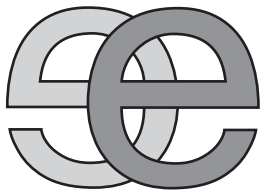
Адреса редакції:

Кафедра економічного аналізу і фінансів,
Національний гірничий університет,
пр. К. Маркса, 19, м. Дніпропетровськ,
Україна,
49027.

Телефон для довідок та факс: (056) 744–61–91.

E-mail: EcoMess@nmu.org.ua

Редакційна колегія журналу "Економічний вісник НГУ"



НАЦІОНАЛЬНИЙ ГІРНИЧИЙ УНІВЕРСИТЕТ І Н С Т И Т У Т ЕКОНОМІКИ

Прагни кращого –

досягнеш більшого!

Місія інституту економіки – сприяти становленню високоефективної економіки України та її інтеграції у світове співтовариство шляхом підготовки економістів і менеджерів для економіки з рівнем кваліфікації, що відповідає міжнародним стандартам.

Спеціальності: Менеджмент організацій. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності. Фінанси. Облік і аудит. Економіка підприємства. Економічна кібернетика. Маркетинг.

Кваліфікаційні рівні підготовки: бакалавр, спеціаліст, магістр.

Форми навчання: очна, заочна, друга вища освіта заочно, екстернат.

Умови навчання: за рахунок коштів державного бюджету, за рахунок позабюджетних коштів фізичних та юридичних осіб.

Інститут економіки для Вас має означати:

- **висококваліфікований професорсько-викладацький склад** (20 професорів, більш ніж 50 доцентів);
- **довірені методики навчання** (на основі досвіду провідних економічних шкіл США, Німеччини, Польщі);
- **сучасна матеріальна навчальна база** (більш ніж 120 сучасних ПЕОМ у 5 комп'ютерних класах, аудіо-відеотехніка, проектори та ін.);
- **глибина і якість навчального процесу** (постійне відновлення і широкий набір навчальних програм);
- **ефективні контакти з закордонними вузами** (навчання в Німеччині, стажування в США, спільні проекти з університетами США, Польщі);
- **розвиток інтелектуальних і творчих здібностей** (можливість активної наукової діяльності, участь в олімпіадах, робота і навчання в численних центрах академії та ін.);
- **глибоке вивчення новітніх комп'ютерних і Internet- технологій, досконале освоєння декількох іноземних мов** (одержання сертифікатів референта-перекладача, програміста та ін.);
- **участь у навчальному процесі закордонних професорів і вітчизняних професіоналів-практиків;**
- **гарантії захисту на ринку праці та впевненість у майбутньому** (на основі глибоких теоретичних знань та практичних навичок).

Навчання в Інституті економіки сьогодні – надійний фундамент життя завтра

Задумайтесь про своє майбутнє!

Не обіцяючи миттєвого результату, ми гарантуємо, що Вам не буде соромно за свої знання.
Ми піклуємося про Ваше майбутнє!

Не пропонуючи нічого надприродного, ми гарантуємо професіоналізм викладачів і комплекс новітніх навчальних матеріалів. **Ми робимо Ваше майбутнє!**

Не заспокоюючись на досягнутому, ми гарантуємо Вам розвиток професійної компетентності, лідерського потенціалу, комунікабельності, заповзятливості, формування Вашого ділового іміджу.
Ми даємо майбутнє Вам і Вашим дітям!

Майбутнє створюється сьогодні! Не упустіть свій ШАНС!

Основні принципи управління в Інституті економіки:

1. Ми – структурний підрозділ Національного гірничого університету і наші дії спрямовані на зміцнення його престижу.
2. Ми орієнтуємо нашу діяльність на потреби економіки України.
3. Ми ведемо підготовку економістів і менеджерів для підприємств із різноманітними формами власності в сфері виробництва, комерційної та фінансової діяльності, у тому числі для гірничодобувної промисловості.
4. Наша мета – досягнення результатів, що відповідають найвищим вимогам.
5. Базуючись на наших компетенції, традиціях, прагненні до постійного вдосконалювання, ми прагнемо бути в числі кращих економічних навчальних закладів України.
6. Ми пропонуємо широкий спектр освітніх і науково-дослідних послуг із найкращим сполученням якості і ціни.
7. Ми надаємо студентам можливість самим визначати рівень засвоєння знань у залежності від своїх індивідуальних здібностей.
8. Ми завжди і в усьому є надійним партнером.
9. Наша етика виявляється в наших діях.
10. Нашою метою є забезпечення співробітників винагородою, відповідно їхньому внеску в загальну справу.

Професійне призначення і посади фахівців

Менеджмент організацій: професійні управлінці усіх рівнів організаційної структури підприємства чи організації. Побудова та удосконалення організаційної структури, прийняття управлінських рішень у сфері виробництва, кадрової роботи, стратегічного планування, досліджень і розробок, а також у сфері фінансів, інвестування. Повний комплекс питань роботи з персоналом. Співробітник, керівник відповідних підрозділів, менеджер, економіст, експерт або радник з питань економіки, співробітник або керівник економічних відділів місцевих органів влади, науковий співробітник, викладач ВУЗу.

Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: спеціаліст-менеджер у сфері ЗЕД здатний: спланувати та організувати роботу підприємства, у т.ч. у сфері ЗЕД, здійснювати управління валютно-фінансовими відносинами підприємства, страхові операції та бухгалтерський облік у цій сфері. Менеджери за даною спеціальністю можуть займати посади економіста, менеджера ЗЕД, митного брокера, комерсанта, наукового співробітника та викладача ВУЗу.

Маркетинг: управління суб'єктами господарювання у відповідності до потреб ринку. Магістр з маркетингу здатний виконувати у якості керівника комерційної фірми або неприбуткової організації та їхніх підрозділів таку роботу: розробку та прийняття рішень щодо підвищення ефективності роботи капіталу; формування товарної політики фірми; організацію оптового розподілу та роздрібного збуту; рекламну діяльність і стимулювання збуту; формування цінової політики; маркетингові дослідження.

Фінанси: здійснення фінансових операцій та виконання функцій управління фінансами різних суб'єктів господарювання; працюють у фінансових або бухгалтерських відділах підприємств різних галузей господарства, установах фінансово-банківської системи, економічних відділах місцевих органів влади.

Облік і аудит: здійснення управління обліковими операціями з грошового обігу в процесі виробничо-господарської діяльності різних суб'єктів господарювання; проводять аналітичну і ревізійну роботу; працюють у бухгалтерських відділах підприємств різних галузей, в установах фінансово-банківської системи, аудиторських фірмах, податковій адміністрації.

Економіка підприємства: здійснення економічного обґрунтування стратегії і тактики господарювання, використання економічних методів управління виробничою, господарською, інвестиційною і фінансовою діяльністю підприємств та їх підрозділів; працюють у планово-економічному, фінансовому, оплати праці, бухгалтерському, кошторисному відділах підприємств, установах фінансово-банківської системи, податковій адміністрації, економічних відділах місцевих органів влади, науково-дослідних організаціях.

Економічна кібернетика: здійснення економічного обґрунтування стратегії і тактики діяльності підприємств за допомогою кібернетичних методів; працюють у планово-економічних відділах, установах фінансово-банківської системи, економічних відділах місцевих органів управління; науково-дослідних організаціях.

Система цінностей Інституту економіки:

1. Здійснювати пріоритетну орієнтацію на загальнолюдські цінності, патріотизм та інтелігентність.
2. Виховувати соціально мислячих людей, спроможних приймати відповідальні і зважені стосовно суспільства рішення.
3. Акцентувати увагу на розвиток професіоналізму, лідерського потенціалу, заповзятливості та творчих спроможностей.
4. Постійно піклуватися про престиж свого факультету.
5. Відмінно вчити, відмінно вчитися.
6. Домагатися досконалості у всьому, постійно прямувати до успіху.
7. Орієнтуватися на перспективу, змінюватися до того, як цього зажадають обставини.
8. Допомогати кожному в його прагненні досягти більшого.
9. Забезпечувати збіг задач, компетентності та відповідальності.
10. Стимулювати появу різноманітних ідей, надавати можливість кожному відчутти свою значимість.



***Інститут економіки – це місце,
куди тягне!***

Шановний Друже!

Якщо Ви хочете отримати престижну спеціальність за напрямками “Економіка” або “Менеджмент” з поглибленим вивченням сучасних економічних методів управління, комп’ютерних технологій обробки інформації, однієї-двох іноземних мов, паралельно – вищу військову освіту або за бажанням (за оплату з 40 відсотковою знижкою) другу спеціальність,

запрошуємо в

***Інститут економіки
Національного гірничого університету!***

Адреса університету:

49027, м. Дніпропетровськ, просп. К. Маркса, 19, корп. 4.



приймальна комісія: (0562) 45-05-60

служба маркетингу: (0562) 47-03-16

деканат Інституту економіки: (0562) 47-14-32

кафедра менеджменту: (0562) 45-99-36, 47-39-97

кафедра маркетингу: (0562) 45-85-55, (056)744-62-10

кафедра економічного аналізу і фінансів: (0562) 45-85-23

кафедра обліку і аудиту: (0562) 45-99-68

кафедра економіки підприємства: (0562) 45-85-15

кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій: (0562) 47-05-67.

***Директор Інституту економіки
професор Шаров Олександр Іванович***