

62.8
X
Контрольний
примірник
видавництва ХДЕУ
Нач. видавництва
Седова

Управління розвитком

Харківський державний
економічний університет

Збірник наукових статей

видається 2 рази на рік

№ 1, 2004

Харків, ХДЕУ, 2004

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ
УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ №1'2004**

Засновник і видавець

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Реєстраційний номер свідоцтва КВ №5948 від 19 березня 2002 р.

Затверджено на засіданні вченої ради університету.

Протокол №4 від 24.02.2004 р.

Редакційна колегія

Пономаренко В. С. (головний редактор)

Афанасьєв М. В.

Внукова Н. М.

Григорян Г. М.

Гриньова В. М. (заст. головного редактора)

Дікань А. В.

Дороніна М. С.

Журавльова І. В.

Іванов Ю. Б.

Клебанова І. С.

Кожанова Є. П.

Левикін В. М.

Маларевський Ю. Д.

Назарова Г. В.

Орлов П. А.

Пушкар О. І.

Тодика Ю. М.

Українська А. О.

Хміль Т. М.

Холлов М. П.

Редакція збірника наукових статей

Зав. редакцією **Сєдова Л. М.**

Редактори: **Гончаренко Т. О.**

Гузєнко О. М.

Замазій О. С.

Новицька О. С.

Технічний редактор **Вяткіна О. С.**

Комп'ютерна верстка **Штанько І. А.**

Адреса видавця: 61001, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Телефони: (0572)

702-03-04 – головний редактор

702-18-28 – зав. редакцією

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про публікацію статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

При передрукуванні матеріалів посилання на збірник обов'язкове

Підписано до друку 24.02.2004 р.

Формат 84x108/16. Папір офсетний.

Ум.-друк. арк. 26,0. Обл.-вуд. арк. 24,7. Тираж 400 прим. Зам. №115.

Ціна договірна

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9а
Видавництво ХДЕУ.

- © Харківський державний економічний університет, 2004
- © Управління розвитком, 2004
- © Видавництво ХДЕУ, 2004
дизайн, оформлення обкладинки



МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОУСТОЙЧИВОСТИ КОМПАНИИ В ЭЛЕКТРОННОМ БИЗНЕСЕ

Complex systematic and structural approach to maintaining the competitiveness of the company in the process of electronic business development on the basis of using the means of economic-and-mathematical modelling is offered in the article.

Среди современных способов предпринимательской деятельности ведущее место занимает электронный бизнес. В силу расширения границ рынка (зачастую до всемирного масштаба), отсутствия жестких барьеров входа, усиления влияния потребителей актуальное значение приобретает задача обеспечения конкурентоустойчивости компании, реализующей виртуальный способ ведения бизнеса. В электронном бизнесе в процесс обеспечения конкурентоустойчивости вносится определенная специфика, связанная с появлением принципиально новых конкурентных факторов, изменением самой сути ведения бизнеса и приоритетов компании. Данная специфика естественным образом отражается и на структуре микро-математических моделей, описывающих данный процесс.

Задача моделирования процесса формирования стратегии обеспечения конкурентоустойчивости компании в электронном бизнесе решается в рамках приоритетного в Украине научно-технического направления "Новые компьютерные средства и технологии информатизации общества".

В работах [1 – 3] анализируются особенности конкурентного взаимодействия компаний в электронном бизнесе, выделяются специфические черты конкурентной среды, исследуется механизм взаимодействия интернет-компаний и потребителей. Однако комплексный подход к обеспечению конкурентоустойчивости компании отсутствует, не определены структура и формальное описание компонент данного процесса, нет системно-структурного описания процесса обеспечения конкурентоустойчивости в электронном бизнесе.

Целью предлагаемой статьи является разработка комплексного системно-структурного подхода к обеспечению конкурентоустойчивости компании в процессе развития электронного бизнеса на основе использования инструментария микро-математического моделирования, которая должна стать основой СППР по стратегическому развитию электронного бизнеса.

Одним из ключевых решений в стратегии развития электронного бизнеса можно считать обеспечение конкурентоустойчивости интернет-компаний. Под конкурентоустойчивостью в данной работе следует понимать способность компании, наряду с противодействием влиянию конкурентных факторов в электронном бизнесе, осуществлять коммерческую деятельность, сохраняя при этом стратегическое преимущество на рынке и обеспечивая высокую степень удовлетворенности конечных потребителей.

Комплекс мероприятий по обеспечению конкурентоустойчивости реализуется в разрезе этапов развития электронного бизнеса (табл. 1).

Мероприятия по обеспечению конкурентоустойчивости

Этап развития	Мероприятия компании по реализации стратегии обеспечения конкурентоустойчивости	Инструмент поддержки решений в экспертной подсистеме СППР
Предварительный	выявление конкурентных факторов на рынке электронного бизнеса и обеспечение реализации соответствующих им факторов противодействия	база знаний экспертной подсистемы
Становление интернет-компании	предварительная оценка возможностей компании в процессе проведения маркетинговых экспериментов в Сети	матричная модель
Обеспечение платформы e-бизнеса	окончательное формирование множества параметров стратегии ведения электронного бизнеса на выбранных сегментах рынка	игровая модель
Функциональный этап	выполнение информационного противодействия влиянию конкурентной среды	модель рефлексивного управления
Этап управления и координации	обеспечение комплексного использования знаний о конъюнктуре рынка и принятия эффективных решений по оптимизации конкурентного взаимодействия	аналитический блок экспертной подсистемы, реализующий алгоритм выполнения управляющих воздействий
Этап укрупнения и интеграции	реализация механизмов корректирования параметров стратегий компаний-участников сетевого сообщества	оптимизационные модели

На предварительном этапе с целью обеспечения надежного фундамента для реализации дальнейших этапов развития компании необходимо выявить конкурентные факторы на рынке и обеспечить реализацию соответствующего им комплекса факторов противодействия (табл. 2).

Таблица 2

Конкурентные факторы в интернет-бизнесе и факторы противодействия

Конкурентные факторы	Комплекс факторов противодействия — альтернативы БЗ экспертной подсистемы СППР стратегического развития электронного бизнеса	
	1	2
Сглаживание оплывий между конкурентами вследствие сложности сохранения уникальности приложений	1) создание оригинального и дружелюбного интерфейса сайта при сохранении его функциональности; 2) собственная разработка и внедрение BackOffice; 3) ведение четко специализированного каталога предоставляемых товаров и услуг, обеспечение унификации способа представления информации; 4) использование механизма защиты информации от несанкционированного доступа	
Расширение географических границ рынка и соответственно увеличение числа конкурентов	1) дифференциация продукции с присвоением ей торговых марок; 2) стратегическое позиционирование предоставляемых товаров и услуг; 3) расширение инфраструктуры рынка фирмы за счет эффекта масштаба и усиление концентрации филиалов и подразделений	

1	2
Снижение издержек перехода конечного потребителя от одной фирмы к другой	1) использование "сетевого" эффекта и создание сетевых сообществ; 2) предоставление потребителю новых дополняющих продуктов, отличных от существующего набора предлагаемых товаров; 3) предоставление оригинальных сервисных услуг; 4) предоставление большего количества вариантов оплаты
Усиление влияния конечных покупателей вследствие упрощения входа в отрасль новых предприятий	1) разработка оригинальных подходов к маркетингу, обслуживанию клиентов; 2) четкое определение и реализация уникального набора выгод для потребителей, предоставляемого компанией, которого не могут обеспечить конкуренты; 3) индивидуальный подход к потребителям; 4) увеличение привлекательности товаров за счет снижения стоимости транзакции и повышения уровня обслуживания

На этапе становления интернет-компания проводятся маркетинговые эксперименты в Сети с целью выяснения реакции целевого рынка на предлагаемые услуги и предварительной оценки возможностей компании.

Для осуществления такой оценки необходимо сначала определить эффективность коммерческой деятельности интернет-компания в процессе осуществления экспериментов в Сети по формуле:

$$\theta = \frac{N \sum_{j=1}^N P_j U_j}{LZ}, \quad (1)$$

где P_j — цена предоставления j -й электронной услуги (в гривнях);

U_j — величина потребностей целевого сегмента в j -й услуге (в единицах);

N — общее количество услуг;

LZ — величина затрат (в гривнях) на обеспечение соответствия web-узлов технической оснащенности потребителей, устранение конфликтов каналов сбыта, осуществление индивидуального подхода к покупателям.

Вследствие того, что конкурентоустойчивость компании и общая эффективность деятельности в электронном бизнесе самым тесным образом обуславливается привлекательностью ее услуг для потребителя, является целесообразным определить степень удовлетворенности потребителей услугами компании:

$$\mu = \frac{N \sum_{j=1}^N VP_j}{\sum_{j=1}^N SN_{cj}}, \quad (2)$$

где VP — объем коммерческих предложений (в единицах), на которые поступили положительные отзывы в web-анкете свыше 50% потребителей;

SN_{cj} — уровень насыщения рынка j -й электронной услуги коммерческими предложениями компании (в единицах услуг).

Сопоставив значения критериев θ и μ , можно выполнить предварительную оценку возможностей компании в электронном бизнесе, используя матрицу, представленную на рис. 1.



Рис. 1. Матрица предварительной оценки возможностей интернет-компании

На основе матрицы оценки возможностей компании можно определить ее положение в разрезе квадрантов матрицы:

I — компания обладает значительным преимуществом на рынке электронного бизнеса, для удержания которого необходимо в дальнейшем постоянно поддерживать активную обратную связь с потребителями и ориентацию на последние достижения IT-рынка;

II — компании необходимо усилить свои позиции на рынке путем правильного выбора стратегических партнеров, расширения спектра предоставляемых услуг. Высокая степень удовлетворенности потребителей позволит получить выгодную отдачу от этих мероприятий;

III — за счет эффекта масштаба услуг компания достигла высокого уровня объема продаж, вероятность снижения которого очень велика. Необходимо увеличить привлекательность услуг для потребителя путем осуществления индивидуального подхода и тесного контакта, улучшения уровня обслуживания, организации потребительских форумов и телеконференций с целью обеспечения обратной связи;

IV — компании следует пересмотреть свою стратегию в отношении выбора интернет-бизнеса как основного направления деятельности и в случае принятия решения в пользу электронного способа предпринимательской деятельности необходимо осуществить реинжиниринг бизнес-процессов с целью их более адекватного соответствия электронному бизнесу, ориентировать свою деятельность на конкретный целевой сегмент и искать пути привлечения инвестиционного капитала для укрепления позиций на рынке.

На этапе обеспечения платформы e-бизнеса осуществляется создание надежной инфраструктуры конкурентного взаимодействия в виде электронных платежных систем, автоматизированного МТС, потребительских форумов и электронных бизнес-конференций. Функционирование данной инфраструктуры требует выделения основных параметров системы целей конкурентной борьбы компании.

Определение данных параметров предлагается осуществлять с использованием аппарата теории игр с противоположными интересами.

Объектом игрового моделирования является процесс позиционирования множества конкурентных стратегий интернет-компании с учетом потребностей целевых сегментов и конъюнктуры рынка.

Разрабатываемая модель относится к классу имитационных игр "игрок — неживая природа", где в качестве "неживой природы" выступает конкурентная среда интернет-компании.

Общее представление игры имеет следующий вид (табл. 3).

Модель имитационной игры

		Состояния-стратегии конкурентной среды компании			
		C ₁	C ₂	...	C _g
Стратегии интернет-компании	S ₁	a ₁₁	a ₁₂	...	a _{1g}
	S ₂	a ₂₁	a ₂₂	...	a _{2g}
	...				
	S _n	a _{n1}	a _{n2}		a _{ng}

Для *i*-й компании-игрока задаются:

- 1) множество стратегий $S_i = (x_1, x_2, \dots, x_n)$, отражающих систему целей конкурентного взаимодействия;
- 2) критерий эффективности (функция выигрыша) $f(x_1, x_2, \dots, x_n)$ выбора *i*-м игроком рациональных параметров (конкретные значения критерия обозначены a_{ij}).

Формирование системы целей конкурентной борьбы компании предусматривает выделение приоритетных параметров коммерческой деятельности в данных условиях.

Прежде всего, конкурентные преимущества компании в электронном бизнесе в значительной степени обуславливаются технологической инфраструктурой, в рамках которой ведущее место занимает технологическая платформа. Под технологической платформой следует понимать комплекс взаимосвязанных информационных технологий, используемых для реализации коммерческого проекта в электронном бизнесе.

Конкурентный успех компании также значительно обуславливается ее активностью на фондовом рынке, в частности ценой реализуемых акций.

Помимо вышесказанного, интернет-компания для повышения конкурентоспособности должна реализовывать коммерческие инновационные проекты и расширять объемы существующих на данный момент сделок в Сети.

Таким образом, систему целей компании при реализации конкурентного взаимодействия в электронном бизнесе можно представить в виде кортежа:

$$S = \langle T, KR, W, KI \rangle, \quad (3)$$

- где T — уровень производственной мощности интернет-компании;
 KR — расчетная цена акции;
 W — объем электронных сделок;
 KI — стоимость реализуемых коммерческих инноваций в Сети.

Критерий эффективности выбора рациональных параметров имеет следующий вид:

$$f(S) = \frac{W}{T} + \frac{KI}{IM} + KR \times \gamma, \quad (4)$$

где IM — инвестиции для создания производственных и торговых мощностей, включая одновременные затраты на дальнейшее усовершенствование технологий и самого продукта;

γ — размер безопасной ставки.

В настоящее время не существует единого понятия оптимального выбора стратегий в игре с противоположными интересами вследствие высокой неопределенности, вносимой в результат разнообразием возможных действий оперирующей

щих интернет-компаний. В этой связи предлагается использовать определенный принцип рационального выбора стратегии игрока [4], состоящий в том, что он сводит критерий эффективности f к зависящему от известных параметров и собственной стратегии критерию f^* . Правило П перехода от f к f^* $f(x_1, x_2, \dots, x_n) \xrightarrow{П} f^*(x, \beta(x))$ является правилом устранения неопределенности, где $\beta(x)$ — известные компании стратегии других игроков.

В качестве правила устранения неопределенности в электронном бизнесе компании могут использовать: фокусирование коммерческой деятельности на отдельных сегментах рынка, где они обладают наибольшими знаниями и опытом; заключение партнерских соглашений с традиционными системными интеграторами, которые смогут предоставить необходимые знания и опыт; прозрачную и логичную организацию бизнес-взаимодействия с другими участниками торгового процесса.

В теории активных систем разработаны следующие правила выбора рациональных стратегий активных элементов — принцип максимально гарантированного результата и принцип индикаторного поведения.

В контексте электронного бизнеса принцип максимально гарантированного результата используется в случае недостаточной информированности о стратегии ведения IT-бизнеса другими фирмами и формально записывается следующим образом:

$$f(x_1, x_2, \dots, x_n) \xrightarrow{П} \min_c f(x_1, x_2, \dots, x_n) \rightarrow \max_c.$$

Принцип индикаторного поведения используется в том случае, когда для игрока становятся известными некоторые подмножества (так называемые агрегаты) от конкурентных стратегий других игроков: $\alpha(x) = (\alpha_1(x), \alpha_2(x), \dots, \alpha_n(x))$. В электронном бизнесе этот принцип может быть использован в случае информированности компании о стратегиях конкурентов в силу развитой маркетинговой политики, проведения хакерских атак, перехвата данных и проникновения в сети конкурентов. Устойчивым решением игры при индикаторном поведении является любая ситуация равновесия по Нэшу x^* [5]:

$$f(x_1^*, x_2^*, \dots, x_n^*) \rightarrow \max_c (x_1^*, \dots, x_{i-1}^*, x_i, x_{i+1}^*, \dots, x_n^*).$$

Параметры кортежа (3) определяются следующим образом.

Производственная мощность компании (в гривнях) вычисляется по формуле:

$$T = \frac{ST}{q}, \quad (5)$$

где ST — стоимость технологической платформы бизнес-решений;
 q — число обслуживаемых потребителей в целевых сегментах.

Расчетная цена акции определяется по формуле:

$$KR = \frac{OV}{kola}, \quad (6)$$

где OV — объем вложений инвестиционного капитала (в гривнях);
 $kola$ — количество выпущенных акций.

Объем электронных сделок интернет-компании (W) и стоимость реализуемых коммерческих инноваций в Сети (KI) определяются в результате решения оптимизационной задачи:

$$z = \sum_{j=1}^N \mu_j W_j + \sum_{r=1}^M \theta_r KI_r \rightarrow \max_{W_j, KI_r} \quad (7)$$

при следующих ограничениях:

$$\begin{cases} \sum_{j=1}^N W_j \leq \sum_{j=1}^N U_j^p \\ \sum_{r=1}^M KI_r \leq T \\ KI_r, W_j \geq 0, \end{cases}$$

где r — индекс целевого сегмента потребителей;
 M — общее количество сегментов.

Целевая функция z отражает стремление компании максимизировать стоимость привлекательных для целевого сегмента услуг и инновационных проектов, за счет которых представляется возможным достижение конкурентного преимущества на рынке. Привлекательность услуг для потребителей и степень коммерческой эффективности инноваций отражают соответственно критерии μ и θ .

Рассмотрим функционирование предложенной модели на следующем примере.

Имеется компания, предоставляющая услуги интернет-консалтинга, в частности консультирование по web-дизайну ($Y1$), маркетинговую поддержку ($Y2$) и консультирование по электронным платежам ($Y3$).

В результате проведения маркетинговых исследований получены прогнозы относительно поведения внешнего конкурентного окружения, которое может быть описано состояниями: C_1 — интенсивное проникновение в новые сегменты рынка; C_2 — фокусирование деятельности в рамках консалтинга по электронной торговле; C_3 — интернет-консалтинг наряду с предоставлением ASP-услуг.

Значения исходных показателей представлены в табл. 4.

Таблица 4

Исходные данные игровой модели

Состояния среды \ Данные	Данные										
	IM, грн.	γ	ST, грн.	OV, грн.	U_r , ед.			LZ, грн.	VP, ед.		
C_1	7 500	0,05	28 800	20 500	Y1	Y2	Y3	16 845	Y1	Y2	Y3
					96	41	51		48	90	121
C_2	9 000	0,01	10 000	25 000	80	30	90	17 000	35	82	105
C_3	14 200	0,02	17 500	11 000	28	49	75	14 100	50	41	124

В процессе осуществления коммерческой деятельности компания с целью обеспечения эффективного конкурентного взаимодействия может манипулировать значениями управляющих параметров, представленных в табл. 5.

Возможные значения управляющих переменных

Данные Состояния среды		Кола	q	SN _{ij} , ад.			P _j , грн.		
				У1	У2	У3	У1	У2	У3
C ₁	S ₁	158	60	250	419	425	32	13	24
	S ₂	302	152	57	68	211	38	21	81
	S ₃	214	79	171	58	289	115	256	10
	S ₄	195	288	290	180	321	245	115	14
C ₂	S ₁	200	70	340	120	151	55	45	11
	S ₂	350	92	125	50	12	14	14	22
	S ₃	400	84	189	45	78	22	98	48
	S ₄	100	58	120	71	94	89	15	54
C ₃	S ₁	120	45	125	45	12	14	21	28
	S ₂	50	94	34	71	100	8	13	54
	S ₃	70	150	98	42	41	10	56	25
	S ₄	240	75	42	10	12	15	7	39

В ходе реализации вышеприведенного алгоритма вычисления параметров кортежа (3) на основе информации табл. 4, 5 были определены следующие возможные стратегии:

для состояния C₁:

S₁ = <480; 129,75; 1 000; 2 100>;
 S₂ = <189; 67,88; 1 200; 4 234>;
 S₃ = <365; 95,79; 1 000; 3 400>;
 S₄ = <100; 105,13; 915; 1 110>;

для состояния C₂:

S₁ = <357; 208,33; 1 520; 2 200>;
 S₂ = <108; 71,43; 1 100; 950>;
 S₃ = <119; 62,5; 1 210; 1 000>;
 S₄ = <172; 250; 1 350; 2 000>;

для состояния C₃:

S₁ = <389; 91,87; 750; 1 110>;
 S₂ = <186; 220; 480; 15 100>;
 S₃ = <117; 157,14; 510; 7 550>;
 S₄ = <233; 45,83; 805; 9 190>.

Платежная матрица для компании имеет следующий вид:

$$A = \begin{matrix} & \begin{matrix} 9,16 & 6,58 & 3,91 \end{matrix} \\ \begin{matrix} 10,32 \\ 8,07 \\ 14,69 \end{matrix} & \begin{matrix} 11,01 \\ 10,93 \\ 14,4 \end{matrix} & \begin{matrix} 6,58 \\ 8,49 \\ 5,59 \end{matrix} \end{matrix}$$

В случае недостаточной информированности о стратегиях других фирм компания с использованием принципа максимальной гарантированного результата выбирает стратегию S₃. Если же консалтинговая компания имеет некоторое представление о стратегиях конкурентов, она с использованием принципа индикаторного поведения выбирает стратегию S₄, соответствующую максимальному значению возможного выигрыша.

Выделенные факторы конкурентной борьбы и сформированное множество рациональных стратегий составляют для интернет-компании базис для реализации информационного противодействия влиянию конкурентных фирм как основной задачи обеспечения конкурентостойчивости для функционального этапа развития электронного бизнеса.

Информационное противодействие влиянию конкурентной среды состоит в комплексном решении задач извлечения необходимой коммерческой информации и оценки на ее основе конъюнктуры рынка, влияния на коммерческую и информационную среды конкурентных компаний с целью управления их поведением и защиты собственных информационных ресурсов.

В качестве методологической основы моделирования информационного противодействия конкурентному влиянию целесообразно использовать рефлексивное управление, базирующееся на многократном отображении у компании представлений о коммерческих возможностях и стратегических установках конкурирующих фирм. Основным принципом рефлексивного управления в контексте конкурентной борьбы в электронном бизнесе является достижение и удержание информационного преимущества над конкурирующими компаниями, что естественным образом приводит к коммерческому выигрышу. Под информационным преимуществом в данном случае следует понимать более полную и детальную информированность компании о стратегических установках, тактических мероприятиях и коммерческих возможностях конкурентной среды.

Обобщенное представление реализации механизма рефлексивного управления при решении задачи информационного противодействия влиянию конкурентной среды отображено на рис. 2.

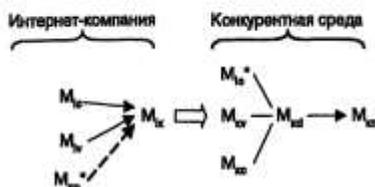


Рис. 2. Реализация механизма рефлексивного управления информационным противодействием компании и конкурентной среды

На нулевом шаге рефлексии (он соответствует начальной стадии функционального этапа) компания формирует множество стратегических установок M_{K1} и множество коммерческих возможностей M_{K2} , на основании чего формируется определенная система коммерческих отношений M_{K3} , результатом реализации мероприятий которой является информационный образ интернет-компании M_{K4} , передаваемый конкурентной среде. На входе конкурентные фирмы имеют переданный им информационный образ компании, а также множество своих стратегических установок и функциональных возможностей (соответственно M_{K7} и M_{K8}), на основе чего формируется множество директивных воздействий M_{K9} по поводу формирования тактических мероприятий M_{K10} конкурентной борьбы. В результате реализации комплекса мероприятий создается информационный образ конкурента M_{K11} , который на первом ранге рефлексии постулат в качестве первичной информации для интернет-компании.

Важнейшим составным элементом рефлексии, с помощью которого осуществляется управление действиями конкурента, является информационный образ

компании М*_Ю. Информационный образ целесообразно формировать путем морфологического анализа всей маркетинговой системы компании.

Технология проведения морфологического анализа в данном случае определяется следующей последовательностью действий:

1. Формулируются стратегические цели конкурентной борьбы интернет-компания и производится их ранжирование на основе весовых коэффициентов их значимости для данной сферы бизнеса.

2. Выделяется перечень основных параметров, наиболее существенных для конкурентной борьбы. В качестве таких параметров целесообразно использовать следующие:

B — количество анимационных эффектов баннерной рекламы (в единицу времени), отражающей наиболее яркие аспекты деятельности компании;

TF — объем функций торгово-информационной системы, отвечающей за систематизацию, редактирование и представление информации на сайте с целью создания удобной, понятной и привлекательной для потребителя среды, и вместе с тем такой, которая не раскрывала бы коммерческой тайны;

ZS — количество служб в системе обеспечения безопасности, спроектированной экспертом после тщательного изучения конкурентной среды и устранения возможных каналов проникновения для хакеров;

SD — размер схемы данных web-сайта, включающей электронный каталог товаров и отображающей схему реализации доставки и статистику продаж;

PS — количество способов оплаты в платежной системе компании;

OF — объем функций спроектированного для конкурентной среды раздела web-узла с информацией, уводящего конкурента в иную сферу борьбы с компанией.

3. Определяются допустимые значения выделенных в действии 2 параметров на основе сочетания возможностей конкурентной среды и собственных финансовых ресурсов компании.

4. Устанавливается взаимосвязь параметров и стратегических целей. Производится окончательное определение допустимых значений параметров на основе их значимости для достижения наиболее приоритетных целей, выделенных в действии 1.

Общий вид морфологической таблицы при реализации вышеприведенной технологии представлен в табл. 6.

Таблица 6

Взаимосвязь целей и параметров конкурентной борьбы

Значения параметров	Параметры	Связь	Цели конкурентной борьбы	Весовые коэффициенты целей
5	B	→	CK ₁	0,9
8	TF	→	CK ₂	0,7
11	ZS	→	CK ₃	0,5
4	SD	→
2	PS	→	CK ₆	0,3
6	OF	→

На этапе управления и координации развития электронного бизнеса необходимо принять управленческие решения по оптимизации конкурентной стратегии компании. Для повышения эффективности принимаемых решений предлагается использовать алгоритм формирования и реализации управляющих воздействий на параметры стратегии, представленный на рис. 3.



Рис. 3. Алгоритм реализации управляющих воздействий по обеспечению конкурентоустойчивости интернет-компании

На этапе укрупнения и интеграции создаются сетевые синергии интернет-компании и внешних по отношению к ней сетей в форме сетевых сообществ. В рамках разрабатываемой стратегии обеспечения конкурентоустойчивости на

данном этапе необходимо произвести уточнение наиболее существенных для функционирования сетевого сообщества параметров кортежа (3) с целью достижения их адекватности условиям коммерческой деятельности в сообществе. Механизм осуществления корректив может быть реализован на основе использования средств математического программирования, в частности, построения оптимизационных моделей. Описание наиболее целесообразных механизмов осуществления корректив параметров системы целей на этапе укрупнения и интеграции представлено в табл. 7.

Таблица 7

Механизмы осуществления корректив параметров системы целей

Название механизма Уточняемые параметры	Математическая модель	Цель реализации механизма
1	2	3
<p>Механизм уточнения способов продвижения товара</p> <p>Объем электронных сделок (переменные V_j, O_k)</p>	$z_1 = \sum_{j=1}^N SR_j \times V_j + \sum_{k=1}^K SC_k \times O_k \rightarrow \min_{V_j, O_k}$ <p>при условиях:</p> $\begin{cases} \sum_{j=1}^N PE_j \times V_j + \sum_{k=1}^K PG_k \times O_k \leq PT, \\ \sum_{j=1}^N V_j + \sum_{k=1}^K O_k \leq \frac{DE}{DE} + \frac{DT}{DT} \leq 1, \end{cases}$ <p>где V_j, O_k — объем продаж соответственно электронных товаров j-го вида и "жестких" товаров k-го вида;</p> <p>SR_j, SC_k — стоимость ресурсов на поддержание каналов сбыта соответственно электронных товаров и "жестких" товаров, которые не распространяются по электронным каналам;</p> <p>PE_j, PG_k — цены соответственно на электронные и "жесткие" товары и услуги;</p> <p>DE, DT — объем предложения товаров и услуг, которые не распространяются соответственно по традиционным и электронным каналам;</p> <p>PT — стоимость потребительской корзины</p>	<p>Предотвращение потери заказов вследствие возникновения конфликта каналов сбыта (то есть ситуаций, когда один способ реализации товаров подвигает продаж другим способом). В частности, второе ограничение предусматривает сегментацию товаров и предложение для электронной торговли той продукции, которая не распространяется по традиционным каналам</p>

1	2	3
<p>Механизм корректирования технологических платформ</p> <p>Уровень производственной мощности (переменные VP_r, VS_r)</p>	$Z_2 = \sum_{r=1}^M \left(\frac{VP_r + VS_r}{SI + SP} \right) \rightarrow \max_{VP_r, VS_r}$ <p>при условии:</p> $\begin{cases} \sum_{r=1}^M (VP_r + VS_r) \leq \sum_{r=1}^M SC_r, \\ \sum_{r=1}^M \left(\frac{VP_r + VS_r}{OS_r} \right) \geq 1, \end{cases}$ <p>где VP_r — стоимость персонализированных технологических решений компании для r-го целевого сегмента; VS_r — стоимость технологических решений партнеров, ориентированных на ведение совместной коммерческой деятельности с компанией в r-м целевом сегменте; SI, SP — общая стоимость технологических решений соответственно интернет-компаний и компаний-партнеров по альянсу; SC_r — стоимость технологической платформы потребителей r-го сегмента; OS_r — объем электронных сделок в рамках r-го целевого сегмента</p>	<p>Обеспечение оптимального сочетания технической оснащенности компании, ее стратегических партнеров и потребителей</p>
<p>Механизм уточнения финансовой политики</p> <p>Стоимость реализуемых коммерческих инноваций (переменные KT_i, OC_i)</p>	$Z_3 = \sum_{i=1}^L (KT_i + OC_i) \times n \rightarrow \max_{KT_i, OC_i}$ <p>при условии:</p> $\begin{cases} \sum_{i=1}^L ((KT_i + OC_i) \times DP_i) \leq MB, \\ \sum_{i=1}^L \frac{KT_i}{ kol_i } \geq HS, \end{cases}$ <p>где KT_i — коммерческий трафик в рамках i-го инновационного проекта; OC_i — объем взаиморасчетов компаний-участников сообщества в рамках i-го инновационного проекта; n — число стратегических партнеров; DP_i — длительность выполнения i-го инновационного проекта; MB — величина маркетингового бюджета интернет-компаний; kol_i — количество разделов корпоративного web-узла; HS — стоимость хостинговых услуг провайдера</p>	<p>Определение общей суммы совместно реализуемых электронных сделок и величины взаиморасчетов в рамках коммерческих инноваций как основных финансовых параметров совместной коммерческой деятельности в Сети</p>

Реализация представленных механизмов осуществления корректив параметров системы цепей позволит компаниям-партнерам проводить эффективную коммерческую деятельность, интегрируя бизнес между собой.

Проведенне дослідження дозволило розробити комплексний системно-структурний підхід к моделюванню процесу забезпечення конкурентоспроможності компанії в електронному бізнесі, виробити формальне описання компонентів даного процесу в разрізє етапів розвитку на основі використання інструментаріа економіко-математического моделювання. Отримані результати можуть слугити теоретическою основою для стратегіческого планування розвитку електронного бізнесу підприємства, обґрунтування програми розвитку і оптимізації бізнес-процесів. В рамках дальнєшого розвитку даного дослідження передбачається розробити експертну підсистему СППР стратегіческого розвитку електронного бізнесу.

Література: 1. Козьє Д. Електронна комерція. — М.: Русская редакція, 1999. — 272 с. 2. Портер М. Стратегія в Інтернет // Искусство управления. — 2001. — № 4(10). — С. 52 — 76. 3. Принципи електронного бізнесу. — М.: Открытые системы, 2001. — 224 с. 4. Бурков В. Н. Основы математической теории активных систем. — М.: Наука, 1977. — 256 с. 5. Мулен Э. Теория игр с примерами из математической экономики. — М.: Мир, 1985. — 200 с.

Стаття надійшла до редакції в 01.04

Гриньова В. М.

УДК 658.11:338.911

Сідун В. А.

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

For maintaining economic stability of an enterprise, multifunctional and multicomponent specific system consisting of the complex of elements which influence the interior and exterior factors and are influenced by them is proposed. According to the results of retrospective economic and statistical analysis carried out basic destabilizing factors of the enterprises development are determined.

У процесі формування ринкових відносин в економіці України накопичилося багато проблем, необхідність невідкладного вирішення яких очевидна для всіх. Деякі з них — забезпечення стабільності роботи вітчизняних товаровиробників, підвищення їх конкурентоспроможності, що сприятиме соціально-економічному розвитку основних галузей господарства, — набули особливої гостроти.

За ринкових відносин ставляться високі вимоги до якості продукції, до врахування динамічної мінливості кон'юнктури ринку, тому необхідно звернути увагу на розробку дієвих механізмів підвищення конкурентоспроможності підприємств як найважливішого напрямку діяльності щодо забезпечення не тільки їх власної економічної стабільності та безпеки, але й економічної безпеки країни. Це двоєдине, органічно взаємозалежне завдання, що об'єктивно потребує для свого вирішення спільних зусиль суб'єктів господарювання і владних структур.

Основою надійної роботи підприємства виступає його стабільний економічний та фінансовий стан. У роботах вітчизняних та зарубіжних науковців [1 — 7] докладно

© Гриньова В. М., Сідун В. А., 2004

розглянуто та теоретично обґрунтовано цілі, завдання, стратегії формування фінансово-економічної надійності підприємства, на основі яких можна дати визначення категоріям: "стабільний економічний стан підприємства", "стабільний фінансовий стан підприємства" та "економічна стабільність підприємства".

Стабільний економічний стан підприємства характеризується таким співвідношенням між доходами та витратами, коли стає можливим проведення самостійного розширеного відтворення будь-якого господарського суб'єкта ринку. Під стабільним економічним станом підприємства мається на увазі зростання виробництва, підвищення ділової активності, залучення інновацій.

Стабільний фінансовий стан підприємства характеризується наявністю в нього фінансових ресурсів, забезпеченням коштами, необхідними для господарської діяльності, та здійсненням грошових розрахунків з іншими суб'єктами. Для забезпечення стабільного фінансового стану підприємство повинне мати гнучку структуру капіталу, вмінти організувати його рух таким чином, щоб забезпечити постійне переважання доходів над витратами з метою збереження платоспроможності й формування умов для самовідтворення.

Економічна стабільність підприємства — це здатність суб'єкта господарювання функціонувати та розвиватись, зберігаючи рівновагу своїх активів і пасивів у внутрішньому та зовнішньому середовищах, які змінюються, що гарантує його постійну платоспроможність та інвестиційну привабливість у межах допустимого рівня ризику.

Протягом останнього десятиріччя особливого значення набула проблема підтримки на належному рівні конкурентоспроможності, прориву і закріплення на світовому ринку підприємств провідних галузей національної економіки, зокрема заводів машинобудівного комплексу України. Галузь машинобудування та металообробки визначає стратегічні завдання економічного розвитку країни, формує її конкурентні переваги, будує економічну безпеку держави. Сьогодні споживачі машинобудівної продукції здійснюють вибір постачальників на конкурентній основі, а це означає, що насамперед цінуються надійність підприємства, його технічні можливості, застосування новітніх систем управління. Таким чином, саме підприємства машинобудівного комплексу потребують розробки засобів та визначення факторів, що забезпечують їх економічну стабільність.

Економічна стабільність підприємства залежить від результатів його виробничої, комерційної і фінансової діяльності і є підсумком грамотного, вмілого управління всім комплексом засобів, що визначають результати господарської діяльності підприємства (рис. 1).

Розглянемо запропоновану систему факторів, що формують економічну стабільність підприємств машинобудівної галузі. Вона становить специфічну багатофункціональну та багатокомпонентну систему, яка складається з комплексу взаємопов'язаних блоків (елементів цілісної системи), які впливають та, в рамках зворотного зв'язку, підпадають під вплив зовнішніх і внутрішніх чинників. Це цілеспрямована система, яка прагне у своєму функціонуванні до здійснення конкретної мети — формування економічної стабільності підприємства. Основні елементи системи факторів, що забезпечують економічну стабільність підприємства, відображають конкретні організаційні, економічні, техніко-технологічні заходи в їх взаємозв'язку і взаємозалежності. Кожний із блоків, у свою чергу, є системою, що включає різноманітні системоутворюючі компоненти. Усі блоки системи пов'язані між собою і тим самим створюють цілісність, яка об'єднана одним принципом, — кожний із блоків забезпечує вирішення проблеми формування економічної стабільності підприємства, зміцнення його конкурентних позицій на ринку, забезпечення стійкого розвитку в довгостроковому періоді за рахунок створення та підтримки конкурентних переваг.

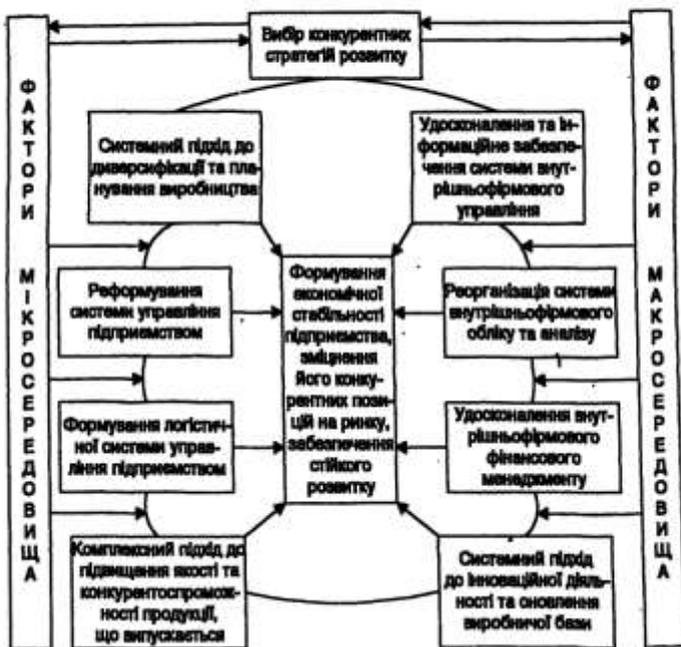


Рис. 1. Узагальнена система засобів, що формують економічну стабільність промислового підприємства

Для підвищення загального виробничого потенціалу підприємства як ключового чинника формування його конкурентних переваг і економічної стабільності принципове значення має досягнення синергетичного ефекту за такими ключовими напрямками: в організаційно-структурному забезпеченні виробництва; в інноваційно-інвестиційній діяльності щодо засобів та предметів праці; у сфері інформаційної підтримки нововведень.

Основною ознакою останнього десятиріччя у галузі машинобудування та металообробки став спад виробництва товарної продукції [8] (рис. 2а). Слід зазначити, що основою зростання товарної продукції, починаючи з 1999 р. є впровадження нових товарів у виробництво, залучення інвестицій для часткового оновлення виробничих фондів, впровадження інноваційних технологічних процесів. Однак зростання товарної продукції в середньому на 3 – 5% за рік є недостатнім для сталого розвитку галузі.

На основі результатів вертикального аналізу структури товарної продукції за цей період можна зробити висновок, що відбувається зростання тих статей калькуляції, як матеріальні витрати, утримання та експлуатація обладнання, а заробітна плата з відрахуваннями, амортизація зменшуються в розмірі (рис. 2б). Основною причиною зменшення частини статті "амортизація" та збільшення статті "витрати на утримання та експлуатацію обладнання" є фізичний знос та старіння обладнання, а як наслідок — збільшення ремонтів, технічних оглядів обладнання, яке виснажало свій робочий ресурс. Змінити цю тенденцію можна лише за умов, що власник підприємства головною метою діяльності визначить збільшення активів підприємства, для чого воно повинно постійно підтримувати платоспроможність і рентабельність. Рентабельність і конкурентоспроможність підприємства

прямо залежать від стану основних виробничих фондів, їх структури, рівня використання. Фонди підприємства, що знаходяться в його власності, господарському віданні чи оперативному управлінні, забезпечують матеріально-технічну можливість функціонування підприємства, його економічну самостійність, надійність і стабільність. У майні великих і середніх підприємств частка необоротних активів становить 65 – 85%. Загальною ознакою необоротних активів є тривалий життєвий цикл (не менше одного року), що обумовлює тривалість процесу амортизації та низьку швидкість їх обороту. Головною складовою необоротних активів є довгостроково іммобілізовані фонди, а серед них — основні фонди. Поліпшення структури основних фондів розглядається зараз як умова зростання виробництва, зниження виробничої та повної собівартості продукції, збільшення грошових накопичень підприємства, а отже, його стабільний економічний стан.



а)



б)

Рис. 2. Динаміка та структура товарної продукції галузі машинобудування та металообробки

Поліпшити структуру основних виробничих фондів на сучасному етапі розвитку економіки дозволяє: відновлення і модернізація устаткування; вдосконалення структури устаткування в результаті збільшення частки прогресивних видів верстатів і машин; ліквідація зайвого і маловикористовуваного устаткування й обладнання, що забезпечить правильні пропорції між його окремими групами.

Підприємства галузі машинобудування та металообробки через кризу неплатежів не мають достатньо коштів для відновлення та модернізації своїх основних фондів, ведення інноваційної діяльності, тому слід звернути особливу увагу на необхідність залучення інвестицій саме для значених цілей у заводи машинобудівного комплексу, які визначають стратегічні завдання економічного розвитку країни та формують її конкурентні переваги.

Аналізуючи відтворювану структуру інвестицій в основний капітал за галузями промисловості [8], слід відзначити стає зростання обсягів капітальних вкладень у машинобудування та металообробку — 22,34% від коштів, що інвестовано у промисловість в цілому на технічне переозброєння, модернізацію та реконструкцію діючих підприємств, будівництво нових підприємств, підтримання діючих потужностей, будівництво окремих об'єктів. Більшу частину з цих коштів спрямовано на тракторне та сільськогосподарське машинобудування — 18 млн. грн., ремонт машин та обладнання — 15,5 млн. грн., транспортне машинобудування — 12,8 млн. грн., на електротехнічну промисловість — 10,4 млн. грн. (рис. 3).



Рис. 3. Відтворювана структура інвестицій в основний капітал підприємств галузі машинобудування та металообробки у 2002 р.

Капіталовкладення в машинобудування та металообробку, спрямовані на технічне переозброєння, модернізацію та реконструкцію діючих підприємств, дорівнюють 98,0% від загальної суми та в будівництво нових підприємств — 2%. Інвестиції в основний капітал підприємств і організацій Харківської області у 2002 році здійснювались здебільшого за їх власні кошти (1 087 383 тис. грн.) та за рахунок коштів іноземних інвесторів (77 810 тис. грн.), з коштів місцевих бюджетів надійшла 31 340 тис. грн., з державного бюджету — 22 122 тис. грн. Кредити банків та інші позички майже не використовуються як джерело фінансування капітальних вкладень. У 2002 році інвестиційних ресурсів було освоєно на 38% більше, ніж торік, але у 2,6 рази менше, ніж у 1990 р. (в порівнянних цінах).

Слід зауважити, що в 2002 році 47,0% інвестицій освоєно державними підприємствами галузі машинобудування та металообробки, частка яких дорівнює 18,2% від усіх промислових підприємств цієї галузі у Харківській області, а виробили вони 29% від промислового виробництва галузі.

Частка підприємств колективної форми власності дорівнює 80,0%, ними вироблено 70,3% промислового виробництва галузі машинобудування та металообробки, а освоєно інвестиційних ресурсів — 49%. Тобто існує диспропорція у розподілі

інвестиційних ресурсів між підприємствами різних форм власності, що негативно впливає на розвиток галузі та регіону в цілому.

Інвестиційна діяльність щодо підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств спрямована на оновлення, реструктуризацію устаткування, на підвищення їх надійності, технічних можливостей за допомогою застосування новітніх систем управління. Одночасно з модернізацією обладнання та устаткування вітчизняні підприємства потребують реструктуризації товарного асортименту, який забезпечує матеріально-технічну можливість функціонування підприємства, його економічну самостійність, надійність і стабільність.

За даними Держкомстату України [8], у багатьох організаціях машинобудівного комплексу одним із головних результатів науково-технічної діяльності є створення зразків нових типів машин, устаткування, апаратів та приладів. Кількість таких зразків нової техніки, вперше в Україні виготовлених організаціями Харківської області, протягом останніх років, починаючи з 1990 року, постійно скорочувалась, проте у 2002 році — зросла до 25 одиниць. Переважно нові зразки були представлені різними типами електротехнічного устаткування — 6 найменувань, а також тракторами і двигунами — 5 найменувань. За оцінкою виробників майже дві третини створених зразків нової техніки відповідали світовому рівню.

Початок серійного виробництва завершує етапи науково-технічних розробок і створення зразків нових видів виробів. Кількість нових видів машин, устаткування, апаратів та приладів, які були освоєні протягом року, збільшилася до 53 одиниць. При цьому до категорії принципово нової продукції належало 22 види, або 44,0%. Значно зріс — до 133,9 млн. грн. — обсяг випуску оновленої продукції, що становив 9,4% загального обсягу виробництва машинобудівних підприємств.

Загалом в інноваційній діяльності промислових підприємств області протягом звітного періоду відбулися деякі зміни як позитивного, так і негативного характеру. У першу чергу вони стосуються кількості підприємств, що займалися новаторством. Так, відбулося збільшення кількості підприємств, що комплексно механізували та автоматизували виробництво — їх стало 12; дещо збільшало підприємств, що впроваджували технологічні процеси, — 35; майже у півтора рази зросла кількість підприємств, які освоїли нові види машин, устаткування, апаратів та приладів — 22 одиниці. Одночасно помітно скоротилась кількість підприємств, що опанували нові види матеріалів, виробів, продуктів, а також тих підприємств, які виробляли нові товари народного вжитку.

Аналізуючи структуру устаткування вітчизняних промислових підприємств, слід відзначити стійку тенденцію до зниження рівня амортизаційних відрахувань та збільшення ваги витрат на ремонт і технічний огляд устаткування у структурі валової та відповідно реалізованої продукції в результаті зменшення частки прогресивних видів верстатів і машин, фізичного та морального зносу обладнання [8].

Сучасне вітчизняне машинобудування вже не може обійтись без комплексної заміни встановленого устаткування, тому що система ринкового господарства висуває нові вимоги не тільки до системи управління підприємством, але й до впровадження нових форм організації, планування, обліку та контролю виробництва. У першу чергу це стосується серійності виробництва — частка масового й великосерійного типів виробництва в загальному обсязі вже незначна і постійно зменшується під впливом ряду факторів, породжуваних науково-технічним прогресом. До таких факторів належать: збільшення різноманіття розробки об'єктів нової продукції; часті зміни видів виробів, що випускаються; зростання багатонаменклатурності виробництва, складальних одиниць, деталей; зниження обсягу випуску окремих виробів при збільшенні обсягу інших тощо. Коефіцієнт серійності виробництва на сучасному етапі варіюється в межах 7 – 50 [9], тобто в промисловості домінує дрібносерійний та серійний типи виробництва. Вітчизняні машинобудівні підприємства свого

часу оснащувались ефективним, високопродуктивним устаткуванням, основою якого були поточкові лінії (одно- та багатопредметні), організовані на основі спеціального устаткування, верстатів з числовим програмним управлінням, верстатів-автоматів і напівавтоматів. Однак зі значним зниженням обсягів виробництва, зміною його серійності застосування існуючого устаткування стає економічно не вигідним, більше того, різко обмеженим.

Розвиток обчислювальної техніки та програмування, радіoeлектроніки, серійного виробництва високопродуктивних багатоцільових верстатів із числовим програмним управлінням, робототехніка й використання групової технології обумовили створення бази для автоматизації серійного, дрібносерійного та одиничного виробництва, а також для переходу до гнучкого автоматизованого виробництва і до масового впровадження гнучких виробничих систем (ГВС).

Під гнучкою виробничою системою розуміють автоматизоване виробництво, побудоване на сучасних технічних засобах, здатне забезпечувати випуск широкої номенклатури продукції, однорідної лише за своїми основними конструктивними та технологічними параметрами і здатне безінерційно переходити на випуск нових виробів будь-якого найменування на основі комплексної автоматизації всіх основних і допоміжних технологічних операцій; програмного перенастроювання технологічного устаткування; оперативної (автоматизованої) конструкторсько-технологічної й організаційно-економічної підготовки виробництва; автоматизації управління виробничо-технологічними процесами, здійснюваної в режимі реального часу; реалізації й оптимізації оперативного-виробничого планування, що дозволяє одержати максимальне завантаження устаткування, мінімізувати виробничий цикл і забезпечити комплектність деталей і складальних одиниць для збирання; групової технології обробки деталей.

На відміну від поточкових і автоматичних ліній, що мають вузьку спеціалізацію на виготовлення певного виду виробів, створення ГВС спрямоване на забезпечення випуску серійних і дрібносерійних виробів дискретними партіями, номенклатура і розміри яких змінюються в часі. При цьому використання ГВС повинне сприяти збереженню для багатноменклатурного виробництва відмінних рис і переваг масового виробництва (безперервності й ритмічності) та істотному підвищенню продуктивності праці і якості продукції, що випускається, при скороченні чисельності робітників-операторів. Маючи велику гнучкість, ГВС забезпечує високу продуктивність устаткування. Залежно від конкретного вирішуваного завдання ГВС виділяють: машинну, технологічну, структурну гнучкість, гнучкість за обсягом випуску і гнучкість за номенклатурою. Перераховані види гнучкості тісно пов'язані між собою, і поліпшення одного показника може викликати погіршення іншого, тому ГВС розробляється для умов конкретного підприємства, цеху, ділянки, вона є спеціалізованою не тільки за своїм технологічним призначенням, але й за вирішенням виробничих завдань.

Під час застосування ГВС для діючого виробництва можливе використання існуючого обладнання, але одночасно необхідним кроком для підвищення економічної стабільності підприємства є ліквідація зайвого та маловикористовуваного устаткування й обладнання, що забезпечить правильні пропорції між його окремими групами.

За проаналізованими статистичними даними [8], в останні роки чітко визначилась стійка тенденція до зменшення питомої ваги машинобудування в обсязі й структурі промислового виробництва, що складала у 2002 році 13,2% порівняно з 30,7% у 1990 р. На підприємствах машинобудівного комплексу в асортименті можливостей переважають застарілі технології та неконкурентоспроможні види продукції. Протягом декількох років залишається вкрай низькою інвестиційна й інноваційна види діяльності, бо переважна більшість підприємств машинобудування перестали нею займатись. Катастрофічних розмірів набуло фізичне та моральне старіння основних виробничих фондів. Галузь виявилась особливо вразливою у зв'язку з економічною ситуацією,

що змінилась, розривом колишніх господарських зв'язків, кризою неплатежів вітчизняних споживачів, різким звуженням ємності ринків збуту. І хоча останнім часом відбулися деякі позитивні зміни у підвищенні ефективності діяльності машинобудівних підприємств, проте справи в галузі залишаються вкрай складними, про що свідчить висока питома вага збиткових підприємств.

На сучасному етапі розвитку економіки існують три шляхи подальшого розвитку підприємств галузі машинобудування: екстенсивний, інтенсивний та інноваційний (таблиця).

Екстенсивний розвиток суб'єкта господарювання є регресивним, тобто збільшення прибутку та рівня економічної ефективності підприємства залежить здебільшого від зростання обсягів виробництва. Інтенсивний шлях розвитку притаманний підприємствам, у яких метою операційного менеджменту та виробничої логістики є підвищення ефективності завдяки контролю та зниженню витрат. Інноваційний розвиток підприємства спирається на постійний пошук і використання нових способів і сфер реалізації свого потенціалу в рамках обраної місії та пов'язаний з модифікацією існуючих і формуванням нових ринків збуту.

Таблиця

Порівняльний аналіз шляхів розвитку суб'єктів господарської діяльності в умовах ринкової економіки

Характеристика	Шлях розвитку		
	Екстенсивний	Інтенсивний	Інноваційний
Концепція розвитку підприємства	Збільшення обсягів виробництва	Зменшення загальних витрат	Збільшення доходів
Тип ринку	Ринок продавця	Ринок продавця і покупця	Ринок покупця
Охоплення ринку	Монополія на ринку	Окремий сегмент ринку	Вибіркові сегменти та ніші ринку
Конкуренція	Слабка або відсутня	Цінова	Нецінова
Переважаючий тип виробництва	Масове, великосерійне	Серійне	Дрібносерійне, одиничне
Співвідношення витрат на виробництво (В) і збут (З)	$V > Z$	$V \approx Z$	$Z > V$
Підхід до управління	Адміністративний	Системний	Ситуаційний

За результатами аналізу наведеної таблиці необхідно відзначити доцільність орієнтації вітчизняних підприємств на інноваційний розвиток для формування їх економічної стабільності. Вітчизняним товаровиробникам індустріальної техніки та устаткування потрібно не тільки бути на рівні вимог ринкового середовища, але й сформувати своєрідний запас міцності в діяльності підприємства, а це можливо лише в тому випадку, якщо працювати на випередження, тобто передбачати можливі зміни кон'юнктури ринку, майбутні запити споживачів та під них створювати потенційні можливості підприємства для забезпечення його високої конкурентоспроможності.

Основою вирішення завдання формування економічної стабільності підприємства за цих умов є дотримання ним таких принципів: адаптивності — підтримання балансу внутрішніх і зовнішніх можливостей розвитку; динамічності — динамічного приведення у відповідність цілей і мотивів діяльності; самоорганізації — самозабезпечення обміну ресурсами між елементами виробничо-збутової системи, а також між підприємством і зовнішнім середовищем; саморегуляції — коригування системи

управління відповідно до змін умов функціонування; самовідтворення — самостійного забезпечення умов тривалого виживання і розвитку. Перелічені принципи неможливо виконати без системних нововведень у техніці та технології виробництва.

Література: 1. Ансофф И. Стратегическое управление: Сокр. пер. с англ. — М.: Экономика, 1989. — 520 с. 2. Антикризисный менеджмент / Под ред. проф. Грязновой А. Г. — М.: Ассоциация авторов и издателей "ТАНДЕМ"; Изд. ЭКМОС, 1999. — 368 с. 3. Бляк И. А. Стратегия и тактика управления финансами. — К.: МП "ИТЕМ Лтд"; СП "АДФФ — Украина", 1996. — 536 с. 4. Гончаров В. В. В поисках совершенствования управления. Руководство высшего управленческого персонала. — М.: Информрибор, 1993. — 180 с. 5. Забродский В. А. Оценка финансовой устойчивости производственно-экономических систем / В. А. Забродский, Н. А. Кизим. — Харьков: Бизнес Информ, 2000. — 84 с. 6. Моисеева Н. К. Современное предприятие: конкурентоспособность, маркетинг, обновление. / Н. К. Моисеева, Ю. П. Азискин. — М.: Внешторгиздат, 1993. — Т. 1. — 224 с.; т. 2. — 304 с. 7. Оптинер С. Л. Системный анализ для решения деловых и промышленных проблем. — М.: Наука, 1979. — 216 с. 8. Статистичний щорічник України за 2002 рік / Держкомстат України. — К.: Техніка, 2003. — 596 с. 9. Валуев С. А. Организационный менеджмент. / С. А. Валуев, А. В. Игнатъева. — М.: Экономика, 1993. — 336 с.

Стаття надійшла до редакції 28.10.03

Апостолов А. О.

УДК 658.012.12

АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА

The methods of assessing the enterprises competitive edges, which allow to value their advantages and weak points and provide preservation of gained competitive edges, are analysed by the author. The limitations of these methods are grounded, and the ways of improving them under Ukrainian market conditions are offered.

Потребность в адаптации субъектов хозяйствования к условиям конкуренции, оказывающей существенное влияние на выбор стратегии конкурентной борьбы, определяет необходимость оценки конкурентных преимуществ хозяйствующего субъекта.

Сегодня существует значительное количество методов оценки конкурентных преимуществ субъектов хозяйствования. Выбор метода оценки конкурентных преимуществ должен основываться на уверенности в возможности полной и объективной их оценки, что является основой выработки и принятия стратегических решений субъекта хозяйствования.

Для решения задачи необходимо, прежде всего, осуществить выбор метода оценки конкурентных преимуществ, позволяющего оценить сильные и слабые стороны деятельности хозяйствующего субъекта и дающего ему возможность сохранить достигнутый уровень конкурентоспособности, обеспечить ее рост в перспективе. В этой связи возникает необходимость анализа существующих методических подходов к оценке конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов.

© Апостолов А. О., 2004

Наиболее распространенными методами оценки конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов являются: SWOT-анализ, метод GAP, метод LOTS, метод PIMS, метод профилей, метод Мак-Кинси 7S и портфолио-анализ.

Следует рассмотреть каждый из них более детально.

SWOT-анализ является одним из первых этапов стратегического планирования. Основная идея SWOT-анализа, по мнению Фатхутдинова Р. А., заключается в превращении слабостей в силу и угроз — в вероятность развития сильных сторон субъекта в соответствии с его возможностями [1].

Аблонин С. Н. считает, что вышеназванный метод оценки конкурентных преимуществ является базой для дальнейшего совершенствования деятельности субъекта, так как возможности и преимущества необходимо наращивать и усиливать, а действие угроз и недостатков необходимо снижать, исключая тем самым их отрицательное влияние или превращая в свои преимущества [2]. Таким образом, ученым был предложен более систематизированный вид вышеприведенного метода оценки конкурентных преимуществ. В табл. 1 представлен упрощенный вид рассматриваемого метода.

Таблица 1

Упрощенный вид SWOT-анализа [2]

Преимущества	Недостатки	Возможности	Угрозы
Наличие уникального оборудования; хорошо оснащенная производственно-техническая база; квалифицированный управленческий и производственный персонал; положительный имидж предприятия; деловые связи с административными органами; наличие хороших идей и их постоянная политика	Низкая загрузка производственных мощностей; изношенный парк оборудования; затраты на производство выше запланированных товаров и услуг; слабое противодействие низкому спросу на товары предприятия	Завоевание до ...% доли рынка; значительные незадействованные производственные возможности; хорошие возможности для диверсификации; проведение исследования стратегического спроса на товар предприятия своими силами	Низкие, ниже запланированных, объемы реализации товаров; противодействие конкурентов выше планируемого; рост неплатежей за изготавливаемые товары и выполненные услуги; рост цен на топливно-энергетические и другие ресурсы

Кроме того, Аблонин С. Н. делает методологически важные уточнения:

не все преимущества и недостатки имеют стратегическое значение для хозяйствующего субъекта;

не всегда субъекты способны полноценно, правильно и объективно оценивать себя вследствие большой вероятности самообмана;

возможности хозяйствующего субъекта можно разделить на общие в целом и на специфические, рассматриваемые применительно к данному товарному рынку;

сильные и слабые стороны субъекта должны оцениваться только по отношению к тому времени, когда они должны быть задействованы;

возможности хозяйствующего субъекта особенно четко характеризуются при определении его целей и задач;

при характеристике цели важным моментом является отношение хозяйствующего субъекта к своим рынкам и к установлению основных рамок конкуренции, в которых рыночный субъект собирается осуществлять свою деятельность.

Метод анализа GAP был разработан в Стенфордском исследовательском институте. Данный метод оценки конкурентных преимуществ представляет собой

попытку найти способы разработки стратегии и методы управления, позволяющие привести дела в соответствие с наиболее высоким уровнем притязаний [3].

Этот метод предполагает следующую последовательность анализа конкурентных преимуществ:

- предварительное формулирование целей деятельности на один год, три года, пять лет;
- прогноз динамики нормы прибыли в увязке с установленными целями для существующих субъектов;
- установление разрыва между целями и прогнозами;
- определение альтернатив осуществления инвестиций для каждого хозяйствующего субъекта и прогноз результатов;
- определение общих альтернативных конкурентных позиций для каждого субъекта и прогноз результатов;
- рассмотрение инвестиций и альтернатив ценовой стратегии для каждого хозяйствующего субъекта;
- согласование целей стратегии каждого субъекта с перспективами портфеля в целом;
- установление разрыва между предварительными целями деятельности и прогнозом для каждого рыночного субъекта;
- уточнение профиля возможных приобретений новых рыночных субъектов;
- определение ресурсов, необходимых для таких приобретений, и характера их возможного влияния на имеющиеся в портфеле субъекта;
- пересмотр целей и стратегии существующих субъектов для создания этих ресурсов.

Подобный анализ может проводиться как для группы хозяйствующих субъектов, так и для отдельного субъекта, и носит название "...организационной атаки на разрыв между желаемой и прогнозируемой деятельностью" [4].

Попыткой объединить все элементы целостного взгляда на бизнес явилась разработка (1980 г.) метода оценки конкурентных преимуществ хозяйствующего субъекта, получившего название LOTS, что на шведском языке означает "лоцман". Основная идея данного метода заключается в том, что организация должна стремиться и уметь приспособить свои действия к требованиям покупателей.

Метод LOTS включает детальное, последовательное обсуждение ряда проблем бизнеса на различных уровнях и различной степени сложности: от корпоративной миссии в целом до индивидуального проекта внутри хозяйствующего субъекта. Исследованию подвергаются существующее положение организации, ее стратегия, долгосрочные и краткосрочные цели, кадровый потенциал, организация развития, отчетность.

Конечной целью является выработка позиции, которая позволит субъекту рынка, подразделению, используя различные модели конкурентной стратегии, оптимально строить свои взаимоотношения в макро- и микросредах.

Метод PIMS (Profit Impact of Market Strategy) — метод анализа влияния рыночной стратегии на прибыль — был разработан в середине 60-х годов в компании "General Electric". Он представляет собой попытку обобщить все переменные, которые влияют на долгосрочную прибыльность субъекта хозяйствования [5]. Считается, что эта модель, использующая около 30 переменных, позволяет выявить примерно 67% факторов успеха компании. Модель состоит из базы данных, охватывающих почти 3 000 хозяйствующих субъектов, функционирующих в соответствующей отрасли, с данными эмпирического материала модели. Использование эмпирического материала является ее огромным достоинством, так как это позволяет практически оценить реальное состояние и конкурентные преимущества субъекта хозяйствования [4].

Решающие факторы прибыльности для любой отрасли в соответствии с моделью PIMS представлены в табл. 2. Эти факторы подразделяются на 3 группы: конкурентная ситуация, производственная структура, рыночная ситуация.

Таблица 2

**Решающие факторы прибыльности
субъекта хозяйствования**

Факторы	Воздействие на прибыльность субъекта хозяйствования
1. Конкурентная ситуация:	
доля рынка	+
относительная доля рынка	+
относительное качество продукта	+
2. Производственная структура:	
капитал/сумма продаж	-
капитал/добавленная стоимость	-
степень использования производственных мощностей	+
производительность труда	+
3. Рыночная ситуация:	
рост	+
капиталоемкость	-
расходы на маркетинг /сумма продаж	-
сумма покупок	-

Знак "+" означает благоприятное воздействие на прибыльность, а знак "-" — неблагоприятное воздействие. Факторы располагаются в порядке убывания их значимости для достижения прибыльности субъекта хозяйствования.

Авторами метода было выявлено, что самое сильное влияние на норму прибыли (в порядке убывания) оказывают капиталоемкость, относительное качество продукта, относительная доля компании на рынке и производительность труда.

Большое преимущество модели PIMS состоит в том, что ее авторы пытаются измерить относительное качество продукта, так как решающим условием успеха в бизнесе является удовлетворение потребностей потребителей. В этой модели делается попытка оценить соответствие структуры производства структуре потребностей и на основе такого соответствия определить принципы выбора различных видов стратегий [3].

База данных этой модели формируется в Институте стратегического планирования (Бостон) и имеет филиалы в других странах.

Недостатком этого мнения, по мнению некоторых авторов, является то, что PIMS-подход заключается в механическом применении общих формул для решения сложных управленческих проблем, "что приводит к потенциально неверным установкам для выработки стратегии рыночного поведения..." [6].

Одним из достаточно распространенных методов оценки конкурентных преимуществ является метод изучения профиля объекта. Профилем принято называть сумму характеристик объекта анализа, благодаря которым он известен целевой группе потребителей. Под корпоративным профилем понимается образ хозяйствующего субъекта или ее продукции в глазах целевой группы.

Набор характеристик для построения профиля объекта на примере консалтинговой фирмы представлен на рис. 1.



Рис. 1. Профиль характеристик хозяйствующего субъекта

В результате построения профиля любая организация или потребители могут проанализировать и оценить деятельность субъекта хозяйствования.

Таким образом, профиль является инструментом визуального анализа деятельности объекта. Для повышения объективности оценки рекомендуется проранжировать характеристики и проинтегрировать их.

Название модели Мак-Кинси 7S происходит от названия компании и семи факторов, семи слов, начинающихся в английском языке на букву "S" (strategy — стратегия, skills — навыки, shared values — общепризнанные ценности, structure — структура, systems — системы, staff — персонал, style — стиль). Сущность метода оценки конкурентных преимуществ Мак-Кинси заключается в оценке стратегического положения и привлекательности рынка, используя следующие показатели (табл. 3).

Таблица 3

Перечень показателей, рекомендованных для оценки стратегического положения субъекта и привлекательности рынка

Показатели оценки стратегического положения субъекта	Показатели оценки привлекательности рынка
относительный размер; рост; доля рынка; позиция; сравнительная рентабельность; чистый доход; технологическое состояние; образ (реальность, воспринимаемая извне); руководство и люди	абсолютный размер; рост рынка; широта рынка; ценообразование; структура конкуренции; отраслевая норма прибыли; социальная роль; влияние на окружающую среду; юридические ограничения

После анализа перечисленных показателей следующим шагом должно стать построение матрицы стратегического положения/привлекательности рынка и определение стратегии субъекта (рис. 2).

Стратегическое положение фирмы

		Хорошее	Среднее	Плохое
Привлекательность рынка	Высокая	Инвестировать/расти		Господствовать/отсрочить
	Средняя		Зарабатывать/ защищаться	
	Низкая	Зарабатывать/ защищаться		Снять урожай/ отказываться

Рис. 2. Матрица "Стратегическое положение/привлекательность рынка" Мак-Кинси

Матрица, представленная на рис. 2, в последнее время подвергается суровой критике. Критика вызвана, главным образом, последствиями применения рекомендаций, которые делались рядом хозяйствующих субъектов на основе матрицы. Например, если стратегическое положение субъекта оценивается как слабое, а рынок как невыгодный, в соответствии с теорией с него нужно "снять урожай", то есть выжать все до последней капли из его капитала, а затем оставить рынок.

Метод "портфолио-анализ", достаточно часто используемый для оценки конкурентных преимуществ в последнее время, основывается на концепции жизненного цикла товара и кривой опыта. Существует несколько моделей рассматриваемого метода. Задача моделей портфолио-анализа состоит в объединении всех стратегических зон хозяйствования (СЗХ) в отдельные группы, которые составляют по сходству основных показателей деятельности для того, чтобы определить в дальнейшем стратегию поведения на рынке.

Преимуществом портфолио-анализа можно назвать значительное упрощение процесса анализа и выбора варианта стратегии. Представляя собой аналитический метод исследования стратегического положения на рынке, портфолио-анализ использует различные комбинации показателей, таких, как темпы роста рынка, рыночная доля, привлекательность инвестиций, конкурентоспособность товара, стадия развития рынка, стадия развития товара.

Типичным для матриц портфельного анализа является то, что одна из составляющих относится к оценке привлекательности рынка, а другая — к конкурентоспособности хозяйствующего субъекта на данном рынке. Такая зависимость свидетельствует о том, что принимаемое стратегическое решение оптимально, обоснованно и надежно, так как позволяет провести анализ делового портфеля субъекта хозяйствования с различных позиций.

С одной стороны, используя портфельный метод, анализ базируется на расчете влияния благоприятных и неблагоприятных рыночных факторов, а с другой — на поиске и оценке конкурентных преимуществ факторов успеха хозяйствующих субъектов в условиях растущей конкуренции.

Используя методы портфолио-анализа, можно оперировать как отдельно взятым показателем, так и их комплексным сочетанием для того, чтобы определить и наметить основные тенденции повышения положительных составляющих деловой активности субъекта, а также снизить степень рыночных рисков посредством выработанных стратегических вариантов поведения на рынке.

В результате анализа наиболее распространенных методов оценки конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов можно сделать следующие выводы:

1. Определение конкурентных позиций является необходимым, первоочередным шагом для последующей разработки стратегии конкурентного поведения хозяйствующих субъектов на рынке.

2. Целью разработки рассмотренных методик является попытка координации и определения взаимодействия собственных возможностей с изменениями рыночной конъюнктуры (гибкое и адекватное реагирование на изменения внешней среды в пространстве и во времени).

3. Оценка конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов дает возможность определить позицию субъекта по отношению к составляющим макро- и микросреды, а также осуществить подготовительный этап к разработке модели стратегического поведения субъекта хозяйствования.

4. В предложенных к рассмотрению методах оценки конкурентных преимуществ определяющим фактором является рыночный.

5. Конкурентные преимущества определяются путем их сопоставления с соответствующими показателями конкурентов (национальных или иностранных). К числу ключевых конкурентных преимуществ, исходя из проведенного анализа, можно отнести: мастерство стратегического управления деятельностью компании на отечественном или зарубежном рынке; рентабельность производства, всей деятельности субъекта в сравнении с ее основными конкурентами; инновационную деятельность; производительность труда; степень удовлетворения потребностей потребителей; адаптивность, гибкость и быстроту реакции на изменяющиеся требования рынка, потребителей и т. д.

6. Чем шире набор конкурентных преимуществ, подлежащих сравнению с преимуществами конкурентов, а также факторов, выявляющих тесноту взаимосвязи между ними, тем более объективную оценку может получить хозяйствующий субъект об устойчивости своей рыночной позиции; он также сможет своевременно установить момент начала интенсивного поиска новых конкурентных преимуществ.

7. Отправным моментом практически всех методик оценки конкурентных преимуществ является формирование целей деятельности хозяйствующих субъектов.

Основной вывод заключается в том, что рассмотренные методы оценки конкурентных преимуществ не являются совершенными, поскольку не могут дать полного и ясного видения основных преимуществ над конкурентами и объективной, точной оценки занимаемой позиции хозяйствующего субъекта по следующим, выделенным автором статьи, причинам:

ограниченность круга рассматриваемых конкурентных преимуществ;
отсутствие представления о том, к какому виду относятся оцениваемые конкурентные преимущества;

отсутствие системы диагностики конкурентной среды, включающей построение матрицы эластичности конкурентной реакции на рынке по ряду факторов;

отсутствие методического инструментария оценки степени влияния составляющих макросреды на микросреду;

отсутствие интегрального показателя оценки конкурентных преимуществ.

Это определяет необходимость дальнейшего совершенствования методов оценки конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов, основанного на оценке уровня конкурентных преимуществ.

Литература: 1. Фатхудинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 272 с. 2. Аблоня С. П. SWOT-анализ деятельности предприятия. — М.: Пресс, 2001. 3. Портер Майкл Е. Стратегия конкуренции: Пер. с англ. — К.: Основа, 1997. — 400 с. 4. Портер М. Международная конкуренция: Пер. с англ. — М.: Международные отношения, 1993. — 896 с. 5. Юдинов А. Ю. Конкуренция: теория і практика. — М.: Изд. "АКАЛИС", 1996. — 272 с. 6. Иванов Ю. В. Конкурентоспособность предприятия в условиях формирования рыночной экономики. Монография. — Харьков: РИО ХГЭУ, 1997. — 248 с. 7. Алсофф И. Новая корпоративная стратегия. — СПб.: Питер, 1999. — 416 с. 8. Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика. — М.: Центр экономики и маркетинга, 1996.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СИСТЕМНОГО СОВЕРШЕНСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ИЕРАРХИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ОЦЕНОЧНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

The approach to determination of system perfection level of enterprises as organizational-and-economic systems is proposed. It is based on hierarchical model of value rates. System components characteristics, their integrated and value rates, criteria and rating scale are presented. The definitions of the terms "system perfection" and "level of system perfection" are given.

По уровню эффективности деятельности отечественные предприятия значительно отстают от производственных фирм развитых стран с рыночной экономикой. Неконкурентоспособность отечественных предприятий является следствием низкого качества продукции и низкой эффективности деятельности, за которые ответственны практически все образующие предприятие компоненты.

В табл. 1 приведены результаты выполненного SWOT-анализа сильных и слабых сторон одного из постсоветских предприятий легкой промышленности по перечню характеристик, предложенному в работе [1] для анализа внутренних сред рыночных структур, которые могут служить тому подтверждением.

Таблица 1

Результаты SWOT-анализа отечественного предприятия

Сильные стороны		Слабые стороны	
Характеристика	Оценка	Характеристика	Оценка
1	2	3	4
Выдающаяся компетентность	—	Нет ясных стратегических направлений	+
Адекватные финансовые ресурсы	—	Ухудшающаяся конкурентная позиция	+
Высокая квалификация управленческого персонала	—	Устаревшее оборудование	+
Хорошая репутация у покупателей	—	Низкая прибыльность	+
Известный лидер рынка	—	Недостаток управленческого таланта	+
Изобретательный стратег в функциональных сферах деятельности	—	Отсутствие определенной квалификации и компетенции	+
Получение экономии от роста объема производства	—	Плохой контроль за выполнением стратегии	+
Защищенность от сильного конкурентного давления	—	Отягощенность внутренними производственными проблемами	+

1	2	3	4
Подходящая технология	—	Уязвимость к конкурентному давлению	+
Преимущества в области издержек	—	Отставание в области НИОКР	+
Конкурентные преимущества	—	Слабое представление о рынке	+
Наличие инновационных способностей	—	Конкурентные недостатки	+
Проверенный временем менеджмент	—	Низкий уровень маркетинга	+
		Неспособность финансировать нужные изменения в стратегии	+

Из табл. 1 видно, что объект анализа ни одной сильной стороной не обладает, а имеет только слабые стороны. Это означает, что внутренняя среда предприятия неадекватна рыночным условиям и в данном состоянии оно неконкурентоспособно.

Проведенный системный анализ отечественных трансформируемых к рынку предприятий как организационно-экономических систем [2] позволяет сделать вывод об их системном несовершенстве и достаточно высоком, по сравнению с отечественными предприятиями, системном совершенстве производственных фирм развитых капиталистических государств [3; 4]. Поскольку рыночные структуры с более высоким системным совершенством производят более качественную продукцию и услуги, а также демонстрируют более высокую эффективность деятельности, а следовательно, более высокую конкурентоспособность, то это обстоятельство позволяет считать проблему повышения системного совершенства отечественных предприятий при их рыночной трансформации достаточно актуальной.

В рыночной экономике все организации, включая производственные фирмы, рассматриваются как открытые системы [5]. В результате такого подхода они создаются, функционируют и эволюционно развиваются на основе соблюдения системных принципов и закономерностей [5; 6], что и нашло выражение в относительно высоком уровне их системного совершенства. Следует отметить, что после начала процесса рыночной трансформации как постсоветских предприятий, так и их внешних сред, в России появились публикации, описывающие решения отдельных стратегических задач управления компанией на основе системного подхода [7]. Однако вопрос о системном совершенстве постсоветских предприятий и вновь создаваемых на постсоветском пространстве структур в опубликованной литературе не исследовался.

В литературе по системному анализу и теории систем нет определения термина "системное совершенство" применительно к искусственно создаваемым организационно-экономическим системам (ОЭС), к которым относятся и предприятия. В системном анализе отсутствует показатель для искусственно создаваемых ОЭС — "уровень системного совершенства" (УСС) [8]. Поэтому автором для однозначного восприятия излагаемого материала предлагаются определения для терминов "системное совершенство" и "уровень системного совершенства".

Системное совершенство ОЭС — это проявляемое при взаимодействии с внешней средой многоаспектное совершенство устройства системы и её внутренней среды с максимально возможной реализацией в них известных в теории систем системных свойств (статическое системное совершенство) и совершенство организации функционирования системы с максимально возможным соблюдением известных в теории систем системных принципов и закономерностей функциони-

рования систем (динамическое системное совершенство). Поскольку ОЭС создаются не как архитектурные памятники, а для осуществления деятельности, то статическое системное совершенство (ССС) является необходимым, но недостаточным условием для её функционального системного совершенства (ФССС), которое достигается в совокупности с реализацией её динамического системного совершенства (ДСС).

Уровень системного совершенства ОЭС — это обобщённый показатель, количественно определяющий значение уровня функционального системного совершенства (УФСС) ОЭС на основе его иерархической модели оценочных показателей, адекватно описывающей ФССС ОЭС во взаимосвязи с его составляющими — СССР и ДСС.

На рис. 1 представлен фрагмент иерархической модели обобщённых показателей уровня системного совершенства ОЭС (УФСС) и составляющих его показателей — УССС и УДСС.

Имея возможность определять достоверное количественное значение показателя УФСС на основе достоверно определяемых значений составляющих показателей УССС и УДСС, можно использовать его в качестве ориентира и критерия оценки достижения цели при решении менеджментом стратегических и тактических задач трансформации реальных ОЭС из состояния с низким уровнем в состояние с большим уровнем ФССС, а следовательно, с более высокой эффективностью деятельности и конкурентоспособностью.

В предложенной модели заложены два принципа системной декомпозиции обобщённого показателя — условие нормировки целостности ($\sum p_i = 1$) и принцип равной значимости для системы её системообразующих элементов ($p_1 = p_2 = 0,5$).

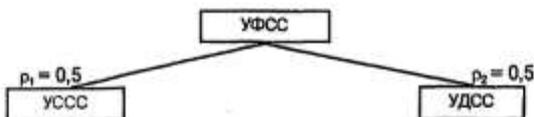


Рис. 1. Фрагмент иерархической модели обобщённых показателей уровня системного совершенства ОЭС

Продолжая системную декомпозицию составляющих обобщённых характеристик системного совершенства до уровня его оценочных характеристик, показатели которых надёжно измеряются соответствующими методами, можно построить иерархическую модель оценочных показателей системного совершенства ОЭС.

В табл. 2 представлены состав и структура обобщённых характеристик ФССС 1-го и 2-го уровней декомпозиции.

Таблица 2

Состав и структура обобщённых характеристик ФССС предприятия

Обобщённые характеристики ФССС			
1	2	3	4
Наименование характеристик 1-го уровня декомпозиции	Условные обозначения	Наименование характеристик 2-го уровня декомпозиции	Условные обозначения
1. Статическое системное совершенство	ССС	Системное совершенство внешнего дизайна.	1.1
		Системное совершенство внутреннего дизайна.	1.2
		Системное совершенство внутренней среды	1.3

1	2	3	4
2. Динамическое системное совершенство	ДСС	Системное совершенство взаимодействий с внешней средой.	2.1
		Системное совершенство общесистемной деятельности	2.2

Из приведенных в табл. 2 результатов системной декомпозиции (с соблюдением условий нормировки целостности) характеристик 1-го уровня декомпозиции видно формирование системной совокупности характеристик 2-го уровня декомпозиции. Так, обобщенная характеристика ССС подразделяется на три характеристики системного совершенства ОЭС: 1.1, 1.2 и 1.3, суть которых ясна из их наименований. Обобщенная характеристика ДСС декомпозируется на два порождённые характеристики динамического системного совершенства предприятия: 2.1 и 2.2, суть которых также ясна из их наименований.

В табл. 3 приведены результаты системной декомпозиции обобщенных характеристик 2-го уровня до оценочных характеристик 3-го уровня декомпозиции.

Таблица 3

Состав и структура оценочных характеристик ФСС предприятия

Оценочные характеристики ФСС			
Наименование порождающей обобщенной характеристики	Условные обозначения	Наименование оценочной характеристики	Условные обозначения
1	2	3	4
Системное совершенство внешнего дизайна	1.1	Совершенство внешнего дизайна штаб-квартиры.	1.1.1
		Совершенство внешнего дизайна периметра объекта.	1.1.2
		Совершенство внешнего дизайна филиалов и представительств.	1.1.3
		Эффектность внешней рекламы.	1.1.4
		Современность фирменной атрибутики	1.1.5
Системное совершенство внутреннего дизайна	1.2	Совершенство внутреннего дизайна оформления территории, зданий и сооружений.	1.2.1
		Совершенство внутреннего дизайна офисов штаб-квартиры, филиалов и представительств.	1.2.2
		Совершенство внутреннего дизайна помещений в производстве и внутренней инфраструктуры.	1.2.3
		Совершенство дизайна рабочих мест управленцев.	1.2.4
		Современность дизайна рабочих мест в производстве и внутренней инфраструктуре.	1.2.5
		Современность дизайна производимой продукции	1.2.6

1	2	3	4
Системное совершенство внутренней среды	1.3	Совершенство технологической системы.	1.3.1
		Совершенство технической системы.	1.3.2
		Совершенство системы инженерных коммуникаций.	1.3.3
		Совершенство организационной системы.	1.3.4
		Совершенство кадрового потенциала.	1.3.5
		Совершенство информационной системы.	1.3.6
		Совершенство системы мотивации	1.3.7
Системное совершенство взаимодействий с внешней средой	2.1	Совершенство взаимодействий с потребителями.	2.1.1
		Совершенство взаимодействия с поставщиками.	2.1.2
		Совершенство взаимодействия с организациями-регуляторами.	2.1.3
		Совершенство взаимодействия с организациями внешней инфраструктуры.	2.1.4
		Совершенство взаимодействия с властными структурами	2.1.5
		Совершенство реализации функции публик рилейнз	2.1.6
Системное совершенство общесистемной деятельности	2.2	Совершенство управленческой деятельности.	2.2.1
		Совершенство основной производственной деятельности.	2.2.2
		Совершенство обеспечивающей деятельности.	2.2.3
		Совершенство обслуживающей деятельности.	2.2.4
		Совершенство внутренних отношений и взаимодействия.	2.2.5
		Направленность и оценка значения синергии	2.2.6

На базе приведенных в табл. 2 и 3 обобщенных и оценочных характеристик системного совершенства ОЭС методом системной композиции с соблюдением предложенных принципов нормировки и равной значимости для системы её порождённых элементов строится иерархическая модель оценочных показателей её системного совершенства, которая представлена на рис. 2.

Принятые в модели условные обозначения: P_{11i} , P_{12j} , P_{13r} , P_{21q} , P_{22g} — нормировочные коэффициенты целостности системной композиции равнозначимых оценочных показателей для своего порождающего показателя, где $i = 5$, $j = 6$, $r = 7$, $q = 6$, $g = 6$ — число соответствующих оценочных показателей в модели на рис. 2. Коэффициенты значимости каждого оценочного показателя определяются условиями нормировки и соответственно составляют 1/5, 1/6, 1/7, 1/6, 1/6.

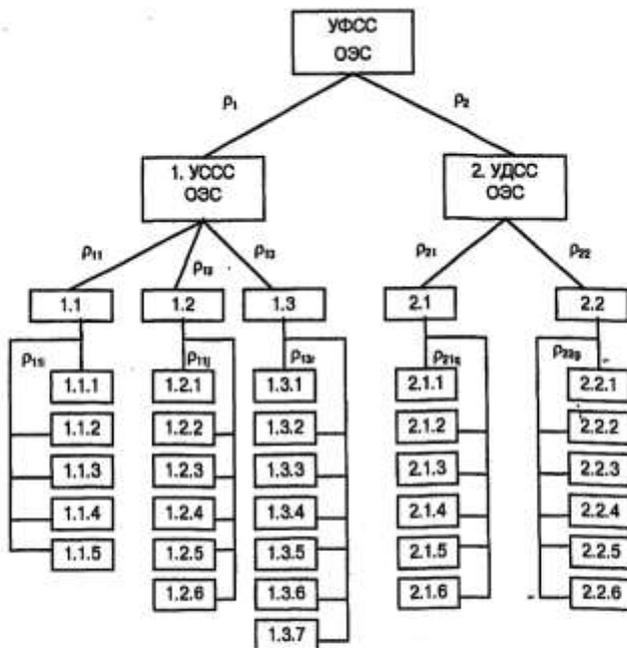


Рис. 2. Иерархическая модель оценочных показателей системного совершенства ОЭС "Предприятие"

В табл. 4 приведены полученные методом системной декомпозиции оценочных характеристик набор системных признаков и соответствующие шкалы для их измерения.

Таблица 4

Критерии и признаки системного совершенства ОЭС "Предприятие"

Код показателя	Критерий оценивания	Признак низкого уровня	Шкала оценок, баллы	Признак высокого уровня
1	2	3	4	5
1.1.1	внешний дизайн штаб-квартиры	несовременный, нерыночный	-5 ← 0 → 10	лидер среди конкурентов
1.1.2	внешний дизайн периметра объекта	несовременный, нерыночный	-5 ← 0 → 10	лидер среди конкурентов
1.1.3	внешний дизайн филиалов и представительств	постсоветский, нерыночный	-5 ← 0 → 10	лидер среди конкурентов
1.1.4	эффектность внешней рекламы	эффектная антиреклама	-5 ← 0 → 10	конкурентное преимущество
1.1.5	рыночная атрибутика	устаревшая, дорыночная	-5 ← 0 → 10	конкурентное преимущество
1.2.1	внутренний дизайн территории	советский, нерыночный	-5 ← 0 → 10	конкурентное преимущество

1	2	3	4	5
1.2.2	внутренний дизайн главных офисов	советский, нерыночный	-5 ← 0 → 10	конкурентное преимущество
1.2.3	внутренний дизайн помещений производства и инфраструктуры	советский, нерыночный	-5 ← 0 → 10	конкурентное преимущество
1.2.4	дизайн рабочих мест управленцев	советский, дорыночный	-5 ← 0 → 10	конкурентное преимущество
1.2.5	дизайн рабочих мест в производстве и инфраструктуре	советский, дорыночный	-5 ← 0 → 10	конкурентное преимущество
1.2.6	дизайн производимой продукции и упаковки	советский, дорыночный	-5 ← 0 → 10	конкурентное преимущество
1.3.1	технологическая система	низкий НТУ, низкое качество продукции	-5 ← 0 → 10	конкурентные преимущества по НТУ и качеству
1.3.2	техническая система	низкий НТУ	-5 ← 0 → 10	конкурентные преимущества по НТУ
1.3.3	система инженерных коммуникаций	выработала свой ресурс	-5 ← 0 → 10	обеспечивает потребности
1.3.4	организационная система	отсутствие проекта, основных регламентов	-5 ← 0 → 10	наличие оргпроекта, всех регламентов
1.3.5	кадровый состав	советский, нерыночный	-5 ← 0 → 10	конкурентное преимущество
1.3.6	информационная система	низкий НТУ	-5 ← 0 → 10	НТУ — мировой уровень
1.3.7	система мотивации	отсутствует	-5 ← 0 → 10	конкурентное преимущество
2.1.1	взаимодействие с потребителями	приоритет своих интересов	-5 ← 0 → 10	приоритет интересов потребителя
2.1.2	взаимодействие с поставщиками	приоритет своих интересов	-5 ← 0 → 10	партнерские отношения
2.1.3	взаимодействие с организациями-регуляторами	фискальные, коррупционные, некорректные	-5 ← 0 → 10	строго по регламентам, корректные
2.1.4	взаимодействие с организациями инфраструктуры	приоритет своих интересов, некорректные, коррумпированные	-5 ← 0 → 10	партнерские, корректные, с учетом интересов сторон
2.1.5	взаимодействие с властными структурами	некорректные, коррумпированные, непрозрачные	-5 ← 0 → 10	корректные, прозрачные, на основе закона
2.1.6	реализация функции публик рилейшнз	отсутствие публик рилейшнз, враждебность окружения	-5 ← 0 → 10	конкурентное преимущество в реализации публик рилейшнз

1	2	3	4	5
2.2.1	совершенство управленческой деятельности	ненаучная, несистемная, технологически, техничеки и организационно несовершенная	-5 ← 0 → 10	системно организованная, высокоэффективная с положительным эффектом синергии
2.2.2	совершенство основной производственной деятельности	системно, технологической, техничеки и организационно несовершенная	-5 ← 0 → 10	системно совершенная, наукоемкая, с конкурентным преимуществом
2.2.3	совершенство обеспечивающей деятельности	системно не сопряжена	-5 ← 0 → 10	системно совершенная и сопряженная
2.2.4	совершенство обслуживающей деятельности	системно не сопряжена, технологической, техничеки и организационно несовершенна	-5 ← 0 → 10	системно совершенная, наукоемкая, с конкурентным преимуществом
2.2.5	совершенство внутренних отношений и взаимодействий	некорректные, взаимодействия, не направленные на достижение общей цели	-5 ← 0 → 10	корректные, взаимодействия, направленные на общую цель
2.2.6	направленность и оценка значения синергии	эффект синергии отрицательный, взаимодействие принудительное	-5 ← 0 → 10	эффект синергии положительный, взаимодействие заинтересованное

Приведенные в табл. 4 критерии, признаки и шкала оценок позволяют измерять, например, экспертным методом значение каждого оценочного показателя в баллах в диапазоне значений от -5 до +10. Нулевое значение оценочного показателя означает извлечение от отрицательных значений показателя и достижение границы перехода в область положительных значений. После получения оценок для всех оценочных показателей вычисление значений обобщенных показателей производится по следующей формуле:

$$УФСС = \sum Pr_a,$$

где \sum — алгебраическая сумма произведений (Π), соответствующая оцениваемому показателю — коэффициенту нормировки системной значимости критерия (p), и значения оценки в баллах (a), измеряемой в интервале -5 + (+10).

Данная шкала выбрана с отрицательными значениями с учетом возможного низкого состояния системного совершенства, которое присуще большинству советских предприятий, производящих продукцию для конечного пользователя, соответствовала для всех оценочных показателей области отрицательных значений -5 + 0. И только после начала рыночной трансформации постсоветские предприятия целенаправленно совершенствуются и повышают свой уровень системного совершенства в области положительных значений шкалы 0 + 10. Нулевое значение УФСС соответствует состоянию ОЭС "Предприятие", забывшемуся от негативов низкого

уровня по ФСС. Значение показателя УФСС, отвечающего наивысшему системному совершенству ОЭС, равно 10. Высшему уровню СС соответствует интервал $8 + 10$, хорошему уровню — $6 + 8$, среднему уровню — $4 + 6$, плохому уровню — $0 + 4$, недопустимому — $-5 + 0$.

Предложенный подход к определению системного совершенства применим к предприятиям любой формы собственности. Метод имеет практическую полезность для менеджеров, а также для студентов экономических университетов, изучающих предприятия при прохождении практики.

Литература: 1. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. Учебник для вузов: Пер. с англ. / Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж.; [Под ред. Л. Г. Зайцева и М. И. Соколовой]. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 576 с. 2. Кобзев П. М. Параметрическая идентификация объектов стратегического управления на основе системной модели // Экономика развития. — 2003. — №1(25). — С. 89 – 94. 3. Как работают японские предприятия: Сокр. пер. с англ. / Под ред. Я. Моцдена; [Науч. ред. и авт. предисл. Д. Н. Бобрышев]. — М.: Экономика, 1989. — 264 с. 4. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Учебное пособие. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2001. — 272 с. 5. Мескон М. Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / Мескон М. Х., Альберт М, Хедоури Ф. — М.: Дело, 1992. — 704 с. 6. Джонсон Р. Системы и руководство: Пер. с англ. / Джонсон Р., Каст Ф., Розенштейн Д.; [Под ред. Ю. В. Гаврилова и Ю. Т. Печатинова]. — 2-е изд., доп. — М.: Советское радио, 1971. — 648 с. 7. Крутлов М. И. Стратегическое управление компанией. Учебник для вузов. — М.: Русская деловая литература, 1998. — 768 с. 8. Перегудов Ф. И. Введение в системный анализ: Учеб. пособие для вузов / Ф. И. Перегудов, Ф. П. Тарасенко. — М.: Высшая школа, 1989. — 368 с.

Стаття надійшла до редакції 13.11.03

УДК 332.14

Узунов Ф. В.

МЕТОДИКА ОЦІНКИ РІВНЯ ТА ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

In this article the author proposes a new methodology for estimating the standard and quality of living of population developed on the basis of the works written by leading scientists and world practice.

У світовій практиці прийнято, що головною метою розвитку будь-якої держави світу є підвищення рівня якості життя її населення.

Під рівнем життя населення мається на увазі кількісна та якісна характеристика ступеня досягнення компонент життя країни. Якість життя населення — це якісна характеристика ієрархії значення задоволення компонент життя людини.

Ґрунтуючись на наведених вище поняттях, а також роботах цілого ряду вчених [1 – 4], життя людини можна уявити як сукупність складових її компонент у вигляді такої моделі:

$$G = \{Z, P, S, C\},$$

де Z — довгострокові цінності;

© Узунов Ф. В., 2004

- P — поточні потреби;
- S — навколишнє середовище;
- C — соціальна інфраструктура.

Для того щоб управляти процесом підвищення рівня та якості життя населення, необхідно оцінювати їх компоненти, а це вимагає конкретизації переліку елементів, що входять до складу тієї або іншої компоненти.

Виходячи з аналізу робіт учених, які займаються теоретичними проблемами потреб і цінностей людини, автор пропонує такий перелік елементів, що входять до тієї або іншої компоненти рівня та якості життя населення (табл. 1).

Таблиця 1

Склад компонент рівня та якості життя населення

Компонента	Елемент	Коротке позначення елемента
Довгострокові цінності	довеге життя; гарне здоров'я; продовження роду; міцна родина; високий інтелект; матеріальне багатство; соціальна захищеність	життя; здоров'я; відтворення; родина; інтелект; багатство; захищеність
Поточні потреби	фізіологічна потреба в товарах і послугах; потреба в житті; особиста безпека	споживання; житло; безпека
Середовище проживання	повітря; водний басейн	повітря; вода
Соціальна інфраструктура	охорона здоров'я; освіта; сфера послуг	охорона здоров'я; освіта; послуги

Запропоновані в табл. 1 елементи компонент рівня та якості життя населення можна виміряти за допомогою конкретних приватних показників, що застосовуються в офіційній статистиці.

Перш ніж запропонувати перелік таких конкретних приватних показників, необхідно сформулювати завдання, поставлені перед системою вимірників, здатних служити інструментом діагностики й прийняття оптимальних управлінських рішень з підвищення рівня та якості життя населення. Це завдання, що вимагають:

- кількісної та якісної оцінки життя людини;
- встановлення стохастичних причинно-наслідкових зв'язків у процесі вимірювання рівня та якості життя населення;
- виявлення факторів, і в першу чергу тих із них, що дестабілізують процес зміни рівня та якості життя населення;
- забезпечення прогнозування зміни рівня та якості життя населення за рахунок застосування оптимальних управлінських рішень щодо усунення впливу на їх зміну дестабілізуючих факторів.

Вирішити вказані вище завдання можна тільки з позиції системного підходу. Не можна оцінювати, діагностувати, а потім на цій основі приймати оптимальне управлінське рішення щодо підвищення тієї або іншої компоненти рівня та якості життя населення окремо. Це доцільно і необхідно робити з урахуванням системних зв'язків.

Вивчення робіт деяких вчених [5 – 7] дозволило сформулювати вимоги до системи показників, що характеризують рівень та якість життя населення. Отже,

така система повинна: 1) бути досить широкою за обсягом, тобто всебічно характеризувати досліджуване явище або процес; 2) бути змістовною, тобто підтримувати необхідний внутрішній взаємозв'язок показників, які характеризують явище або процес; 3) логічно переводити одні показники, що характеризують досліджуване явище або процес, в інші.

Крім перерахованих вище вимог, при побудові системи показників, що характеризують рівень та якість життя населення, необхідно керуватися принципами органічності, неформальності, наочності та деревоподібності структури.

Принцип органічності означає, що сукупність показників, які характеризують рівень та якість життя населення, тільки тоді буде системною, коли матиме яку-небудь загальну організаційну основу, що пояснює логіку її побудови.

Принцип неформальності передбачає, що система показників, які характеризують рівень і якість життя населення, повинна мати максимальний ступінь динамічності і бути придатною для прийняття управлінських рішень.

Принцип наочності передбачає наявність деякого оптимального набору істотних показників, які характеризують рівень і якість життя населення, що взаємно доповнюють, але не дублюють один одного.

Принцип деревоподібності структури передбачає наявність у системі пов'язаних логічно й формальними співвідношеннями приватних, узагальнюючих та інтегральних показників, які характеризують рівень та якість життя населення.

При цьому сукупність приватних показників шляхом деяких математичних операцій повинна зводитись до одного або декількох узагальнюючих показників. У свою чергу, останні методом згортання можуть перетворюватися в інтегральний показник. Однак узагальнюючі й інтегральні показники не є заміниками приватних показників. вони не повинні розглядатися окремо від останніх, а тільки в системі з ними.

Виходячи з наведених вище вимог і принципів побудови системи показників, які характеризують рівень та якість життя населення, спочатку необхідно визначити загальну організаційну основу, що пояснює логіку побудови системи показників.

На рис. 1 подано структурно-логічну причинно-наслідкову модель взаємозв'язку компонентів рівня та якості життя людини, яка є основою побудови системи приватних показників, що їх характеризують.



Рис. 1. Структурно-логічна причинно-наслідкова модель взаємозв'язку компонентів рівня та якості життя населення

Як випливає з рис. 1, такою загальною організаційною основою є: схема взаємозв'язку людини з навколишнім середовищем та економікою, система компонент, що визначають життя людини, а також елементний склад компонент рівня та якості життя населення.

Враховуючи вимоги й принципи до побудови системи оцінки рівня та якості життя населення, що включає інтегральний, комплексні й приватні показники, загальну схему оцінки рівня та якості життя населення регіонів країни, цю систему можна відобразити таким чином (рис. 2).

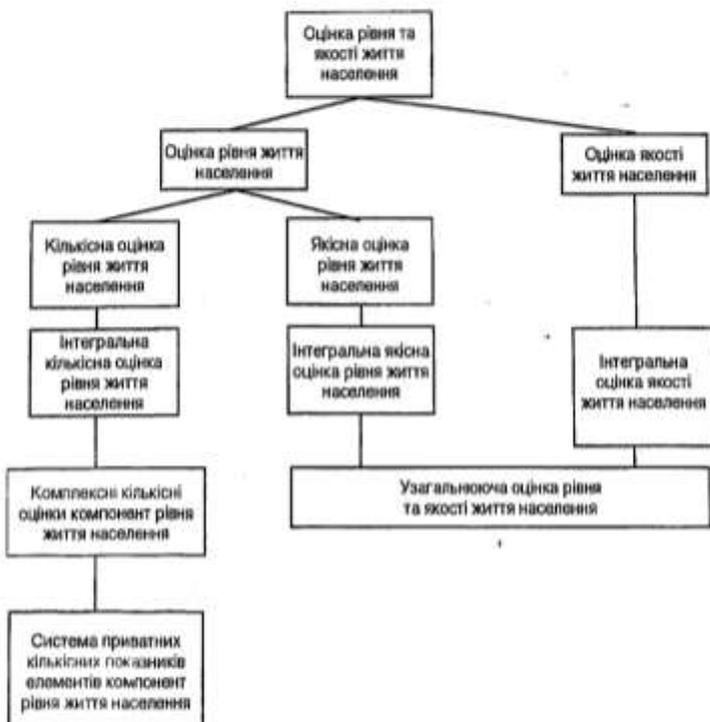


Рис. 2. Загальна схема оцінки рівня і якості життя населення регіонів країни

З рис. 2 видно, що кількісна оцінка рівня життя населення передбачає використання як приватних показників, які характеризують елементи компонентів, так і ряду комплексних показників, що оцінюють власне компоненти, а також використання інтегрального показника самого рівня життя населення й узагальнюючої оцінки рівня та якості життя населення.

У літературі розглядається велика кількість підходів до побудови інтегральних (комплексних, узагальнюючих) показників різних процесів і явищ, включаючи оцінку рівня та якості життя населення [8 – 10].

Кожний запропонований інтегральний показник оцінки соціально-економічних явищ і процесів має певні переваги та недоліки. Більш повно вони описані в роботах Забродського В. А., Кизима М. О., Садекова А. А., Лісової Н. Л. та ін. [5; 9].

Проаналізувавши переваги й недоліки кожного із запропонованих у вказаних вище роботах підходів до побудови інтегрального показника і виходячи із сутності й опису досліджуваного в даній роботі соціально-економічного явища, науково обґрунтованим і таким, що практично реалізується, підходом до комплексної оцінки компонентів та інтегральної оцінки рівня життя населення в цілому буде таксономічний метод, який викладено в роботі [11].

Необхідно зазначити, що кількісна оцінка не дозволяє відповісти на запитання, який рівень життя населення досягнутий — високий чи низький. Для цього передбачена якісна оцінка рівня життя населення (рис. 2). Для вибору критерію й інструментарію проведення якісної оцінки рівня життя населення необхідно в першу чергу сформулювати задачу і визначити, до якого класу задач належить дана.

Задачу якісної оцінки рівня життя населення можна сформулювати таким чином: є n регіонів країни, рівень життя населення яких оцінюється за допомогою системи m комплексних показників, що характеризують його компоненти. Необхідно за результатами оцінки рівня життя населення віднести кожен регіон країни до одного з класів.

Іншими словами, необхідно розробити вирішальне правило, що дозволяє за результатами оцінки компонент рівня життя населення регіону вказати групу (клас), до якого він належить. Число груп (класів) заздалегідь невідоме. Однак відомо, що регіон за рівнем життя населення має належати до якої-небудь певної групи (класу).

Виходячи з постановки задачі, можна стверджувати, що вона відноситься до класу задач, які розв'язуються у рамках теорії розпізнавання образів з використанням економіко-математичних методів. Дана теорія досить добре викладена в працях таких вчених, як Бонгард М., Ваннік В., Червоненкіс А., Васильєв В., Барабаш Ю., Горелік А., Гублер Є., Тамашевич В., Неймарк Ю. та ін. [12 – 14]. Ґрунтуючись на цих працях, схему класифікації економіко-математичних методів, використовуваних у теорії розпізнавання образів, можна подати таким чином (рис. 3).



Рис. 3. Класифікація економіко-математичних методів, використовуваних у теорії розпізнавання образів

Як видно з рис. 3, задача якісної оцінки рівня життя населення у рамках теорії розпізнавання образів може бути вирішена двома методами — кластерним та дискримінантним аналізом. Який же з цих двох методів є найточнішим для вирішення задачі якісної оцінки рівня життя населення? Для цього порівняємо відмінні риси кластерного й дискримінантного методів (табл. 2).

**Відмінні риси кластерного
та дискримінантного аналізу**

Порівняльний елемент	Кластерний аналіз	Дискримінантний аналіз
Кількість кластерів (груп)	Необхідно визначити	Задано
Використовуваний метод і обґрунтування рішення	Евристичний метод, заснований на алгоритмах	Ймовірнісний метод, що базується на великих статистичних розрахунках
Оптимальність рішення	Краще рішення, що не є оптимальним у математичному значенні	Оптимальне рішення
Кінцевий результат	Відображення графіком	Рівняння моделі та вирішальне правило

Отже, як випливає з табл. 2, розв'язати задачу якісної оцінки рівня життя населення в наведеній вище постановці можливо, використовуючи лише обидва методи — кластерного та дискримінантного аналізу. За допомогою кластерного методу можна зробити найкращий поділ регіонів країни на групи залежно від якісної оцінки рівня життя населення, тобто фактично буде визначена кількість кластерів груп регіонів. Далі на основі дискримінантного аналізу будуватиметься рівняння моделі та розробляється вирішальне правило, за допомогою якого буде прийнято оптимальне рішення щодо визначення належності того або іншого регіону до того чи іншого кластера, тобто здійснено якісну оцінку рівня життя населення.

На рис. 4 подано схему послідовності етапів проведення якісної оцінки рівня життя населення з використанням обох методів — кластерного та дискримінантного.

Як видно з рис. 4, перший і другий етапи проведення якісної оцінки рівня життя населення здійснюються на основі кластерного аналізу, а третій етап — дискримінантного аналізу.

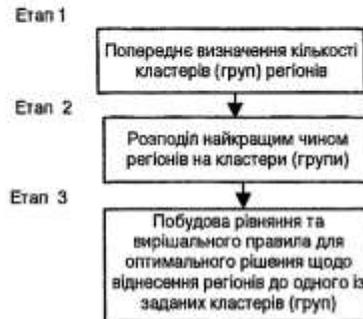


Рис. 4. Схема послідовності етапів проведення якісної оцінки рівня життя населення регіонів

Згідно з теорією кластерного аналізу, викладеною в роботах Малхотра Н., Мандела І., Тамашевича В. та ін. [15; 16], на першому етапі попереднього визначення кількості кластерів (груп) регіонів на основі якісної оцінки рівня життя населення необхідно використовувати ієрархічний метод кластеризації.

Даний метод дозволяє одержати графічне зображення різних варіантів поділу регіонів країни на кластерні групи залежно від якісної оцінки рівня життя населення. З декількох альтернативних варіантів визначається найкращий за критеріями близькості відстаней між регіонами та розподілом їх на рівні за розміром групи.

На другому етапі використовується неієрархічний метод кластеризації *k-середніх*, який відноситься до групи ітераційних методів, що найчастіше використовуються в економічних дослідженнях. Сутність найбільш оптимального розв'язання задачі якісної оцінки рівня життя населення регіонів країни на даному етапі зводиться до розподілу всієї сукупності регіонів на попередньо визначену (на першому етапі) кількість груп.

На третьому етапі здійснюється побудова дискримінантної моделі, що дозволяє за вирішальним правилом оптимальним чином віднести будь-який регіон країни до того чи іншого заданого класу залежно від якісної оцінки рівня життя населення.

Однак крім кількісної та якісної оцінок рівня життя населення необхідна й оцінка якості життя населення.

Оцінка якості життя населення регіонів країни здійснюється з урахуванням ієрархії значення компонентів їх життя за допомогою ряду критеріїв (табл. 3).

Таблиця 3

Критерії оцінки якості життя населення регіонів країни

Значення набору компонентів рівня життя населення	Оцінка якості життя населення
UZ – UP – US – UC UZ – UP – US – NC UZ – UP – NS – UC UZ – UP – NS – NC	Добре
UZ – NP – NS – NC UZ – NP – NS – UC UZ – NP – US – NC UZ – NP – US – UC NZ – UP – NS – NC NZ – UP – NS – UC NZ – UP – US – NC NZ – UP – US – UC	Задовільно
NZ – NP – NS – NC NZ – NP – NS – US NZ – NP – US – NC NZ – NP – US – UC	Незадовільно

У табл. 3 подано такі умовні позначення компонентів рівня життя населення: Z — довгострокові цінності; P — поточні потреби; S — середовище проживання; C — соціальна інфраструктура; U — значення компоненти вище за середнє за досліджуваною сукупністю; N — значення компоненти нижче за середнє за досліджуваною сукупністю.

За допомогою перерахованих вище критеріїв оцінки якості життя населення регіонів можна побудувати таку двовимірну матрицю чотирикритеріальної оцінки якості життя населення регіонів країни (табл. 4).

Двовимірна матриця чотирьокритеріальної оцінки якості життя населення регіонів країни

	UZ – UP	UZ – NP	NZ – UP	NZ – NP
US – UC	добре	задовільно	задовільно	незадовільно
US – NC	добре	задовільно	задовільно	незадовільно
NS – UC	добре	задовільно	задовільно	незадовільно
NS – NC	добре	задовільно	задовільно	незадовільно

Заключним етапом оцінки рівня та якості життя населення регіонів є побудова їх узагальнюючої оцінки. Дана обставина зумовлена тим, що високий рівень життя населення не завжди відповідає високій якості життя населення і навпаки. У цих випадках необхідна єдина узагальнююча оцінка, яка б однозначно оцінила життя людини та визначила можливі напрямки її поліпшення.

З цієї метою доцільно використовувати таку матрицю (табл. 5).

Таблиця 5

Матриця узагальнюючої оцінки рівня та якості життя населення регіонів країни

I _{ко}		Оцінка якості життя населення		
		Добре	Задовільно	Незадовільно
Якісна оцінка рівня життя населення	Високий	"зона успіху"	"задовільна зона"	"нерівноважна зона"
	Середній	"задовільна зона"	"зона рівноваги"	"критична зона"
	Низький	"нерівноважна зона"	"критична зона"	"зона лиха"

Як видно з табл. 5, узагальнююча оцінка рівня та якості життя населення становить шість зон, які можна охарактеризувати таким чином.

"Зона успіху". Дана група регіонів характеризується високим рівнем і високою якістю життя населення. Це області, що досягли успіху в соціально-економічному розвитку порівняно з іншими регіонами країни і є для них еталоном.

"Задовільна зона". Дана група регіонів характеризується деякою диспропорцією в досягнутому рівні та якості життя населення. Тому необхідне корегування їх соціальної політики для переміщення в "зону успіху".

"Зона рівноваги". Дана група регіонів характеризується середнім рівнем і задовільною якістю життя населення. Для цих областей країни необхідний аналіз їх потенційних можливостей для переміщення в "зону успіху". В даному випадку "зони успіху" можна досягти або через квадрати "задовільної зони", або безпосередньо минаючи їх.

"Нерівноважна зона". Дана група регіонів характеризується високим рівнем або високою якістю життя населення з одночасно незадовільною якістю або низьким рівнем життя населення. У цьому випадку існує чітка диспропорція в забезпеченні в регіоні рівня та якості життя населення. Для цих регіонів країни необхідна ретельна діагностика диспропорції та прийняття рішення щодо її усунення.

"Критична зона". Дана група регіонів характеризується середнім рівнем і задовільною якістю життя населення з відповідно одночасно незадовільною якістю або низьким рівнем життя населення, що характеризує невдалу соціальну політику

в регіоні, результатом якої є критичні рівень та якість життя населення. Необхідний перегляд соціальної політики в регіоні та її найкращий шлях реалізація.

"Зона лиха". Дана група регіонів характеризується низьким рівнем і незадовільною якістю життя населення. Ці області країни вимагають негайного втручання та допомоги з боку центральних органів влади з метою уникнення негативних соціальних явищ.

Розглянута вище методика оцінки рівня та якості життя населення дозволяє досить повно охарактеризувати дане соціально-економічне явище.

- Література: 1. Мескон М. Х. Основы менеджмента Пер. с англ. / Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. — М.: Дело, 1992. — 704 с. 2. Лисенко С. М. Індекс людського розвитку: політико-номічний аспект. Автореф. дис. ... канд. екон. наук / Донецький економічний університет. — Донецьк, 2001. — 16 с. 3. Блюзуа П. Д. Поведення потребителів: Пер. с англ. / Блюзуа П. Д., Міньярд П. У., Эдджел Д. Ф. — СПб.: Питер, 2002. — 624 с. 4. Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива: Пер. с франц. — СПб.: Наука, 1996. — 588 с. 5. Забродский В. А. Оценка финансовой устойчивости производственно-экономических систем. / В. А. Забродский, Н. А. Кизим. — Харьков: Бизнес Информ, 2000. — 84 с. 6. Левачук А. Показатели социального благополучия украинских регионов / А. Левачук, Н. Лысак // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2001. — №1. — С. 99 — 107. 7. Прангишвили И. В. Системный подход и общесистемные закономерности. — М.: Свентер, 2000. — 528 с. 8. Методика вивчення людського розвитку регіонів України. — К.: Державний комітет статистики України, Рада по висхідно продуктивних сил НАН України, 2001. — 32 с. 9. Садеков А. А. Информационная привлекательность предприятия (методология и методика оценки) / А. А. Садеков, Н. Л. Лисова. — Донецк: ДонДУЭТ, 2001. — 272 с. 10. Кривцов О. С. Стратегія соціально-економічного розвитку Харківської області на період до 2011 року / О. С. Кривцов, В. С. Понимаренко, М. О. Кизим. — Харків: Вид. Дім "ІНЖЕК", 2003. — 204 с. 11. Забродский В. А. Собственность, экономическая безопасность и государство / В. А. Забродский, Н. А. Кизим. — Харьков: Бизнес Информ, 1997. — 96 с. 12. Ванник В. И. Теория распознавания образов (статистические проблемы обучения) / В. И. Ванник, А. Я. Червошевский. — М.: Наука, 1974. — 416 с. 13. Барабаш Ю. Л. Вопросы статистической теории распознавания / Ю. Л. Барабаш, Б. В. Варской, В. Т. Зиповьев, В. С. Кириенко. — М.: Советское радио, 1967. — 400 с. 14. Горелик А. Л. Методы распознавания / А. Л. Горелик, В. А. Скрыпник. — М.: Высшая школа, 1989. — 232 с. 15. Малхотра Нзреш К. Маркетинговые исследования. Практическое руководство: Пер. с англ. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2002. — 960 с. 16. Мандель И. Д. Кластерный анализ. — М.: Финансы и статистика, 1988. — 176 с.

Стаття надійшла до редакції 4.12.03

УДК 658.012

Королевская Н. Ю.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ИНТЕГРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕОБРАЗОВАНИЯМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

The article touches upon the questions of transformation of systemic character concerned with the management system based on using integrative development method that provides integrity of managerial process.

Происходящее на современном этапе усложнение системы управления на отечественных промышленных предприятиях, обусловленное сложным характером взаимо-

© Королевская Н. Ю., 2004

действия с внешней средой, во многом предопределяет необходимость проведения ряда преобразований. Их осуществление представляет собой достаточно важную и сложную научно-практическую задачу, от результативности решения которой будет зависеть эффективность всей деятельности предприятия. В настоящее время вопросам стратегического управления предприятием в условиях нестабильной внешней среды посвящено достаточно большое количество работ, в которых рассматриваются проблемы, касающиеся различных аспектов управления трансформационными процессами и стратегическим развитием предприятий [1 – 4]. Однако ряд вопросов остается открытым.

В этой связи в процессе проведения на предприятии преобразований системного характера, затрагивающих непосредственно систему управления, представляется целесообразным применение метода интегративного развития, основанного на определении целевых векторов движения, выявлении противоречий функционирования и путей их разрешения при обеспечении целостности управленческого процесса. Разработка принципиальных подходов к использованию данного метода представляет собой актуальную задачу настоящего исследования.

В процессе изучения целостности экономических явлений используются два основных подхода — от части к целому и от целого к части, имеющие истоки в трудовой практике. Так, любой сложный производственный процесс как целое расчленяется на составляющие, образующие, в свою очередь, целостность, а затем из отдельных частей создается новое целостное образование.

Однако применение каждого из отмеченных подходов в отдельности имеет определенную односторонность. Практика хозяйственной деятельности свидетельствует о необходимости исследования процесса управления системными преобразованиями на предприятии как целого на основе диалектического единства анализа и синтеза. По мнению автора, это возможно на основе использования интегративного метода развития, позволяющего обеспечивать следующую последовательность шагов:

- 1) выявление интегративности частей целого и их подчинение целому;
- 2) проведение анализа интегративных связей в системе управления промышленными предприятиями;
- 3) определение характерных тенденций интегративного развития системы управления преобразованиями.

Рассмотрим более детально отмеченную последовательность шагов.

Интегративность частей целого (системы управления преобразованиями) предполагает выявление взаимосвязей, позволяющих подчинить отдельные части развитию целого. При этом раскрытию данного положения предшествует проблема обоснованности выделения частей целого. По мнению автора, выделение основных частей в системе управления преобразованиями целесообразно осуществлять на основе использования системного подхода, в соответствии с которым любая система функционирует на основании четырех процессов: адаптации, гомеостаза, обратной связи и интеграции [5 – 7].

Применение сущностных положений в отмеченных определениях позволяет выделить с точки зрения свойств развития следующие части в системе управления преобразованиями на предприятии:

- стратегическое управление, позволяющее обеспечить адаптацию предприятия в процессе функционирования к изменяющимся условиям во внешней среде;
- рекрематический подход, обеспечивающий "определенное" динамическое равновесие в условиях преобразований путем оптимизации технической подготовки производства, маркетинговой деятельности, взаимодействия всех видов ресурсов;
- производственный менеджмент, который призван не только воздействовать, но и улавливать изменения, происходящие в производственном процессе, тем самым, по сути, реализуя обратные связи в процессе системных преобразований;

общий менеджмент, интегрирующий управленческую деятельность в ходе преобразований.

Следует определить интегративность выделенных частей целого. На практике шаг 1 — достижение интегративности — предполагает:

в стратегическом управлении реализацию характерных взаимосвязей целеполагания, эффективного и долговременного взаимодействия с потребителями и партнерами предприятия;

выявление с помощью рекреативического подхода резервов преобразований в процессе взаимодействия всех видов ресурсов;

в производственном менеджменте реализацию интегративности на основе системно-преобразующих факторов управления: сетевой организации, инновационности и качества;

в общем менеджменте укрепление интегративных взаимосвязей путем оптимизации организационной системы, принятия системно-преобразующих управленческих решений, мотивирования работников.

Шаг 2 — анализ интегративных связей — в менеджменте предприятий представляется возможным осуществить на основе методологии "черного ящика", когда исследователь располагает сведениями о входном сигнале — фактических показателях работы предприятий, имеет представление о выходном сигнале — прогнозных целях, которые предполагается достичь в определенном периоде, и перед ним стоит задача — вскрыть процесс достижения поставленных прогнозных целей и установления с помощью моделирования содержания "черного ящика" [8].

Статическая модель системы управления предприятием на принципе "черного ящика" представляется следующим образом (рис. 1).

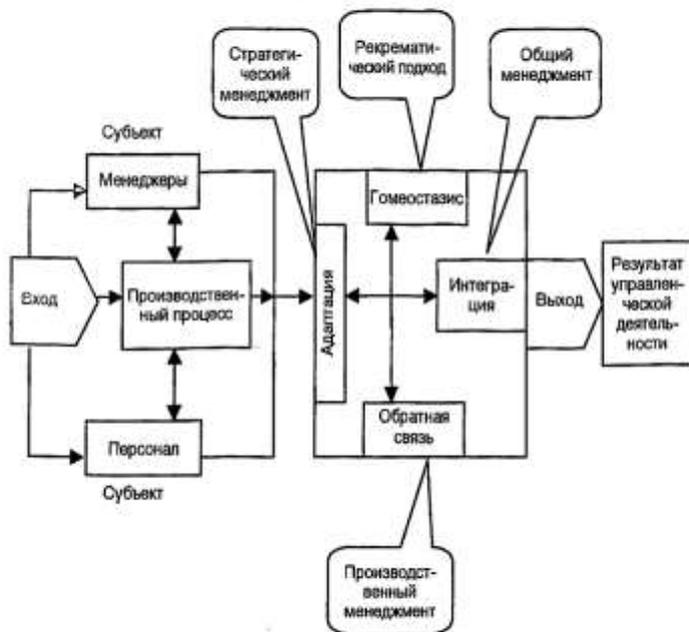


Рис. 1. Статическая модель системы управления предприятием на принципе "черного ящика"

Представленный на рис. 1 процесс, в который направлен входной сигнал, структурно состоит, как представляется автору, из четырех составляющих: стратегического менеджмента, рекреативного подхода, производственного менеджмента и общего менеджмента, которые призваны обеспечивать результат управленческой деятельности, связанный с обеспечением стабилизации и экономического роста предприятия. Однако статическая модель (рис. 1) не дает достаточно полного имитированного представления о происходящем процессе развития системы управления предприятием. По мнению автора, в системе традиционного управления процесс развития можно представить в качестве векторного движения (рис. 2).

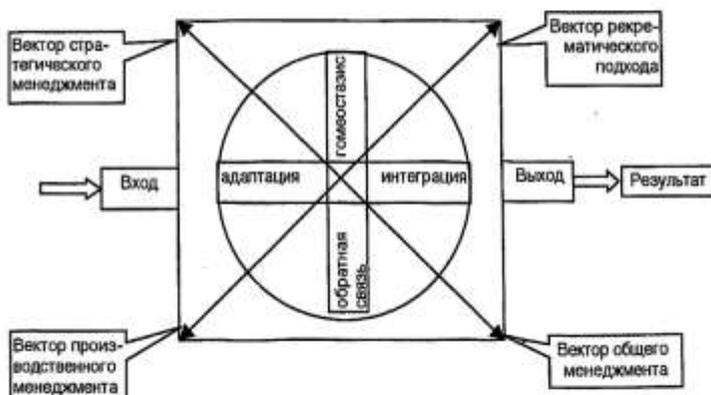


Рис. 2. Модель развития системы традиционного управления предприятием

Векторы составных частей в традиционной системе управления (согласно рис. 2) развиваются обособленно, каждый по своей траектории, что создает порой дисфункциональные противоречия на предприятиях: отсутствие или необоснованность стратегических целей; низкий уровень конструкторской, технологической и маркетинговой подготовки производства; нехватку или избыток материальных ресурсов; слабую нацеленность производственного менеджмента на потребителей; неоптимальность оргструктуры и необоснованность планирования, низкую эффективность систем мотивирования персонала.

Основные действия по разрешению отмеченных противоречий в системе традиционного управления предприятия обобщенно можно свести к тезису неудовлетворенности ситуацией, нуждающейся в коррекции посредством совершенствования движения каждого вектора в системе управления. Но сделать это в условиях разнонаправленности движения векторов не всегда представляется возможным.

Метод интегративного развития системы управления преобразованиями позволяет за счет изменения направленности движения векторов (составных частей менеджмента) обеспечивать тенденцию целостности и проявление синергетики в управленческом процессе в условиях неустойчивости динамической системы деловой среды.

Согласно представленной модели (рис. 3), интегративное развитие системы управления преобразованиями, по сути, представляется процессом самоорганизации, настройки управленческой деятельности на условия функционирования предприятия.

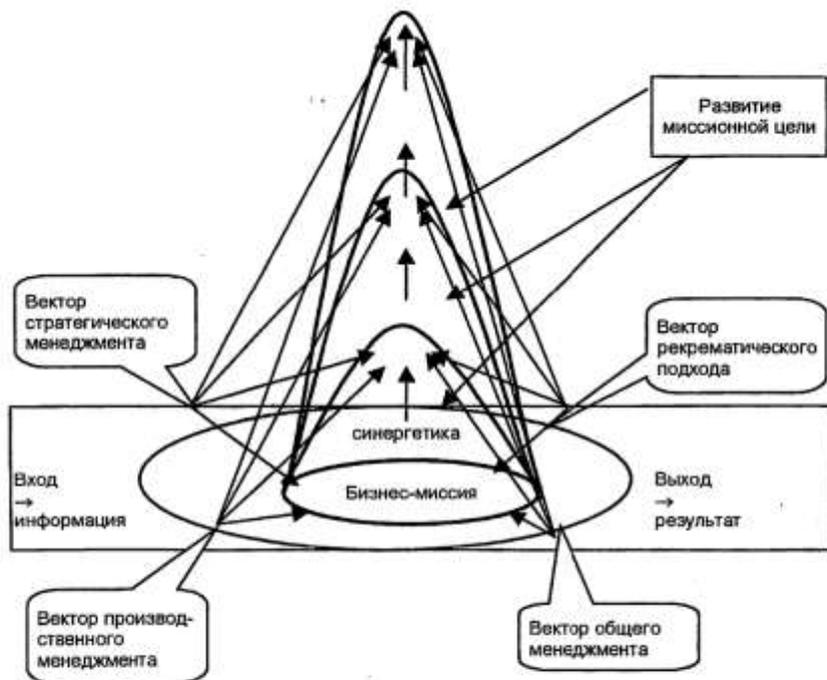


Рис. 3. Модель интегративного развития системы управления преобразованиями предприятия

Таким образом, следует сделать вывод, что разрешение возникающих между составляющими частями системы управления преобразованиями противоречий осуществляется путем трансформации развития бизнес-миссии предприятия. При этом выделяются два аспекта разрешения противоречий:

прагматический, содержащий в себе установление связей новых экономических явлений в развитии с позитивными тенденциями традиционных явлений, что реализуется в процессе преемственности управленческой деятельности;

оценочный, заключающийся в экспертной оценке проводимых системных преобразований и поведения субъектов интегративного взаимодействия по основным фазам развития, которые реализуются на практике в рациональном использовании всех видов ресурсов на предприятии.

Литература: 1. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Пер. с англ. — М.: Фаир-Пресс, 1998. — 216 с. 2. Армстронг М. Основы менеджмента. — Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. 3. Русинюв Ф. М. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений / Ф. М. Русинюв, Л. Ф. Нижулиц, Л. В. Фитюки. — М.: ИНФРА-М, 1996. 4. Забелин П. В. Основы стратегического управления / П. В. Забелин, Н. К. Моисеев. — М.: Информационно-аналитический центр "Маркетинг", 1998. — 196 с. 5. Друкер П. Управление, нацеленное на результаты / Пер. с англ. — М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. — 192 с. 6. Лэнд П. Э. Менеджмент — искусство управлять / Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 1995. 7. Мильнер Б. З. Теория организации. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 480 с. 8. Могилевский В. Д. Методология систем: вербальный подход. — М.: Экономика, 1999.

Статья принята до редакції 2.12.03

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО СТВОРЕННЯ АЛГОРИТМУ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

A new methodical approach to developing the algorithm of mining enterprise risks management is proposed by the author. This algorithm is a chain of feedback contours and consists of a subsystem of risk management and a functional structure of risk management.

Ефективне управління підприємством неможливе без використання спеціальних методів аналізу та управління ризиком. У перехідний період соціально-економічного розвитку України кількість факторів ризику, які послаблюють умови стабільної роботи суб'єктів господарювання, зростає, тому функція управління ризиком стає, однією з важливих умов забезпечення їх економічної безпеки. Для реалізації функції управління ризиком на підприємстві, в тому числі й вугільної промисловості, необхідні значні організаційні зусилля, час та інші ресурси. Тому метою дослідження є створення гнучкого алгоритму управління економічним ризиком, якому має передувати уточнення поняття категорійного апарату.

В економічній літературі [1 – 7] існує досить велика кількість визначень такого поняття, як управління ризиком. Однак більша частина вчених визначає його як процес впливу на керований об'єкт, метою якого є пошук можливих шляхів зниження ризику [2; 4; 5].

На думку Устенко О. Л., управління ризиками — це такий процес впливу на суб'єкт господарської діяльності, при якому забезпечується максимально широкий діапазон охоплення можливих ризиків, їх розумне прийняття і зведення ступеня їх впливу до мінімально можливих меж, а також розробка стратегії поведінки даного суб'єкта під час уникнення конкретних видів ризиків [4].

Так, Хохлов М. В. під управлінням ризиком розуміє багатоступінчастий процес, метою якого є зменшення чи компенсація шкоди для об'єкта за несприятливих подій [5].

Гранатуров В. М. характеризує управління ризиком як сукупність методів та заходів, які дозволяють певною мірою прогнозувати появу ризикових подій і вживати заходів щодо нейтралізації або зниження негативних наслідків у разі їх виникнення. Він поділяє систему управління ризиком на дві підсистеми: керовану (об'єкт управління) і керівану (суб'єкт управління) [3].

Враховуючи позитивні характеристики вищезгаданих визначень, автор розділяє точку зору Устенко О. Л. [4]. Але під час розробки алгоритму управління економічними ризиками пропонує поділ системи управління ризиком на дві підсистеми: керовану (підсистему управління ризиком) і керівану (функціональну структуру управління ризиком) (рисунк).

Слід зазначити, що використання запропонованого алгоритму управління ризиком повинно забезпечувати економічну стабільність діяльності підприємства у нестабільних, кризових умовах.

На рисунку зображена структурна схема алгоритму управління ризиком підприємств вугільної галузі, яка становить ланцюг з контурами зворотного зв'язку. Контур зворотного зв'язку замикає функція "Координація процесу управління ризиком".

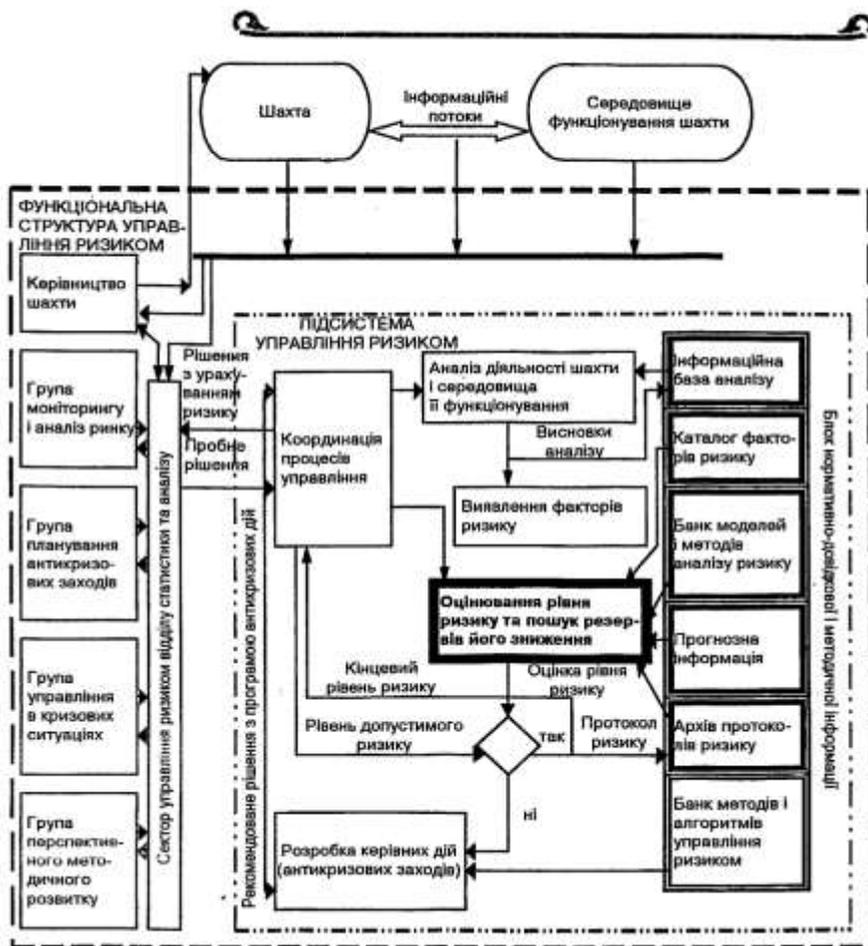


Рис. Блок-схема алгоритму управління ризиком на підприємствах вугільної промисловості

Необхідно розглянути послідовність контролю ризику функціонування підприємства. Інформація про зміни, які характеризують поточне становище підприємства і навколишнього середовища його функціонування, збирається та опрацьовується блоком "Аналіз діяльності шахти та середовища її функціонування", а результати передаються у блок "Виявлення факторів ризику".

При цьому періодичність спостереження, склад і форма фіксації результатів обробки інформації повинні встановлюватися на досить тривалий строк для можливості порівняльного зіставлення при наступних актах аналізу ризику.

У блоці "Оцінювання рівня ризику та пошук шляхів його зниження" ця інформація з аналогічною інформацією попередніх точок "відбору проб" (моніторингу та аналізу ризику) і необхідними нормативно-довідковими даними обробляється за допомогою відповідних методів. Отриманий у результаті аналітичної роботи та оцінки нового значення рівня ризику фактичний профіль факторів ризику порівнюється з

попередніми даними, які зберігаються в архіві блоку "Нормативно-довідкова інформація", і заданим рівнем допустимого ризику.

Отримані оцінки рівня ризику можуть істотно не відрізнятися від попередніх і не перевищувати рівень ризику, який встановлений керівництвом підприємства. У цьому випадку функція контролю завершується передачею оформлених протоколів ризику до архіву протоколів ризику. При цьому видається рекомендація про строки проведення наступного контрольного циклу. В іншому випадку необхідне корегування перебігу подій, для чого ініціюється виконання функції управління ризиком, значення якої полягає у перевірці "ризикованості" запланованого господарського рішення, названого на цій стадії "Пробне рішення".

Алгоритм управління ризиком можна розглянути на прикладі підготовки стратегічного рішення. Запропоноване групою перспективного методичного розвитку "пробне стратегічне рішення" блоком "Координація процесів управління ризиком" спрямовується на аналітичну обробку у блок "Оцінювання рівня ризику і пошуку резервів його зниження". Під час аналізу ризику пробного стратегічного рішення використовується додаткова інформація: каталоги факторів і профілів ризику, результати минулого та поточного моніторингу підприємства й середовища його функціонування, архівні протоколи ризику, прогнозна інформація.

Блок "Оцінювання рівня ризику і пошуку резервів його зниження" проводить ідентифікацію зовнішніх та внутрішніх факторів ризику, поява яких може бути зумовлена запропонованим стратегічним рішенням, оцінює можливість їх прояву, ранжирує їх за актуальністю та значущістю для проміжку часу, який аналізується, та господарської ситуації, що прогнозується. Отримана нова інформація порівнюється зі змістом протоколів попередніх актів аналізу ризику, а виявлені відхилення аналізуються.

Конкретний склад процедур роботи блоку "Оцінювання рівня ризику і пошуку резервів його зниження" може змінюватися залежно від конкретного завдання, реального стану підприємства, середовища функціонування й моменту проведення аналітичних робіт. Але можна виділити деяку типову послідовність етапів.

На першому етапі створюється список потенційно можливих небажаних кінцевих подій, до яких може призвести реалізація пробного стратегічного рішення на підприємстві. Для отриманого списку формується набір кількісних і якісних характеристик небажаного розвитку подій (НРП), що призводять до небажаних кінцевих подій, на основі якого будуть обрані показники ризику.

На другому етапі визначається набір вихідних ситуацій — факторів ризику і комбінацій факторів ризику, ймовірність реалізації яких буде враховуватись під час аналізу, описується ступінь ймовірності прояву факторів. Таким чином, на цьому етапі обирається математична модель опису невизначеності ситуації прийняття рішення.

На третьому етапі на основі раніше обраних кількісних і якісних характеристик ряду НРП з урахуванням прийнятого типу математичної моделі обираються показники аналізу та оцінки ризику.

На четвертому етапі для кожної вихідної ситуації визначається перелік НРП, який може бути наслідком вихідної ситуації або прояву деякого фактора ризику, а потім на основі розроблених моделей оцінюються отримані значення обраних показників ризику даного пробного рішення.

Слід зазначити, що перші два етапи можуть виконуватись при різних рівнях методичної та програмно-алгоритмічної забезпеченості — від дослідження "ручним способом" кожної вихідної ситуації групою експертів до створення математичної моделі або експертної системи, значна частина роботи якої автоматизована.

Отже, роботи першого та другого етапів пов'язані з поглибленим вивченням пробного рішення, інформації про стан підприємства і економічне середовище, а

також прогнозної та іншої релевантної інформації. У той же час результатом робіт третього та четвертого етапів повинні стати конкретні судження про найбільш ризиковані "критичні" елементи пробного рішення й загальна характеристика змін у стані підприємства у випадку прийняття пробного рішення. Арсенал методів, які використовуються, знаходиться в базах даних блоку "Нормативно-довідкова інформація", а склад методик і процедур наступного акту аналізу й управління задається блоком координації процесів управління ризиком.

На отриманні характеристик ризику пробного рішення робота з аналізу ризику закінчується. Далі на основі розроблених моделей і показників, значення яких визначені під час аналізу ризику, можна ставити й вирішувати завдання пошуку адекватних заходів управління рівнем ризику. Це завдання реалізується у блоці "Розробка керівних дій", який готує програму "антиризикових" заходів запобігання небажаному розвитку подій.

Пробне рішення разом з програмою антикризових заходів у сукупності з поточною інформацією аналізуються, й оцінюється рівень ризику. У випадку досягнення бажаного ефекту — зменшення рівня ризику — рішення, яке доповнене "антикризовою" програмою, рекомендується керівництву підприємства для прийняття й реалізації. В іншому випадку програма переглядається до тих пір, поки не буде встановлений рівень ризику.

Результат розробки антикризових заходів оформляється у вигляді "протоколу ризику", куди записується оцінка кінцевого рівня ризику та вся інформація, яка розглядалася у ході аналітичної роботи. Протокол ризику направляється до "архіву протоколів ризику" і передається керівництву для узгодження.

Під час планування заходів із зменшення ризику в процесі реалізації вже прийнятого рішення необхідно передбачити повторення аналогічного комплексу робіт на всіх відповідальних стадіях реалізації рішення.

Програмою заходів зі зниження ризиків необхідно задіяти ресурси, які відповідають рівню пробного рішення. Інформаційна база для виконання всіх цих функцій знаходиться у базах даних блоку "Нормативно-довідкова інформація". До складу блоку входять: інформаційна база для аналізу ризику; каталог факторів ризику; каталог профілів ризику; банк методів та інструментальних програмних засобів аналізу ризику; банк методів та алгоритмів управління ризиком, архів протоколів ризику; прогнозна інформація. Загальні вимоги до організації інформаційного забезпечення підсистеми управління господарським ризиком виходять з теорії економічного аналізу.

Інформаційне забезпечення підсистеми підтримується адміністрацією бази інтеграції підсистеми. Ядром підрозділу управління ризиком є служба координації, яка виконує такий комплекс завдань:

підтримки взаємозв'язку з керівництвом шахти та іншими підсистемами управління шахти;

визначення періодичності проведення робіт з контролю за ризиком.

Зведена структуризація та схема алгоритмів управління рівнем ризику у ході виробничої діяльності дозволяють планувати відповідні організаційні заходи, калькулювати необхідні витрати.

На думку автора, наведений у цій статті матеріал дозволяє сформулювати вимоги до складу необхідних методичних розробок, які забезпечують нову та достатньо специфічну, але важливу й необхідну сторону діяльності підприємства.

Отже, наукова новизна отриманих результатів полягає в розробці методичного підходу до створення алгоритму управління ризиками підприємств вугільної галузі, який становить ланцюг з контурами зворотного зв'язку і складається з підсистеми управління ризиком і функціональної структури управління ризиками.

Практична значущість отриманих результатів полягає в можливості застосування запропонованого методичного підходу на будь-якому підприємстві вугільної промисловості.

Перспективою подальших наукових розробок у даному напрямку є створення аналогічного алгоритму управління ризиками для підприємств нематеріальної сфери виробництва.

Література: 1. Буянов В. П. Управление рисками (рискология) / В. П. Буянов, К. А. Кирсанов, Л. А. Михайлов. — М.: Экзамен, 2002. — 384 с. 2. Вітлінський В. В. Аналіз, моделювання та управління економічним ризиком / В. В. Вітлінський, П. І. Верченко. — К.: Вид. КНЕУ, 2000. — 292 с. 3. Гранатуров В. М. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения. — М.: Изд. "Дело и Сервис", 1999. — 112 с. 4. Устенко О. Л. Теория экономического риска. — К: Изд. МАУП, 1997. — 164 с. 5. Хохлов Н. В. Управление риском. — М.: Изд. "ЮНИТИ-ДАНА", 1999. — 240 с. 6. Черкасов В. В. Проблемы риска в управленческой деятельности: Монография. — К.: Ваклер, 1999. — 288 с. 7. Чернова Г. В. Практика управления рисками на уровне предприятия. — СПб.: Изд. дом "Питер", 2000. — 176 с.

Стаття надійшла до редакції 15.01.04

Худавердієва В. А.

УДК 531.15:332.3

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЛІ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ЗЕМЕЛЬНОГО РИНКУ

On the basis of studying the present state of land resources utilization the direction of increasing the economic efficiency of land use and methodical approaches to land pricing are motivated. The ways of possible settlement of legal problems in the bill "On land market" are demonstrated.

Земельні ресурси є складовою частиною продуктивних сил суспільства, джерелом національного багатства. Раціональне, високоефективне використання земельних угідь — це важлива проблема народногосподарського значення, оскільки земля просторово обмежена, а площі земель, придатних для сільськогосподарського використання, постійно зменшуються при зростанні потреб у продуктах харчування. Актуальність проблеми підвищення ефективності використання землі в ринкових умовах господарювання обумовлюється необхідністю збалансування поточних інтересів товаровиробників з довгостроковими інтересами суспільства щодо збереження й підвищення родючості ґрунтів.

Останнім часом проблемам економічної ефективності використання землі, створення ринку землі та розгляду методологічних і методичних підходів до встановлення ринкової ціни присвячені праці багатьох науковців, серед яких варто відзначити праці Добряка Д. С., Месель-Веселяка В. Я., Федорова М. М., Гайдуцького П. І., Кащенко О. Л., Могилової М. М. та ін. [1 – 6].

Одним із основних результатів проведення аграрної реформи є створення інституту приватної власності на землю, але запровадження ринкового обороту сільськогосподарських земель через купівлю-продаж потребує додаткового всебіч-

© Худавердієва В. А., 2004

ного вивчення та ґрунтового дослідження. Виходячи з цього, метою даного дослідження є: вивчення сучасного стану використання земельних ресурсів, обґрунтування напрямків підвищення економічної ефективності землекористування і методичних підходів до встановлення ціни на землю, а також показ можливого врегулювання в законопроекті "Про ринок земель" проблем в існуючому нормативно-правовому полі, які виникли при забезпеченні стабільного функціонування розвиненого, правового ринку земель в Україні.

Власність на землю була й залишається основою земельних і всієї системи аграрних відносин. Аграрні відносини як відносини виробництва, вперше стали самостійним об'єктом наукового аналізу в теорії фізіократів. Ці відносини вже тоді розглядалися як такі, що формують не тільки ефективність сільськогосподарського виробництва, але й положення національної економіки в цілому.

Ефективність тієї чи іншої системи аграрних відносин дуже часто пов'язують із правом власності на землю: які відносини власності складаються на селі, такий і весь економічний фундамент аграрного устрою, його соціальна структура й відповідно матеріальні умови реалізації головної рушійної сили виробництва — особистого інтересу. Академік Ніконов А. стверджує, що людина "...облишена власності та економічної свободи, будь-якого права вибору, не мала стимулу проявити свої здібності, не була зацікавлена добре працювати" [7, с. 320].

Саме приватна власність спонукає й напружує господарський інстинкт і господарську творчість людини, вона дає їй впевненість у тому, що продукт її праці не буде у неї забрано, вона дає людині спокій і викликає у неї волю до зосередженої й постійної праці [8].

Вирішення проблеми власності на землю ускладнюється тим, що земля є не продуктом праці, а об'єктом природного походження. Це дає підставу деяким економістам стверджувати, що земля не може знаходитись у приватній власності громадян, вона може бути тільки загальнонародною або державною власністю.

Частина вчених займає серединну позицію між кардинально протилежними точками зору, вважаючи, що приватна власність на землю можлива, але це повинен бути "трудова приватна власність" [8 – 10]. Трудова приватна власність виражає такі відносини привласнення, що здійснюються безпосереднім виробником відповідно до кількості та якості затраченої ним праці на правах творця цієї продукції. Об'єктом привласнення є тільки продукт праці.

Сили й багатства природи, якими користується людина, є безгрішними, дарованими природою умовами виробництва. Під нетрудовим типом приватної власності прибічники такого підходу розуміють власність, яка відірвана від процесу виробництва і виражає лише ставлення людини до речей як до своїх, яке закріплюється відповідними юридичними актами та правом власності. Її власниками стають особи, що не створили своєю працею того багатства, яким вони володіють. Професор М. Павліщенко зазначає: "Уся історія розвитку відносин на землю свідчить: ці діаметрально протилежні форми власності можливі були тільки тому, що об'єктом власності є продукт не праці, а природи. А тому і та і інша форма власності за своєю суттю були її нетрудовими типами і встановлювались під впливом тієї чи іншої надбудови, що складалась в суспільстві. І тільки в окремі періоди общинного землекористування існувало часткове трудове право на землю, у відповідності з яким вона й розподілялась між землекористувачами" [9, с. 62].

Зі встановленням державної власності на землю, по суті, встановився нетрудовий тип власності. Виконуючи свої функції з управління землекористуванням, держава поводитись так, ніби це її приватна власність, в тому часто реалізувала її у своїх власних інтересах, ігноруючи при цьому інтереси безпосередніх землекористувачів. Саме несприятливе становище у відносинах власності й порушило питання

про необхідність роздержавлення та приватизації соціалістичної державної власності на землю.

Підтримуючи в цілому ідею приватної власності на землю, прихильники трудового типу приватної власності вважають таку власність особливою. Вона має трудовий характер, оскільки тут затрати праці пов'язані з освоєнням земель і відновленням їх родючості, а не зі створенням землі як такої. В усіх інших ситуаціях вона — продукт природи, а отже, виходить за межі трудової власності. З цього можна зробити висновок: оскільки земля в цілому не є продуктом людської праці, то вона не є товаром, отже, не може купуватися й продаватися, тобто право приватної власності на землю є обмеженим. Прихильники іншої точки зору вважають, що право приватної власності на землю повинно бути повним (включати право володіння, користування й розпорядження), а ось ринок землі — регульованим [8].

Оскільки земля, як і надра та водні ресурси, є скрізь, то вона є загальнонаціональним багатством, а тому держава повинна бути вищим арбітром, монополістом у регулюванні ринку землі, але не монополієм її власником.

У великих приватних господарствах з колективною формою використання землі купівля-продаж земельних ділянок може обмежуватися рамками цих господарств і пріоритетом покупців із числа їх членів.

На думку автора, це висловлювання слушне, враховуючи демографічну ситуацію на селі. У теперішніх умовах заборона купівлі-продажу землі прив'яже людину до її ділянки і створює умови кріпацтва.

У сфері трансформації відносин приватної земельної власності як базової та пріоритетної у соціально-економічному аспекті існують реальні та непроті проблеми подальшого розвитку перехідних процесів. Уся складність проблеми полягає в юридичній та економічній реалізації права приватної земельної власності та її оптимальної концентрації у типах підприємств, які представляють приватний сектор сільського господарства. Сама ж ця реалізація уповільнюється проведенням наприкінці 90-х років розпаювання земель колективних сільськогосподарських підприємств на "власні" земельні ділянки членів цих господарств.

Сьогодні вже цілком очевидно, що з точки зору соціальної справедливості такий розподіл є не зовсім вдалим, а з економічної — зовсім невинуватим. Проблема ефективного використання землі на основі приватної власності ускладнюється тим, що паралельно з розпаюванням землі фактично не було проведено розпаювання майна, тобто люди отримали у власність землю без необхідних технічних засобів. Переважна більшість громадян, отримавши землю, не можуть і не будуть по-господарському її використовувати навіть за наявності необхідних технічних можливостей, оскільки це, в основному, люди пенсійного або похилого віку. Одночасно за відсутності ринку землі звужуються можливості для тих, хто вміє та здатен обробляти землю, підвищуючи її родючість і поставляючи на ринок дешеву продукцію.

Сьогодні в Україні, по суті, завершено другий етап земельної реформи — розподіл земель на частки з видачею сертифіката на право приватної власності на землю — і розпочато третій — формування на базі приватної власності на землю нових за змістом приватно-орендних підприємств. Аграрна реформа в Україні поки що не торкнулася глибинних основ власності, а зміна власності сама по собі не означає появу ефективного господаря. Потрібно закріпити правові гарантії постійного інституту приватної власності на землю з огляду на її реальну ціну, визначену на підставі кадастрової оцінки та ринкових чинників.

Водночас потрібно формувати механізм регулювання земельного ринку, який дасть змогу перерозподіляти сільськогосподарські землі в ефективну власність і

визначати реальну ціну землі. Уже зараз легальний земельний ринок потрібен як засіб вартісної оцінки земель, яка відповідно необхідна для оцінки економічної ефективності господарських проєктів, визначення орендної й заставної вартості ділянок. Сьогодні в Україні немає законодавчого обґрунтування процедури купівлі-продажу земель та ефективного контролю за способами її використання.

З розвитком перехідних процесів головними інструментами механізму подальшого розвитку земельних відносин у напрямку концентрації землі, у власності підприємств усіх типів, які ефективно працюють, є оренда землі, розширення її ринкового обігу та іпотеки з поступовим залученням у цей обіг усіх сільськогосподарських земель [8, с. 50 – 53]. Умовою такого залучення є всебічне формування всього ринкового механізму, чітке державне регулювання ринку землі та всієї системи аграрних відносин, законодавче закріплення такого регулювання, яке як єдина система відсутнє.

У земельних відносинах доцільно враховувати світову практику і дані сучасної економічної науки щодо проблем земельної власності та господарських форм в аграрному секторі, оскільки в цій сфері суспільних відносин накопичено величезний досвід. У законодавстві багатьох зарубіжних країн абсолютно чітко простежується тенденція до зростання державного втручання в земельні відносини, в першу чергу — відносини земельної власності. Вона має вияв в конституціях, спеціальних законах та нормах цивільного законодавства.

На окрему увагу заслуговує питання допуску на земельний ринок іноземних інвесторів. У США, наприклад, у 1978 р. був прийнятий спеціальний федеральний закон, за яким усі іноземні покупці та власники повинні вести спеціальну звітність про здійснювані ними угоди купівлі сільськогосподарської землі та форми її використання. Іноземні власники землі у США володіють лише 0,2% сільськогосподарських угідь, причому більше ніж дві третини цих площ знаходяться у співвласності американських громадян.

Історичний процес розвитку земельних відносин у світі свідчить про те, що в країнах, де протягом століть існувала приватна власність на землю, ринковий обіг землі та вся система ринкових земельних відносин усе більше лімітується сукупністю обмежувальних методів держави. У ході історичного процесу приватна власність на землю з реально необмеженої форми володіння, користування й розпорядження землею все більше перетворюється у відносну. Свобода власника в них поєднується з державним регулюванням земельних відносин. Це регулювання спрямоване на попередження спекуляції землею, недопущення надмірного подрібнення земельних ділянок, підвищення ефективності використання земель, перетворення сільського господарства в галузь промислового виробництва.

На жаль, наведені приклади не дають готових рецептів та порад щодо формування й регулювання земельних відносин власності. Методи та прийоми, виправдані в одних умовах, можуть бути неефективними в інших. З огляду на це Бруцкус Б. Д. стверджував: "...кожна реформа здійснюється в певних умовах, і жодна соціально-політична реформа не може бути предметом для наслідування" [11, с. 131].

Однак земельна реформа, що здійснюється в Україні в напрямку поділу великих господарств на дрібнотоварні, на думку автора, є недостатньо обґрунтованою, тим паче, що з боку державних органів влади практично не здійснюються заходи щодо підвищення родючості земель.

Більшість вчених-аграрників сьогодні схиляються до думки, що право приватної власності на землю за своєю сутністю не є абсолютним, воно пов'язане із правами суспільства і реалізується з урахуванням обмежень, які накладає держава.

Прийнятий у 2002 р. новий Земельний кодекс України вимагає доповнення розділу про державне регулювання земельних відносин, яке не повинно допускати

спекуляції землею, яке буде попереджувати надмірне подрібнення ділянок та сприяти підвищенню ефективності використання земельних ресурсів. Тому у Кодексі, який став фундаментом для формування та розвитку ринку земель в Україні, законодавець запропонував розробити низку законодавчих актів, спрямованих на вдосконалення реформування земельних відносин у цілому та на формування й розвиток ринку земель зокрема [12].

Безумовно, на формування та розвиток стабільного, прозорого ринку земель в Україні повинні вплинути, в першу чергу, закони України: "Про ринок земель", "Про оцінку земель", "Про розмежування земель державної та комунальної власності", "Про оренду землі", які зараз розробляються фахівцями Держкомзему.

Що ж необхідно врахувати в нових законодавчих та нормативно-правових актах, які запропоновано розробити протягом першого півріччя наступного року? Беручи до уваги найбільш суттєві проблеми, які не враховані або частково враховані в Земельному кодексі України, з метою розвитку положень останнього пропонується наступні основні положення проекту Закону України "Про ринок земель":

а) встановлення принципів державного регулювання ринку земель, у тому числі закріплення за державою та територіальною громадою переважного права викупу земельних ділянок і прав на них, встановлення примусового землевпорядкування території та окремих обмежень на ринку земель;

б) запровадження продажу низки прав на земельні ділянки, які дозволяють власнику надавати права на використання своєї ділянки без її відчуження;

в) визначення можливих варіантів цивільно-правових угод щодо земельних ділянок та прав на них і необхідних умов, що заносяться до цих угод, та встановлення обов'язковості нотаріального посвідчення і державної реєстрації об'єктів обігу на ринку земель;

г) за умови внесення змін до Земельного кодексу України встановлення рівної можливості продажу земельних ділянок та прав на них, як на конкурентних засадах, так і без них;

д) визначення обмежень щодо приватизації земельних ділянок та ціноутворення, затвердження принципу відчуження земельної ділянки та прав на неї тільки за ринковою ціною;

е) встановлення порядку підготовки та відчуження земельних ділянок усіх форм власності та прав на них, у тому числі під час їх продажу на прилюдних земельних торгах;

є) визначення норм фінансової дисципліни суб'єктів ринку земель при складанні та виконанні цивільно-правових угод, обов'язковості виконання зобов'язань учасниками земельних трансакцій, залежності державної реєстрації земельних ділянок та прав на них від виконання фінансових зобов'язань;

ж) захист інтересів суб'єктів ринку земель та рівність їх перед законом, відповідальність за порушення законодавства на ринку земель;

з) звітність та порядок повідомлення про земельні трансакції суб'єктами інфраструктури ринку.

Поки що процес формування ринку землі не зачіпав землі сільськогосподарського призначення. Можливість залучення до економічного обігу, в першу чергу, отримали землі населених пунктів, які вже давно складали тіньовий земельний ринок. З точки зору автора, надалі правова база ринку землі повинна доповнюватися спеціальними нормативними актами, які дадуть поштовх руху земель сільськогосподарського призначення. Для забезпечення організації прозорого ринку землі та ефективного його регулювання потрібно внести зміни й доповнення до чинних кодексів і законів та прийняти спеціальний закон про ринок землі. Потребує вирішення у законодавчому порядку й цілий ряд інших гострих проблем, зокрема, питання реєстрації прав власності на землю, землеустрою, охорони земель,

земельного банку, які мають забезпечити необхідні правові умови для обслуговування ринку землі.

Література: 1. Добряк Д. С. Комунальна власність на землю: сутність, мотивація, принципи реалізації / Д. С. Добряк, А. М. Муховіков, А. Г. Тихонов // Землевпорядкування. — 2002. — №1. — С. 7 – 12. 2. Месель-Веселяк В. Я. Удосконалення грошової оцінки земель сільськогосподарського призначення / В. Я. Месель-Веселяк, М. М. Федоров // Економіка АПК. — 2002. — №8. — С. 10 – 16. 3. Федоров М. М. Організаційно-економічні передумови формування ринку земель сільськогосподарського призначення // Економіка АПК. — 2003. — №1. — С. 25 – 31. 4. Гайдучак П. І. Оцінюємо землю, вона того варта! (Методика і порядок грошової оцінки землі) // Урядовий кур'єр. — 1999. — №16. — 8 липня. — С. 5. 5. Кащевко О. Л. Земля як аграрний капітал // Економіка АПК. — 1999. — №6. — С. 57 – 62. 6. Могилова М. М. Ринок землі як важлива умова розвитку ефективного виробництва // Економіка АПК. — 2000. — №2. — С. 76 – 79. 7. Нихонов А. А. Спираль многовековой драмы: аграрная наука и политика XVIII – XX вв. — М.: Наука, 1995. — 428 с. 8. Буздалов И. Частное землевладение — основа эффективной системы аграрных отношений // Международный сельскохозяйственный журнал. — 2001. — №1. — С. 27 – 32. 9. Павліщенко М. Яка власність на землю нам потрібна? // Економіка України. — 1996. — №4. — С. 59 – 65. 10. Ващук К. Земля, власність і закон — три кути української аграрної реформи / К. Ващук, І. Кириленко // Урядовий кур'єр. — 2001. — №61. — 5 квітня. — С. 4 – 5. 11. Бруцук Б. Д. Народное хозяйство Советской России, его природа и судьбы // Вопросы экономики. — 1991. — №1. — С. 130 – 131. 12. Давиденко А. С. Формування ринку землі в Україні / А. С. Давиденко, Ю. Д. Білик. — К.: Урожай, 2002. — 176 с.

Стаття надійшла до редакції 8.01.04

УДК 331.15 (075)

Дороніна М. С.

Войтко В. В.

ДІАГНОСТИКА ПОВЕДІНКИ КОЛЕКТИВУ

The necessity of marking out the concept of collective behaviour as an object of research and defining the order of diagnostics of this phenomenon is motivated in the article. The results of this diagnostics make it possible to determine certain administrative measures for modification or keeping the line of collective behaviour providing the efficiency of its activity.

В умовах інформатизації та інтелектуалізації суспільних процесів зростає вплив соціально-психологічних факторів на результати діяльності підприємства, що вимагає від менеджерів розвитку навичок управління поведінкою колективів. Для прийняття виважених рішень у цій сфері особливого значення набуває розроблення відповідного методичного забезпечення. Його обґрунтування вимагає уточнення сутності та змісту системи понять, серед яких — "поведінка", "організаційна поведінка", "поведінка колективу", "діагностика".

Узагальнення публікацій [1 – 4] показало, що термін "поведінка" в менеджменті вживається найчастіше стосовно особистості. Причому останнім часом посилювалась увага до її стосунків із членами колективу, в якому вона працює. Нещодавно

© Дороніна М. С., Войтко В. В., 2004

сформувалася комплексна прикладна наука "Організаційна поведінка", яка вивчає психічні, соціально-психічні та організаційно-економічні аспекти і фактори, що впливають на поведінку та взаємодію суб'єктів, які входять до організації як соціального утворення [2 – 4]. Щодо використання понять "поведінка організації" та "поведінка колективу", то автори зазначених праць не розглядають організації та колективи як цілісні утворення. У такому значенні вказані об'єкти поки що чітко не визначені як предмет дослідження в менеджменті, хоча передумови до цього вже існують. Так, у публікаціях багатьох науковців достатньо представлено методичне забезпечення аналізу соціальних процесів, які впливають на роботу підприємств (наприклад, [5]), визначені потреби, що активізують поведінку організацій, запропонована методика оцінки колективної думки [6; 7].

Поняття "діагностика" спочатку використовувалось у медицині і означало вчення про методи та принципи визначення наявності у людини певної хвороби. Пізніше в технічних науках діагностику почали розглядати як процес встановлення ознак, спостереження за якими дає можливість прогнозувати та попереджати можливі відхилення в режимах роботи механізмів [2, с. 387]. Для того щоб обґрунтувати необхідність введення цього поняття в теорію управління, на думку авторів, необхідно порівняти його зміст з такими спорідненими поняттями, як "оцінка" та "аналіз". Уже традиційно зміст поняття "оцінка" визначають з позицій її триєдиної суті: як систему часткових та узагальнюючих показників чи ознак, за якими можна визначити рівень розвитку того чи іншого процесу або явища; як процес оцінювання, близький за змістом до поняття "аналіз", який для забезпечення надійних висновків повинен здійснюватися за певним алгоритмом, обов'язково узгодженим із сутністю того, що аналізується (оцінюється). Третій аспект поняття "оцінка" полягає в тому, що вона повинна створювати підґрунтя для прийняття виважених управлінських рішень. Але жодне з цих понять не може замінити поняття "діагностика", головним призначенням якого є констатація якісно особливого стану того явища чи процесу, для зміни чи закріплення якого необхідно виконати певні управлінські дії.

Саме тому метою статті є обґрунтування необхідності виділення поняття "поведінка колективу" як предмета дослідження та визначення порядку діагностики цього явища, за результатами якої стає можливим визначення певних управлінських заходів для зміни чи закріплення тієї поведінки колективу, яка забезпечує ефективність його діяльності.

Вихідним моментом визначення змісту поняття "поведінка колективу" можна обрати зміст поняття "поведінка". У психології та соціології поведінку визначають як систему взаємопов'язаних реакцій, що здійснюють живі організми для пристосування до зовнішнього середовища (у тому числі й соціального) [2]. Виходячи з цього, під поведінкою колективу можна розуміти сукупність характерних дій (реакцій на ситуацію) колективу, спрямованих на задоволення потреб, що забезпечують його життєздатність. Зміни поведінки колективу обумовлюються, з одного боку, цілеспрямованою діяльністю окремих індивідів, з іншого — їх взаємодією. Окремі дії членів суттєво впливають на його поведінку в цілому, коли вони за певних умов стають односпрямованими, узгодженими. Ці обставини свідчать про необхідність управління взаємодіями, що виникають у колективі. Причому особливого значення набуває характер взаємодії колективу та його керівника, функціональна роль якого полягає саме у формуванні таких дій та взаємодії окремих членів колективу, які сприяють досягненню поставлених цілей. З огляду на це для діагностики поведінки колективу необхідно визначитися, по-перше, з цереліком та якісним змістом можливих її варіантів, по-друге — із засобами впливу на неї. На наш погляд, поведінку як колективний процес необхідно обов'язково розглядати в координатах соціально-психологічних процесів, які існують на підприємстві, оскільки кожен із них пов'язаний саме з поведінкою людей та їх угруповань. Конструктивну основу для

визначення можливих варіантів поведінки надає, на думку авторів, узагальнена класифікація соціальних процесів (які зовні спостерігаються як поведінка) Фролова С. С. [8, с. 306]. У переліку, який подає цей автор, найбільшої уваги заслуговують кооперація, конкуренція, компроміс та конфлікт. Слід детальніше розглянути особливості та зміст цих варіантів поведінки.

Кооперативна поведінка колективу забезпечується свідомим бажанням людей погоджувати дії, співпрацювати з користю для всіх членів колективу. Основою для її формування є взаєморозуміння, встановлення та визнання всіма членами колективу правил співробітництва. Необхідність кооперації для формування будь-якого соціуму, в тому числі й трудового колективу, настільки очевидна, що частіше за все ні члени колективу, ні менеджери навіть не замислюються над тим, що що форму поведінки слід регулювати. Керуючи кооперативними зв'язками, менеджер повинен знати, що всі великі організації існують як система більших чи менших груп, причому кожен працівник може входити одразу до декількох із них і формувати з кожною особливі особистісні взаємовідносини, які не варто ігнорувати. Оскільки процеси кооперації та кооперативна поведінка відображають момент соціальної злагоди, керівники колективів повинні мати за ustalений еталон саме цей варіант поведінки колективу. Але час від часу конструктивними, необхідними стають інші варіанти поведінки, наприклад конкуренція.

Конкуренція як соціальне явище та стиль поведінки відображає боротьбу між індивідами, групами за право володіння обмеженими ресурсами шляхом відсторонення від них суперників. Своїм об'єктивним підґрунтям конкуренція має прискорене зростання потреб людей відносно їх можливостей. Конкуренція поведінка в організації може проявитися на міжособистісному рівні (наприклад, коли два керівники змагаються за вищий статус) або мати знеособлений характер (підприємство змагається за ринки збуту, не знаючи особисто своїх конкурентів). Як перша, так і друга конкурентна поведінка в цивілізованій формі здійснюється за певними правилами, з концентрацією уваги на досягненні переваг порівняно з суперником, а не на його ліквідації.

Хоча конкурентна поведінка і суперництво є природним явищем для будь-якого колективу, гострота та форми їхнього прояву різні. У тих колективах, де чітко визначені статуси, конкуренція менш помітна, вона переміщується в малі групи, де люди прагнуть бути "першими серед рівних". У той же час суперництво пронизує усі сфери громадського життя. Менеджерам необхідно знати, що в кожній групі, у кожному колективі по-різному складаються співвідношення процесів співробітництва та конкуренції. В одних колективах чіткіше виражені процеси конкуренції на міжособистісному рівні (наприклад, за право отримати більшу матеріальну винагороду), в інших — міжособистісні відносини мають характер співробітництва, а конкуренція переноситься на взаємини з іншими групами. Це спонукає керівників до застосування різних засобів використання конкуренції для нарощування продуктивності роботи колективу, що вимагає певної майстерності. Тривалий час панувала думка, що ліквідація конкуренції сприяє зростанню продуктивності праці. Але останні дослідження показали, що ця точка зору не витримує критики. Дійсно, з одного боку, наприклад, справедлива система стимулювання спрямовує особистість чи колектив в цілому до вищих досягнень, з іншого — ліквідація менеджерами суперництва між колегами заради досягнення соціальної злагоди в колективі, вирівнювання усіх в отриманні винагороди може негативно вплинути на продуктивність праці людей з вищим трудовим потенціалом.

Є ще один бік конкурентної поведінки, на який має зважати керівник колективу: конкуренція має тенденцію перетворюватися в конфлікт. Нерідко в колективі створюються умови чи починають діяти чинники, які порушують принципи цивілізованого конкурентного змагання. У конкурента, що програє в майстерності, інтелекті, здібностях, може з'явитися бажання отримати переваги шляхом насильства

чи інтриги. Такі його дії можуть породити відповідну реакцію, і неконтрольована конкуренція перетворюється в конфлікт з непередбаченими результатами.

Компроміс як форма поведінки означає, що індивід чи група зовні поводить себе стримано, погоджується з умовами співіснування, що змінюються, пристосовується до нових цілей і способів їх досягнення. Але частіше у цих випадках кожен учасник компромісу намагається дійти згоди з максимальним задоволенням власних інтересів. Можна сказати, що компроміс — це тимчасовий баланс взаємодії членів колективу. Як тільки ситуація у співвідношенні можливостей впливу на поведінку інших змінюється, необхідно шукати новий компроміс.

Зовні конфлікт виявляється через зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок людей чи груп. Сучасний менеджмент визнає, що навіть в організаціях з ефективною системою управління конфлікти не тільки можливі, а навіть бажані. Справа в тому, що в багатьох ситуаціях конфлікти реалізуються у формі дискусії, через яку оприлюднюється множина варіантів поглядів, чіткіше окреслюється коло проблем та альтернатив їхнього вирішення. В результаті з'являються підстави для вироблення взаємовигідного та найбільш ефективного рішення. Тобто зіткнення думок при створенні певних умов може перетворитися в творчий конструктивний процес, що сприяє розвитку потенціалу колективу. Але слід зауважити, що тільки висока ерудитія менеджера у сфері роботи з людськими ресурсами, його навички освітньо-виховної роботи надають змогу використовувати конфлікти в поведінці колективу, яким він керує.

Дослідження свідчать, що всі варіанти поведінки колективу як соціального організму [4] знаходяться у певному взаємозв'язку та взаємодії, що відображено на рис. 1.

Можна сказати, що поведінка колективу — це його комплексна характеристика, яка може бути представлена будь-якою комбінацією її варіантів у певній ситуації. Такі комбінації повинні бути під контролем його керівника. Оскільки результат роботи колективу значною мірою залежить від стосунків його з керівником, у даній статті розглядаються варіанти поведінки колективу саме в ситуації їх взаємодії. На наш погляд, за необхідних умов змінювати свою поведінку, в першу чергу, повинен керівник, як особа, якій делеговані права, обов'язки та відповідальність за дієздатність колективу. При цьому він повинен переорієнтуватися на нову систему важелів та інструментів не тільки вже знайомих адміністративних, економічних, соціально-психологічних методів впливу на поведінку, але й освітньо-виховних [7, с. 136].

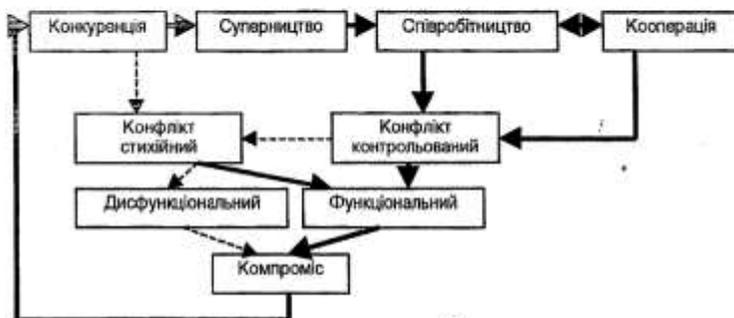


Рис. 1. Модель розвитку варіантів поведінки колективу

Умовні позначення:

- > бажаний напрям розвитку поведінки;
- .-> небажаний розвиток поведінки колективу.

Для забезпечення оптимальності рішень в управлінні взаємодією колективу та керівника доцільно мати кількісну оцінку варіантів поведінки. Узагальнення літератури [4; 5 та ін.] показало, що її можна отримати порівнянням експертних оцінок членами колективу та його керівником ситуацій, які складаються в процесі діяльності. При цьому необхідно орієнтуватися на вектор оцінок, параметрами якого є питома вага різних варіантів відповідей. Складність векторної оцінки залежить від кількості інтервалів у шкалі оцінювання відповідей. Як відомо, в соціологічних дослідженнях інтервальність шкали обирається дослідником залежно від завдання, яке він вирішує. У випадку діагностики поведінки колективу двоінтервальна шкала (з варіантами "так", "ні") чи трьохінтервальна шкала ("так", "ні", "не знаю" або "важко погодитися") не дозволяють проаналізувати зміни поведінки під впливом освітньо-виховної роботи керівника. Інша річ — чотирихінтервальна шкала, на основі якої можна проаналізувати тенденції такої зміни.

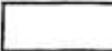
У даному дослідженні використовувалася така форма запитання до респондентів, яка дозволяла використати саме чотирихінтервальну шкалу оцінки ситуації керівником і членами колективу: "позитивна", "скоріше позитивна, ніж негативна"; "скоріше негативна, ніж позитивна", "негативна".

Для діагностики поведінки колективу у взаємовідносинах з керівником в узагальненому вигляді пропонується схема, наведена на рис. 2.

Оцінка керівника

		Позитивна	Скоріше позитивна, ніж негативна	Скоріше негативна, ніж позитивна	Негативна
Оцінка колективу	Позитивна				
	Скоріше позитивна, ніж негативна				
	Скоріше негативна, ніж позитивна				
	Негативна				

Рис 2. Варіанти сполучень оцінок ситуації керівником і колективом

Умовні позначення:  — кооперація;  — співробітництво;
 — компроміс;  — конфлікт.

Аналіз конкретних ситуацій в колективах підприємств показав, що, як правило, для кожного з них характерним є не однозначний варіант поведінки, а їх симбіоз. Тобто колективна поведінка як реакція на певну ситуацію залежить від змісту цієї ситуації, і може реалізуватися будь-який її варіант. Останній формується в певних умовах певними факторами, а тому ситуацію можна описати як складний динамічний вектор проблем, які й визначають її сутність. Співвідношення оцінок

проблем керівником і окремими членами колективу може відрізнятись, а отже, як уже зазначалося вище, можна говорити про вектор поведінки колективу. Хоча теоретично можна вважати, що можлива ситуація, коли оцінки всіх проблем керівником і підлеглими повністю співпадають. Тоді загальну поведінку колективу можна визначити як однозначну. Але, як показали дослідження, цей варіант можна сприймати лише як гіпотетичний. Це добре проілюстровано на рис. 3, який відображає варіанти стосунків між керівником і колективом, а отже, й поведінку останнього через оцінку твердження: "У колективі створені можливості для працівників реалізувати творчі здібності" — ряд 1; "Члени колективу готові використовувати в роботі інновації" — ряд 2.

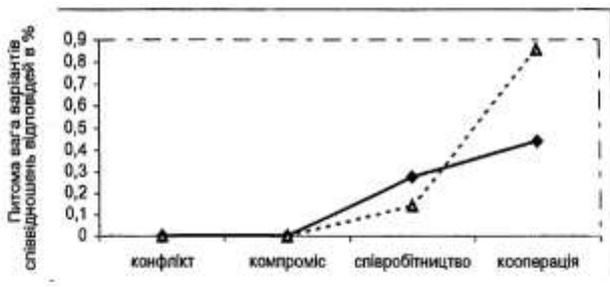


Рис 3. Вектор варіантів поведінки колективу

Умовні позначення: — ряд 1; - - - - - ряд 2.

Аналізуючи безпосереднє значення оцінок та їх сполучення, можна зробити висновок, що підлеглі вміють, і на думку членів колективу, і на думку його керівника, використовувати інновації в роботі (ряд 2). Тобто стосовно цієї ситуації поведінку колективу можна визначити як переважно кооперативну. Погодженість поглядів керівника та колективу стосовно можливостей творчого втілення ідей набагато менша (ряд 1), і поведінку колективу можна визначити як комбінацію співробітництва та кооперації.

Слід зауважити, що найкращого варіанта поведінки колективу не існує, оскільки кожен із них має як позитивні, так і негативні моменти.

Так, наявність кооперативної поведінки, з одного боку, свідчить про взаєморозуміння, погодженість дій членів колективу. Але з іншого — така поведінка інколи обумовлена звичками або традиціями, які можуть стримувати позитивні зміни. Колектив в такому разі може втратити потенціал свого розвитку. Стимулювання ж переходу від кооперації до співробітництва може викликати конструктивну дискусію, критичне осмислення ситуації. Керівник зобов'язаний підтримувати в колективі клімат, який створює умови неупередженого ділового спілкування, обміну думками.

Інші способи регулювання поведінки необхідно використовувати менеджеру за умови появи таких типів поведінки, як компроміс або конфлікт. Так, за наявності конфліктної поведінки колективу керівникові необхідно негайно організувати професійне обговорення ситуації, можливо, із залученням відповідних сторонніх спеціалістів. У такому випадку керівник повинен використовувати технології розв'язання конфлікту, вміти визначати осіб, які формують думку колективу. Йому слід з урахуванням індивідуальних особливостей кожного працівника вжити відповідних освітньо-виховних заходів. Якщо конфлікти коле-

тиву з керівником виникають часто, це може означати, що в ньому з'явився неформальний лідер. Тоді офіційний керівник повинен встановити особу цього лідера, знайти можливості підтримання з ним позитивного контакту, не ігнорувати його авторитет, а спробувати використати для впливу на поведінку колективу. Якщо така акція неможлива, необхідно або змінити керівника, або вилучити неформального лідера з колективу.

Як уже зазначалося, такий варіант поведінки, як компроміс, означає лише тимчасовий баланс взаємовідносин для конкретної ситуації. Якщо поведінка колективу постійно формується як компромісна, то виникає потреба з кожною зміною ситуації формувати передумови для нового компромісу. Якщо цілі та способи їх досягнення у керівника та колективу суттєво не співпадають, компромісу досягти не вдасться. У такому випадку керівник змушений постійно вести дискусії з підлеглими, приймати позицію то одного, то іншого члена колективу, що негативно впливатиме на його авторитет. Таким чином, компроміс як варіант поведінки колективу у взаємовідносинах з керівником не повинен довго підтримуватися, а тим більше розвиватися.

Практичне використання запропонованих методичних підходів для діагностики поведінки ряду колективів показало доцільність виконання її в такій послідовності:

1 етап. Збір інформації для оцінки поведінки членів колективу і його керівника. Цей етап можна виконувати з використанням розроблених у соціології засобів експертизи ситуації.

2 етап. Визначення питомої ваги різних відповідей для отримання вектора оцінок переконань колективу (колективної думки).

3 етап. Аналіз, інтерпретація результатів та вибір методів впливу для формування нової колективної думки членів колективу.

Проведені дослідження дають підстави для таких висновків. Інтенсивна соціалізація і психологізація менеджменту вимагає розвитку методичних засад управління поведінкою колективу як соціуму. Така поведінка має кілька варіантів, наявність яких можна констатувати через діагностику. Фактична поведінка колективу в стосунках з керівником є синтезом можливих її варіантів, зміст яких обумовлюється ситуацією, яку оцінюють та на яку впливають керівник і підлеглі. Рівень упорядкованості поведінки колективу багато в чому, якщо не цілковито, визначається його керівником. Об'єктивна діагностика поведінки колективу дає підстави для виваженого реагування на неї керівника.

Література: 1. Бунина М. К. Экономика и психология. На перекрестке наук: Учебное пособие / М. К. Бунина, В. А. Семенов. — М.: Изд. "Дело и Сервис", 1998. — 400 с. 2. Лютеис Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. — 7-е изд. — М.: ИНФРА-М, 1999. — XXVIII, 692 с. 3. Молд Е. Г. Менеджмент. Организационное поведение: Учебное пособие. — М.: Финансы и статистика, 1998. — 160 с. 4. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. — СПб.: Изд. "Питер", 2000. — 416 с.: ил. — (Серия "Учебник для вузов"). 5. Городовенко В. Г. Социологический практикум: Учебно-методическое пособие. — К.: Изд. центр "Ахалемль", 1999. — 160 с. 6. Доронина М. С. Развитие категории "поведение" / М. С. Доронина, В. В. Войтко // Научно-технический сборник "Коммунальное хозяйство городов". Сер.: Экономические науки. Вып. 26. — К.: Техніка. — 2000. — С. 143 — 150. 7. Доронина М. С. Управление экономическими та социальными процессами предприятия. Монография. — Харьков: Вид. ХДГУ, 2002. — 432 с. 8. Фролов С. С. Социология: Учебник — 3-е изд., доп. — М.: Гардарики, 1999. — 344 с. 9. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М.: Советская Энциклопедия, 1985. — 1600 с.

Стаття надійшла до редакції 8.12.03

ТРУДНЫЙ ПУТЬ К ИСТИНЕ

(Памяти К. Маркса)

More than a hundred years have past after the death of K. Marx, a prominent thinker of the nineteenth century, whose ideas exerted so great influence upon the history of the twentieth century. But his theoretical heritage is as actual as before. Creative application of marxism methodology to solving the urgent economic problems of the present days is extremely important. This is a way to overcome the difficulties connected with the cognition of these problems' real nature.

*Все, что видим мы, — видимость только одна.
Далеко от поверхности моря до дна.
Полагай несущественным явное в мире,
Ибо тайная сущность вещей — не видна,
Омар Хайям*

Исполнилось 185 лет со дня рождения и 120 лет со дня смерти Карла Маркса, труды которого в минувшие полтора столетия оказали сильнейшее воздействие на развитие философии, политической экономии, социологии и сохраняют актуальность в современном мире.

Известен афоризм Исаака Ньютона: "Мы — как карлики на плечах гигантов, и потому можем видеть больше и дальше, чем они. Но для того, чтобы оккупировать такую удобную позицию "карлика", необходимо, во-первых, распознать гиганта среди множества амбициозных претендентов на эту высокую оценку и, во-вторых, стремиться освоить научное наследие гиганта".

Лучший признак для решения первой задачи — способность теоретического наследия ученого выдержать испытание временем. Более ста лет минуло со дня смерти К. Маркса, но имя его не ушло в небытие. Ни один издаваемый на Западе солидный учебник по экономической теории не обходится без его упоминания. Авторы выдержавшего многие издания учебника "Экономикс" П. Самуэльсон и В. Нордхауз поддерживают суждение, что нет другого мыслителя девятнадцатого столетия, который оказал бы такое прямое и сильное воздействие на человечество, как Карл Маркс, и полагают, что идеи его важны и сегодня, без их учета едва ли возможно понять основные события двадцатого века [1, с. 768].

В двадцать первый век человечество вступило с проблемами, решение которых невозможно без учета марксистского наследия, без творческого использования открытий К. Марксом законов развития общества, действенных далеко за пределами капиталистической формации, которую он непосредственно исследовал. Поэтому не исчезает внимание к марксистскому учению. Научную общественность интересует современное содержание марксизма, его влияние на решение актуальных общечеловеческих проблем. Это служит предметом дискуссий на различных конференциях, семинарах, симпозиумах, коллоквиумах. "Не читать, не перечитывать и не обговаривать Маркса будет всегда ошибкой", — сказал известный современный философ Жак Деррида, выступая на открытии международного коллоквиума "Увядает ли марксизм?", организованный учеными Калифорнийского университета (США) [2, с. 58]. Более того, с течением времени это будет становиться еще большей ошибкой, уклонением от теоретической, философской и политической ответственности перед поколениями. "С той поры, как догматическая машина и "марксистский" идеологический аппарат (государства, партии, кружки, профсоюзы и

другие образования доктринерского творчества) находятся на пути исчезновения, для нас, — полагает Ж. Деррида, — нет оправданий ... чтобы уклониться от этой ответственности" [2, с. 58]. Наследие К. Маркса ценится высоко, он, несомненно, относится к самым выдающимся мыслителям в области гуманитарных наук.

Диалектический материализм в философии и *теория прибавочной стоимости* в экономической теории — два выдающихся открытия, которые выделяют К. Маркса из плеяды других известных ученых и определяют главное содержание марксизма как общественной науки. Они наполнены острым политическим смыслом, поэтому вряд ли найдется еще такой ученый, которому пришлось вынести за свою жизнь столько ненависти, клеветы и нападков. Но сила убеждений и обязательность его натуры были таковы, что "у него было еще много противников, но едва ли остался хоть один личный враг" [3, с. 84].

Сегодня К. Маркса относят по западным меркам к политическим философам и теоретикам [4, с. 293]. Нельзя обойти вниманием и не упомянуть его *трудовую теорию стоимости*, *теории капитала, заработной платы, накопления и обращения капитала, земельных отношений* и многие другие, составляющие единую, цельную систему экономических знаний о капиталистическом способе производства, его природе, противоречиях, мотивах движения, глубину которых познает современный исследователь, вновь и вновь перечитывающий труды К. Маркса.

Однако необходимо привлечь внимание еще к одному важному открытию К. Маркса, которое имеет значение для общей методологии познания экономической (и не только экономической!) действительности и сохраняет острую актуальность в наши дни. Это, во-первых, раскрытие глубокой взаимосвязи сущности экономических явлений и, внешних, обыденных форм, в которых они предстают перед наблюдателями. Во-вторых, обоснование *превратности* этих форм, превращения их в феномены, создающие обманчивую видимость, скрывающую истинную природу экономических отношений.

"Что видишь ты, — видимость только одна, только форма — а суть никому не видна", — эту мысль выразил известный поэт Омар Хайям более девяти веков тому назад [5, с. 247]. Истинная наука начинается там, где преодолевается внешняя форма изучаемых явлений, процессов и предпринимаются попытки проникновения в их суть, скрытую природу. К сожалению, и в наши дни манипулирование внешними формами, опора на представления так называемого "здорового смысла" составляют содержание многих теоретических построений в области экономики. Вскрывать сущность явлений, показывать, каким образом эта сущность проявляется во внешних, видимых для всех формах, — основополагающий методологический принцип, который К. Маркс последовательно и настойчиво проводил в своих научных исследованиях. Свидетельством тому служит содержание его главной книги — "Капитал". В первых двух томах — "Процесс производства капитала" и "Процесс обращения капитала" — раскрывается суть капиталистических отношений в процессе производства и обращения капитала, дается трактовка таким научным категориям, как стоимость товара, деньги, прибавочная стоимость, капитал, постоянный и переменный капитал, накопление капитала, стадии и фигуры оборота капитала, и многим другим. Они имеют сугубо научный, абстрактный характер, но служат единственным основанием для выяснения природы рыночных отношений вообще и капиталистического способа производства в частности. В третьем томе — "Капиталистическое производство, взятое в целом" — показано, как научные категории первых двух томов проявляются во внешних, видимых для всех и используемых в повседневной хозяйственной практике формах: издержках производства, прибыли, норме прибыли, цене, конкретных формах капитала (торгового, ссудного, земельного), конкретных формах доходов (прибыли промышленника, торговой прибыли, ссудного процента, земельной ренты) и других. До сих пор некого поставить рядом с К. Марксом, столь после-

довательно и убедительно раскрывающим тайную природу экономических явлений, скрытую их внешней формой. Современные теоретики-экономисты в большей мере увлечены описанием внешних форм, поверхностных экономических отношений, компенсируя глубину исследования широким привлечением современного инструментария, в том числе математического аппарата. Кстати, следует заметить, что К. Маркс не чуждался применения математики в экономических исследованиях. Известны его "Математические рукописи", где он пытался методами дифференциального исчисления количественно выразить закономерности воспроизводственного процесса.

Второе методологически важное положение, на которое обращает внимание К. Маркс, — это несовпадение сути явления и формы, в которой она выражается. Форма — превратна, она дает превратное представление о сути. "Если бы форма проявления и сущность вещей непосредственно совпадали, то, — отмечает К. Маркс, — всякая наука была бы излишня!" [6, с. 803]. Он убедительно раскрывает процесс превращения сути экономических явлений в их обманчивую форму. Например, прибыль, которая выглядит как порождение всего авансированного капитала, есть превращенная форма прибавочной стоимости. Заработная плата, выступающая как плата за труд, — это цена товара "рабочая сила". Рента — это не доход с земли вообще, не порождение земли, а часть прибавочной стоимости, созданной трудом наемного работника в сельскохозяйственном производстве, и т. п.

Человечество живет среди превращенных форм своих же экономических отношений и практически использует их в своей хозяйственной деятельности. Эти отношения представляются сами собой разумеющимися, вполне приемлемыми для практики, но до тех пор, пока в обществе не возникают, в результате обострения внутренних противоречий, кризисные, конфликтные ситуации. Тогда упрощенные представления проявляют свою неспособность дать ответ на вопрос об истинных причинах социальных коллизий, подсказать кардинальные способы решения проблем.

Таким образом, К. Маркс, с одной стороны, нацеливает исследователя на преодоление внешних превращенных форм экономических явлений, на выявление их сути, скрытой природы, что позволяет дать им действительно адекватное научное объяснение и использовать полученные знания в практической преобразовательной деятельности.

С другой стороны, К. Маркс не пренебрегает проявлениями, то есть внешними формами экономических явлений. Напротив, он наполняет их сущностным содержанием, подводит под них прочное методологическое основание. Прибыль, заработная плата, цена, процент, рента, фетишизация товарных отношений — это не случайные феномены капиталистической рыночной экономики, а необходимое объективное порождение определенных общественных условий. Таким образом, К. Маркс показал достойный подражания пример комплексного системного подхода к исследованию сложнейших экономических явлений и процессов.

Однако в последнее десятилетие наметился явный крен в сторону некритического заимствования не лучших западных теорий, упрощенной методологии, основанной на восприятии лишь внешних форм, и это не случайно. Дело в том, что хозяйствующий субъект, как и представляющий его интересы теоретик, непосредственно соприкасаются лишь с внешними формами экономических отношений. В их сознании эти формы приобретают самостоятельное значение и предстают как вполне самостоятельные феномены, суть которых совпадает с их проявлением. Для текущей хозяйственной практики такой уровень познания, соответствующий так называемому "здоровому смыслу", достаточен, но для теоретика — это прямой путь в ряды вульгарной (*vilgaris* — простой, обыванный) политической экономии, принципиально признающей, по определению К. Маркса, лишь внешнюю видимость явлений. Примечательно высказывание К. Маркса по этому поводу, которое

звучит для нас предупреждением: "Вульгарный экономист в действительности только и делает, что переводит своеобразные представления капиталистов, захваченных конкуренцией, на якобы более теоретический, обобщающий язык, и вымучивает обоснование правильности этих представлений" [6, с. 218]. Экономическая наука, таким образом, подчиняется узкокорыстным интересам бизнеса. Отсюда — поверхностный, научно необоснованный подход к сложнейшим процессам общественных преобразований, который недопустим на переломных этапах развития общества. Иллюзорные представления о свободном рынке как мощном и эффективном регуляторе производства, о частной собственности, создающей абсолютную мотивацию к эффективной хозяйственной деятельности, другие суждения, порожденные обыденным мышлением, показывают свою полную несостоятельность. Реальная жизненная практика оказывается более сложной, требует более глубокого осмысления существенных моментов происходящего процесса. Она отторгает поверхностные представления, требует преодоления исследователем познавательных барьеров, воздвигаемых внешней видимостью явлений, их превращенной формой, и упорного продвижения к истине.

Известно изречение К. Маркса: "В науке нет широкой столбовой дороги, и только тот может достигнуть ее сияющих вершин, кто, не страшась усталости, карабкается по ее каменным тропам" [7, с. 18]. Эти слова могут служить хорошим напутствием новому поколению экономистов, стремящихся к истине, достоверному знанию, основанному на научном наследии, завещанном гигантами экономической мысли.

Литература: 1. Paul A. Samuelson, William D. Nordhaus. Economics. Twelfth ed. — N. Y.: McGraw-Hill Book Company, 1985. — 952 с. 2. Жак Деррида: Принципы Маркса. Пер. с франц. I. Долгизак. — Харьков: ОКО, — 2000. — 272 с. 3. Энгельс Ф. набросок надгробной речи на могиле Маркса // В кн.: Маркс К. Избранные сочинения. В 9 т. Т. 6 / К. Маркс, Ф. Энгельс. — М.: Политиздат, 1987. — 664 с. 4. Noted Personalities // The World Almanac and Book of Facts 2002. — N. Y.: World Almanac Ed, Group, Inc. — 2002. — 1008 с. 5. Омар Хайям. Рубайат: Пер. с перс. Г. Пинсского. — 2-е изд. — М.: Гл. ред. вост. лит. изд. "Наука", 1975. — 288 с. 6. Маркс К. Избранные сочинения. В 9 т. Т. 9 / К. Маркс, Ф. Энгельс. — М.: Политиздат, 1987. — 1084 с. 7. Маркс К. Избранные сочинения. В 9 т. Т. 7 / К. Маркс, Ф. Энгельс. — М.: Политиздат, 1987. — 812 с.

Статья принята до редакції 3.11.03

УДК 101:378

Черненко В. А.

КУРС ФИЛОСОФИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ XXI ВЕКА: ФИЛОСОФИЯ В НЕГУМАНИТАРНЫХ ВУЗАХ (РАЗМЫШЛЕНИЯ НА ТЕМУ)

In the article the prospects of forming philosophical education in the new millennium are examined. The author considers that philosophy as a discipline should undergo a significant transformation in a new information society. This transformation, to the author's mind, will occur aside the increasing concentration of philosophy on global problems of mankind: problems of globalization, ecological crisis, interaction of culture and civilization, etc. The author believes that

© Черненко В. А., 2004

philosophy as a subject should become complex and integral and to include modern concepts of science, culture, political ideas. The basic methodical function of philosophical disciplines shouldn't be cramming the students with information, but awakening the independence of thinking, forming the personal intelligent position on the global outlook questions.

Составлять методические рекомендации к курсу преподавания философии — задача заведомо неблагоприятная, поскольку философия, по своей сути, не учебная дисциплина, а живое знание, не сводимое к сумме теоретически "запостилированных" положений и формул, которые можно перенести из одной головы в другую, вы зубрить и запомнить. Философия — это жизнь во всем ее многообразии, в которой нет готовых образцов, стереотипов, шаблонов. Мнение, что философию можно зубрить подобно физике или математике, — глубоко ошибочно, — ее нужно выстрадать. Философские истины доступны только "живому" человеку, пытающемуся познать-постигнуть самого себя, Мир, свое место в мире, мучающемуся вечными вопросами Бытия, сомневающемуся, ищущему.

В методической проблематике курса философии можно выделить два основных пункта:

1. В бывшем СССР курс философии являлся, по сути, идеологической "проповедью", цензурированной на "хороших" философов, "плохих" и тех, о которых вовсе не стоит упоминать.

2. Содержание и построение самого курса (даже лишнего идеологической окраски) выстраивается на достаточно зыбком фундаменте, так как до сих пор не совсем ясно, что и как необходимо преподавать (то есть каково должно быть наполнение и какой должна быть форма изложения дидактического материала).

И если первая проблема "отмерла" вместе с распадом Союза, то вторая далека от своего решения.

Путаница возникает уже с момента, когда пытаются дать определение самому явлению, именуемому философией. До сих пор вопрос о том, что такое философия и в чем ее ценность, является спорным. То от нее ожидают чрезвычайных откровений, то позволяют равнодушно игнорировать ее как беспредметное мышление, то делают служанкой различных идеологий, то взируют с робостью, видя в ней значительные усилия необыкновенных людей, то вообще третируют как бесполезные раздумья о чем-то призрачном. Для человека, верящего в науку, наихудшим является то, что философия совершенно не имеет всеобщих адекватных верифицируемых результатов, несмотря на тысячелетние усилия. Конечно, человечество ушло дальше, чем древнегреческий врач Гиппократ, но едва ли кто сможет сказать, что оно ушло дальше Платона (если вообще к истории философии можно применить понятие "уйти дальше"). По этому поводу очень метко выразился А. Уайтхед: "Вся европейская философия — лишь комментарии к диалогам Платона". Достоверность, которая может быть приобретена в философии, не является научной, то есть одинаковой для всякого человека; это — убеждение, в достижении которого участвует вся сущность человека. В то время как научное познание направляется на отдельные предметы, знать о которых совершенно не обязательно для каждого, в философии речь идет о целостности бытия, которая присуща человеку как таковому, — об истине. Хотя философия в своих построениях использует достижения эмпирического научного знания, она совершенно не сводима только лишь к нему. Для философских вопросов характерна радикальность ("ультимативность"): исследуется не та или иная причинная связь, а смысл, который может быть присущ всему целому, так как для философствующего человека решающее есть чувственно данное, пропущенное через "умное видение" разума и души, и тогда всякое философствование является экзистенциальным. Это значит, что философия не столько является суммой каких-то знаний, сколько методом, научающим особому навыку проживания мира, его видения и чувствования (мирочувствования).

Согласно Платону, философия — познание сущего, или вечного, непреходящего; по Аристотелю, философия — исследование причин и принципов вещей. Стоици определяют философию как стремление к теоретической и практической обстоятельности; эпикурейцы — как путь для достижения счастья посредством разума. В средние века философия становится мирской мудростью. Ф. Бэкон и Р. Декарт понимают под философией целостную, единую науку, облеченную в понятийную форму. Хр. Вольф называет философию наукой о всех возможных вещах — как и почему они возможны. И. Кант отличает философию в ее школьном понимании, как систему всех философских знаний — от философии, рассматриваемой с точки зрения понимания ею мира, как науку об отношении всего познания к существенным целям человеческого разума. Й. Фихте считает: "То, что схватил наш дух, создал вокруг себя и внес в высший порядок вещей, и есть имеющаяся в нас философия; в нас должен существовать философ, наша целостная сущность; все наше духовное образование, включая и сердце, должно само быть философией" [1]. Г. Гегель называл философией мысленное рассмотрение предметов (науку о разуме, постигающем самого себя). Й. Гете признавал себя философом, поскольку философия возвышает, упрочивает и превращает в глубокое, спокойное созерцание наше первоначальное ощущение того, что составляет с природой единое целое. Согласно Н. Гартману, философия является мировым сознанием, в котором человек, находящийся в мире, пытается уяснить себе мир и самого себя. Список определений можно продолжать и продолжать, ибо сколько философов, столько и мнений. Но, возможно, проще будет подойти к выявлению сути философии с аполлатической точки зрения, ведь определить, "что не есть" философия, оказывается легче, чем "что она есть". А именно: философия не является ни наукой, ни мифологией, ни искусством, ни религией. Однако на протяжении своей истории (истории своеобразной) она надевала на себя маски искусства, науки, религиозного учения и т. п., а то и по несколько сразу. Философия всегда "на гранях", "между", "на соприкосновениях" различных сфер человеческой деятельности (бытийности). В этом и заключается основная трудность выявления онтологической сущности предмета философии. Эпистемологическая трудность разворачивается в несколько иной плоскости.

По своей сути философия как предмет есть герменевтика, то есть прочтение и толкование-разбор текстов того или иного философа. И как только произносится фраза: "Сократ учил, что...", "Декарт писал, что...", то сразу же вырисовывается любопытная ситуация неоднозначности, так как невозможно адекватно утверждать, что имел в виду (разумел под тем, что говорил) мыслитель прошлого. $E = mc^2$ — истинно и в иной галактике, а вот трактовка мыслей Ф. Ницше Гитлером (чистота расы, создание сверхчеловеков и пр.) и С. Франком (как "этика любви к дальнему") несопоставимы, хотя и происходят из одного источника. Хорошо известны советские трактовки так называемых "буржуазных философов", русских религиозных философов.

Казусы случались даже с марксистской философией. Крылатая фраза: "Бытие определяет сознание" — в оригинале звучит несколько по-иному: "Сознание — это осознанное бытие". Силу тяготения можно частично преодолеть, но невозможно отменить "волевым решением". Философскую культуру, оказывается, можно сознательно формировать, делая ее либо разрушительной, бездуховной, либо созидательной и нравственной. Кроме субъективного, предвзятого понимания той или иной философской концепции, можно еще указать и на объективную сторону данной проблемы — философский язык. Касаясь "предальных вопросов", философия вынуждена была выработать определенный язык, зачастую полный различных метафор, сопоставлений по аналогии, который, однако, помогает ей рассуждать о явлениях, принципиально не выразимых адекватно, на обыденном языке. Большую роль в

формировании данного языка играют культурологические особенности, которые включают в себя целый комплекс характеристик, принадлежащих не только различным областям человеческой деятельности: искусству, мифам, верованиям и пр., но и различным нациям, эпохам, культурам. Философия, в отличие от науки, не смогла выработать некий трансэпохально-культурно-наднациональный язык, раз и навсегда семантически зафиксированный, каким обладают математика, химия, физика и т. д. Философские понятия: идея, бытие, трансценденция, метафизика и др. достаточно неустойчивы и меняют свой смысл (семантическую нагрузку), переходя из одной философской системы в другую. В этой связи и возникает вопрос об адекватном понимании той или иной философской концепции не только иноязычного (инокультурного) автора, но и автора, отстающего от читателя на сто и более лет. И, возможно, эйдос самого Платона вовсе не совпадает с эйдосом "Платона в курсе философии современной школы". Герменевтика в динамике эпох предполагает трансформацию понимания и самого понятия. Возникает сложность и с переводами. Например, в старом издании "Критики чистого разума" И. Канта его крылатая фраза *sicuti sunt* переведена как "вещь в себе", а в более новом издании — "вещь сама по себе". Или утверждение из "Так говорил Заратустра" Ф. Ницше "...падающего нужно еще толкать" в переводе С. Франка: "О мои братья, разве я жесток? Но я говорю вам: что падает, то нужно еще и толкать!" [2]. Таким образом, для того, чтобы адекватно понимать того или иного философа, его систему взглядов, читатель должен:

- 1) знать язык, на котором пишет (думает) мыслитель;
- 2) быть сведущим и философски подкованным;
- 3) являться современником автора (для того, чтобы ориентироваться в кругу решаемых проблем).

Как видим, условия довольно жесткие. Однако отчаиваться рано. Здесь нам может помочь традиционное деление философии на: 1) историю философии и 2) теорию философии.

Остановимся сперва на первом пункте. Именно обращение к истории философии доказывает, что философия не имеет собственно своей истории, если сравнивать ее с историями развития физики, медицины, искусства и т. д. (достаточно вспомнить приведенное выше высказывание Уайтхеда). Философское знание как бы постоянно (то есть количественного, да, пожалуй, и качественного приращения не происходит) и выступает оно, скорее, в виде некоего напоминания, исходящего от философа к своим современникам и лишь переведенного на "новый, модный" язык. И тут мы подключаем второй пункт (теорию философии). Философ напоминает своим современникам о тех вечных вопросах бытия, которыми задавались и их предки и которые останутся в наследство их потомкам. "Свобода" и "необходимость"; "сознание", "дух" и "материя"; "конечное" и "бесконечное"; "многое" и "единое"; нормы морали и этики и т. п. являются лишь началом бесконечного ряда теоретических проблем, решаемых безуспешно вот уже на протяжении тысячелетий, вследствие чего в философии меняются лишь приоритеты. "Дух" Ф. Ницше витает уже у маркиза де Сада, проблематика Витгенштейна скрыта в афоризмах Зенона, диалектика Г. Гегеля — у Гераклита, историософия О. Шпенглера — у Дж. Вико и т. д. Философия — это припоминание (анамнезис), возможно, некогда мощного и цельного знания, которое, подобно народам, строившим Вавилонскую башню, распалось на множество фрагментов и "языков". Но, возможно, именно благодаря этому человечество и имеет право претендовать на адекватное понимание Сократа, Фомы Аквината, Ж. Сартра, Конфуция и др.

Замечательный советский философ Мераб Константинович Мамардашвили считал, что существует закон мышления о философских текстах: "...мы способны понять то, что написано в философском тексте, лишь в том случае, если сумеем

воспроизвести сказанное в нем (не слова, а сказанное в нем) как возможность нашего собственного мышления, — в том смысле, что и мы можем это помыслить” [3].

Общность философской мысли как феномен Бытия дает “мне” такую возможность. Так не лучше ли изучать движение мысли-идей (учиться мыслить), а не мертвые неоднозначные фразы? Естественно, философия — это гораздо шире, чем под ней обычно подразумевают при составлении учебных планов (+ наука, религия, искусства, технологии и т. п.). Поэтому более целесообразным будет вместо курса “Философия” ввести новый, более расширенный курс, который может называться так: “Духовные основы общества” (его структура приведена на рисунке).

Данный курс должен будет показывать динамику “полета”, устремлений человеческого Духа сквозь толщу тысячелетий, вскрывая онтологические и гносеологические основы существования. Возможно, именно благодаря такому курсу будет преодолен так называемый “скандал в философии” — название того обстоятельства, что, несмотря на свои тысячелетние усилия, философия еще не открыла, кроме нескольких логических аксиом, никаких положений, признаваемых всеми философами в качестве очевидных. В этом выражении заключено (воспользуемся выражением К. Ясперса) отрицание сущности философии: “То, что из непреложных оснований признается каждым, становится тем самым научным познанием и не является больше философией, а относится к конкретным областям знания” [4]. И. Кант, имея в виду идеализм Беркли, называет “скандалом в философии” то, что существует необходимость в доказательстве реальности вещей.

Таким образом, по мнению автора, философию следует определить как своеобразный *метаязык*, который, с одной стороны, дает возможность поддавать рефлексии всю полноту человеческого бытия, а с другой — поддерживает некий Универсальный Смысл человеческого существования, удерживая человечество в “равновесном состоянии” между различными проявлениями Существования как Всеобщего Принципа Быть. Исходя из данного определения, можно несколько по-иному взглянуть на философию как учебную дисциплину — на ее задачи, цели, дидактику и методику.

Духовные основы общества должны основываться на таких положениях:

1. В преподавании философии огромную роль должен играть личностный фактор преподавателя, его герменевтическая позиция по отношению к “извечным” вопросам.

2. Широкий кругозор и плюрализм (ознакомление аудитории помимо собственных взглядов с иными взглядами на излагаемую проблематику, даже если они вступают в противоречие с собственными).

3. Основной задачей курса должно являться пробуждение у студентов способности к философской рефлексии, философскому взгляду на события, введение их в метаязыковой философский континуум.

4. Курс предположительно будет делиться на две основные части: *основной курс* и *спецкурс*.

Основной курс состоит из: а) истории философии (краткий ретроспективный обзор); б) теории философии (движение основных философских идей); в) истории искусств; г) мифологии; д) основных концепций естествознания; е) мировых религий; ж) психологии; з) этики; и) эстетики. **Самое главное** — это выстроить все перечисленные выше пункты в единую стройную связную систему, а не читать их отдельными факультативами.

Спецкурс, как его представляет автор, может состоять из авторских лекций, отражающих собственную трактовку педагогом тех или иных тем.

5. Целесообразно существенное увеличение часов курса.

6. Необходима техническая оснащенность классов, которая диктуется необходимостью задействования всего физиологическо-эмоционального аппарата учащегося (в

этом случае следует осознать то, что гораздо эффективнее не "прямое", а "косвенное" философское обучение).

7. На основе данного курса можно создать единую систему гуманитарного образования, начиная с начальных классов школы ("Философские сказки") до аспирантского образования.

8. Введение данного курса даст возможность целокупного охвата духовной сущности человечества, выявит глубокие взаимосвязи между различными сферами деятельности человека, его взаимоотношения с Миром, с другими, с самим собой.

9. Благодаря этому курсу существенно сократятся лекционные курсы — такие, как "Эстетика", "Этика", "Культурология", "Религиоведение", "Философия", которые читаются отдаленно друг от друга и не способствуют созданию единого гуманитарного пространства.

10. В дальнейшем курс может быть рекомендован для всех учебных заведений, в которых эстетика, этика, философия, культурология и др. не являются спецпредметами.

11. Подготовка специалистов по данному предмету должна осуществляться либо как второе высшее образование, либо как образование в аспирантуре.

12. Необходимо четко представлять, что основной задачей курса не должно являться информативное накопление, это должно быть постепенное пробуждение интереса к овладению духовными сокровищами цивилизации.

13. В современных условиях акцентировать внимание надо на Единстве Многообразия как основного закона Земли, который проявляет себя и в Природе, и в Социуме. Также необходимо осознавать и опасность унификации в связи с углубляющейся интеграцией мирового пространства.

14. Таким образом, основной задачей курса является попытка выработать целостный холистический взгляд на Мир; осмыслить, кто мы, откуда, куда идем, что есть Мир и что есть мы в этом мире. Цель курса — пробудить человека к поиску ответов на приведенные вопросы.



Рис. Структура курса "Духовные основы общества"

Следует перечислить и названия возможных лекций данного курса (названия, как возможный вариант, даны вне системной связи и хронологии):

1. Начала: Человек – Вселенная.

1. Сотворение и Эволюция (креационизм, эволюционная теория, онтогенез, сальтационизм, витализм, эволюция без отбора).

2. Большой взрыв.

3. Миф и символ.

4. Основные законы: Диатропика, Спираль, Крест.

5. Закон аналогии.

II. Человек – Социум – Культура.

1. "Путешествие героя".

2. Эзотерическая концепция.

3. Первобытное искусство.

4. Мистерия.

5. Таинство звука.

6. Принципы поведения.

III. Религиозные концепции.

1. Понятие "ИНОГО".

2. Галлюциногены как фактор религиозного.

3. Экстатическое в религии.

4. Архетипы.

5. Религии Африки.

6. "Атеистические" религии.

7. Запредельное и Неведомое.

8. Хасидизм.

IV. Искусство.

1. "Первая реальность".

2. Античная скульптура и архитектура.

3. Опера и алхимия.

4. Импровизация и фантазия.

5. "Музыкальная форма как процесс".

6. Магия изображения.

7. Фокус перспективы.

Таким образом, основой курса является исследование триединства: Человек – Отношение – Мир (Идентичность – Коммуникация – Иное), где философия выступает как своеобразный метаязык, который, наряду с религией, удерживает смыслоосновы человечества и трактуется как любовь к мудрости, а мудрость — это состояние гармонии с Миром и самим собой. Именно достижению этой высокой цели и должна способствовать философия в своем предельном предназначении.

Необходимо также четко осознавать, что в нашей стране, лишенной в силу исторических обстоятельств традиции философствования, сейчас приоритетной задачей учебного курса "Философия" должно стать привитие этой самой традиции, а не звучивание студентами набора имен, абстрактных фраз и понятий.

Литература: 1. Философия: Учебник / Под ред. В. Д. Губина, Т. Ю. Сидориной, В. П. Филатова. — М.: Русское слово, 1996. — 432 с. 2. Ницше Ф. Так говорил Заратустра: Пер. с нем. В 2 т. Т. 1. — М.: Мысль, 1990. — 828 с. 3. Мамардашвили М. К. Философские чтения. — СПб.: Азбука-классика, 2002. — 832 с. 4. Ясперс К. Смысл и назначение истории: Пер. с нем. — 2-е изд. — М.: Республика, 1994. — 528 с. 5. Бертран Рассел. История западной философии: Пер. с англ. Ю. Лисняка, П. Таращука. — К.: Основи, 1995. — 760 с. 6. Кунцман П. Философия: dtv-Atlas: Пер. с 9-го нем. изд. / Кунцман П., Буркард Ф.-П., Видман Ф. — М.: Рыбари, 2002. — 268 с. 7. Хрестоматия по истории философии: Учеб. пособие для вузов. В 3 ч. Ч. 1. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1997. — 448 с.

Статья принята до редакції 14.10.03

ГАРМОНІЗАЦІЯ ІНТЕРЕСІВ СУСПІЛЬСТВА, ОРГАНІЗАЦІЇ І ОСОБИСТОСТІ ПРИ ФУНКЦІОНУВАННІ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ

The necessity of achieving the harmony of interests of a state, an organization and a person while developing the mechanism of motivation is proved. The way of this approach realization is offered.

У сучасних умовах перед керівниками всіх рівнів стоїть важливе завдання — забезпечити позитивну мотивацію людей до праці, без якої подальший розвиток суспільства неможливий. Тому дослідження в галузі активізації використання трудового потенціалу є надзвичайно актуальними і доцільними.

Відомо, що потреби у свідомості людей перетворюються на інтереси або мотиви, які й спонукають їх до дій. У якому ж співвідношенні знаходяться три види інтересів: суспільства, колективу і особистості? Це питання, поставши ще на зорі людства, і досі залишається дискусійним, спірним і недостатньо розробленим. Зрозуміло лише, що три види інтересів повинні бути гармонійно пов'язані, забезпечуючи пропорційний розвиток усіх сфер життя і всебічний розвиток особистості.

Реальна дійсність свідчить, що бажана гармонія в нашому суспільстві ще не досягнута, не існує тісного взаємозв'язку між економічною і соціальною політикою, не повною мірою вивчені та застосовуються на практиці поведінкові механізми діяльності людей. Усе це є причиною соціальної напруги, низької ефективності праці, прояву аномії, девіантної поведінки та ін. Названі проблеми здатна досліджувати і вирішувати нова міждисциплінарна галузь науки — економічна соціологія. Її теоретичні засади формувались під впливом праць Г. Тарда, Е. Дюркгейма, К. Маркса, В. Парето, М. Вебера, Т. Парсонса. Значний внесок у розвиток економічної соціології зробили Т. Заславська, Р. Ривкіна, А. Ручка, Н. Сакада, В. Пилипенко, В. Тарасенко, В. Ворона та інші. Завдяки їх зусиллям почали досліджуватися психосоціальні аспекти економічної поведінки, механізми мотивації, вплив індивідуальної та колективної поведінки на ринкові зміни. Проте ще велика кількість проблем чекає на своє вирішення.

Метою даного дослідження є обґрунтування необхідності й можливості створення такого механізму мотивації, який би забезпечував гармонію інтересів держави, організації та людини.

Об'єкт дослідження — функціонування механізму мотивації. Предмет — досягнення гармонії інтересів суспільства, організації та особистості при функціонуванні механізму мотивації.

Методологічні основи розробки концепції гармонізації суспільства з метою забезпечення його сталого розвитку були закладені ще на початку XIX ст. О. Контом і Г. Спенсером. О. Конт довів, що гармонія в суспільстві — це гармонія між цілим і частинами соціальної системи, яка передбачає узгоджену взаємодію всіх сторін життя — політичної, економічної, духовної, біологічної та ін. На думку О. Конта, соціальної гармонії можна досягти за допомогою науки, яка повинна розробити потрібний механізм взаємодії між усіма частинами суспільства.

Гармонія в суспільстві (за О. Контом) — це найкраще узгодження інтересів різних особистостей та соціальних груп. Вчений вважав, що за досягнення гармонії

в суспільстві, яка є головною умовою його сталого розвитку, самореалізації кожної людини, відповідальними повинні бути політики.

Г. Спенсер також вивчав проблеми рівноваги, гармонії та сталості в суспільстві. Соціальну рівновагу він розумів як результат пристосованих дій, гармонії інтересів, а також компромісів у діях людей і соціальних інтересів. Рівновага досягається як збалансованість у взаємодіючих людей і виступає фактором сталості суспільства. Г. Спенсер аналізував численні прояви соціальної рівноваги, в тому числі рівноваги між емоціями людей та їх діями, між народонаселенням і засобами існування, між попитом і пропозицією, між функціонуванням державних установ і поведінкою громадян, суспільством і особистістю. Процесом, протилежним соціальній рівновазі, гармонії та сталості, є розлад суспільства. Г. Спенсер розглядав внутрішні й зовнішні причини цього явища, його наслідки.

Глибина і всебічність аналізу, чіткість висновків дозволяють стверджувати, що підхід, запропонований класиками соціології О. Контом і Г. Спенсером, не втратив свого значення, допомагає зрозуміти зміст сучасних процесів, що мають місце в нашому суспільстві та у світі в цілому.

Як відомо, в розвинених країнах матеріальній, економічній складовій у структурі мотивів особистості відводиться зовсім не головна роль. Люди частіше поведуться емоційно, а не раціонально, згідно не з економічними постулатами, а зі своїми переконаннями, життєвими пріоритетами. Крім того, на поведінку людини значною мірою впливають такі зовнішні фактори, як рівень розвиненості економічних структур, що оточують людину; характер політичної організації суспільства, політичного режиму, його здатність використовувати демократичні методи вирішення суспільних проблем; національний менталітет і рівень розвитку освіти, науки, культури, історичні традиції тощо. Це означає, що для створення ефективної системи мотивування як на рівні підприємства, так і держави в цілому, необхідно, перш за все, вивчати взаємозв'язок і взаємовплив індивідуально-психологічної сфери особистості та характеристик основних соціальних інститутів. В узагальненому вигляді цей зв'язок зображено на рис. 1.

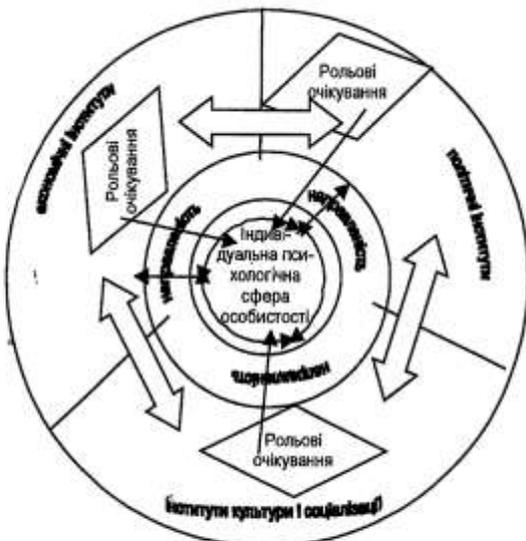


Рис. 1. Схема взаємозв'язку індивідуально-психологічної сфери особистості й основних соціальних інститутів

Індивід, що має певний соціальний статус, взаємодіє з соціальними інститутами, виконуючи безліч соціальних ролей. За кожною з них оточуючі формують рольові очікування, тобто уявлення про те, як індивід повинен поводитися в межах ролі, яким вимогам відповідати. Оскільки соціальні інститути тісно пов'язані між собою, стають пов'язаними й рольові очікування. Водночас те, чи виправдовує індивід рольові очікування, чи відповідає вимогам, залежить від комплексу психологічних характеристик, виражених, головним чином, через його спрямованість — систему психологічних передумов взаємодії з зовнішнім світом.

Тобто на поведінку людини впливають, з одного боку, внутрішні фактори (потреби, інтереси, установки, мотиви, емоції, почуття), які становлять спрямованість особистості, з іншого — зовнішні фактори (рольові очікування), тобто комплексне уявлення оточуючих про те, якою повинна бути поведінка людини з відповідним соціальним статусом і набором соціальних ролей.

Складність зв'язків внутрішніх і зовнішніх факторів, які формують поведінку людини, свідчить про те, що проблему мотивації слід вирішувати комплексно, вивчаючи соціально-психологічні, економічні, політичні, культурні та інші аспекти життя.

Основною причиною підвищення уваги до проблем мотивації на всіх рівнях управління економікою є прагнення за рахунок високоєфективної праці подолати кризові явища, які відбуваються в Україні. Вивчаючи проблеми мотивації в нашій державі, автори використали матеріали конкретних соціологічних досліджень, проведених Центром Разумкова, редакцією журналу "Управління персоналом", а також результати власного опитування. Опитування охопило 102 працівника, які належать до різних вікових груп і працюють на підприємствах різних форм власності. Аналіз показав: стан зовнішнього середовища, загроза безробіття, значна поляризація, які характерні для нашого суспільства на сучасному етапі, призводять до того, що люди спрямовують зусилля не на підвищення продуктивності та якості праці, а на отримання доходу будь-яким способом. За результатами соціологічного опитування Центру Разумкова, 26% громадян засвідчили, що їх сім'ям не вистачає грошей навіть на їжу; 42% — на їжу достатньо, а на одяг — ні; 24% можуть собі дозволити такі покупки, але на купівлю таких предметів, як холодильник, телевізор тощо, не вистачає; лише 6% усі вищеназвані витрати по кишені. Незважаючи на те, що праця так низько оплачується, 62% працівників бояться втратити роботу [1, с. 7]. Порівнюючи дані, отримані Центром Разумкова, редакцією журналу "Управління персоналом", і власні дослідження авторів, можна проаналізувати вплив різних факторів на трудову мотивацію людини за період 2001 – 2003 рр. (таблиця).

Таблиця

Результати опитувань, проведених серед працюючого населення України у 2001 – 2003 рр.

№*	Основні форми мотивації		
	2001 р.[2, с. 94]	2002 р.[3, с. 30]	2003 р.
1	2	3	4
1	Оплата праці	Оклад	Оплата праці
2	Можливість самореалізації	Надбавки, премії	Цікава, творча робота
3	Участь у розподілі прибутку	Кредити	Премії
4	Прояв максимальної турботи про потреби працівників	Медичне страхування	Моральний клімат у колективі
5	Покращення умов праці	Квартальні	Кар'єра

1	2	3	4
6	Соціальні пільги і доплати	Навчання	Умови праці
7	Підвищення престижу підприємства	Матеріальна допомога	Стабільна зайнятість
8	Забезпечення акціями підприємства на пільгових умовах	Харчування за рахунок підприємства	Можливість навчання
9	Підвищення вимог, загроза безробіття	Оплата тимчасової непрацевдатності	Додаткова відпустка
10	Моральні стимули	Інші	Медичне страхування

* — Не вказує на ступінь впливу на поведінку працівника (1 — тах вплива)

З таблиці видно, що, незважаючи на деякі зміни в переліках мотиваційних форм, перші місця стабільно посідають матеріальні винагороди: заробітна плата, премії. Серед життєвих цінностей населення України матеріальний достаток є пріоритетною. Важливу роль також відіграє впевненість у завтрашньому дні (почуття впевненості у собі притаманне лише 5,4% молодих людей; 66,7% не бачать своєї соціальної перспективи в Україні; 25,2% бояться опинитися за межею бідності, відчують страх перед майбутнім [4, с. 4]). Отримані результати свідчать, що система розподілу доходів функціонує неефективно, наявні стимули до праці є недовгими, тобто через механізм мотивації не поєднуються інтереси працівника, підприємства й держави. Для подолання таких негативних явищ і створення дійсно ефективної системи мотивації дослідженнями в цій галузі потрібно займатися на професійному рівні, і не просто досліджувати, а й створювати і впроваджувати нові розробки. Створення сприятливого соціального клімату в державі й досягнення справжньої згоди між різними соціальними групами можливі лише на основі збалансування інтересів держави, організації та працівника.

Механізм мотивації не може функціонувати ефективно, якщо не враховується вплив економічних, політичних і культурних факторів, а також не забезпечується гармонізація (баланс) інтересів держави, організації та працівника. Людина прагне працювати, щоб отримати винагороду для задоволення своїх потреб та інтересів; роботодавець (як носій інтересів організації) бажає покращення економічних показників діяльності підприємства, посилення позицій на ринку; держава прагне створити цивілізоване суспільство і підвищити добробут громадян за рахунок індивідуальних трудових досягнень. Шляхом мотивування інтереси працівників пов'язуються з інтересами підприємства і суспільства (держави), інтереси роботодавця — з інтересами суспільства. Мотивація праці повинна базуватися на наступному положенні: вигідно державі — вигідно підприємству (гармонізація інтересів держави і підприємства), вигідно підприємству — вигідно працівнику (гармонізація інтересів організації та працівника). За рахунок масового впровадження такого принципу, який забезпечується соціальною природою мотивації та економічними законами розвитку суспільства, виникає повне взаємне поєднання інтересів основних груп трудягів суспільства, що повинно позитивно позначитися на мотивації діяльності як працівників, так і організації та держави.

Узагальнено реалізацію оформульованих положень наведено рис. 2, де передбачено три умовних блоки завдань:

- 1) вияв інтересів держави, організації, працівників; встановлення пріоритетів серед них, що забезпечують гармонію інтересів;
- 2) розробка механізмів мотивації; організація їх функціонування відповідно до пріоритетів;
- 3) аналіз результатів діяльності й корегування цілей, якщо гармонізація інтересів держави, організації та працівників не забезпечується.

ЗАСТОСУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В РАМКАХ МАРКЕТИНГОВОЇ КОНЦЕПЦІЇ

The process of identification of an enterprise becomes more complicated for a consumer because of a large number of enterprises functioning in Ukrainian market. The authors offer to improve the policy of personnel selection by means of using the strategy of personnel differentiation as one of the marketing strategy. This strategy assumes the efficient personnel management in terms of developing personnel's professional skills in order to achieve industrial purposes.

Зміни, які відбуваються в Україні, суттєво впливають на зміст, функції та цілі управління персоналом. Використання більш ефективних методів і підходів до управління персоналом стало актуальним на сучасному етапі розвитку українського суспільства.

Аналіз ситуації показує, що більшість вітчизняних підприємств не спромоглися сформулювати і здійснити свою стратегію поведінки в нових умовах, а ті підприємства, які навіть намагалися реалізувати свою бізнесову стратегію, не приділили достатньої уваги кадровій політиці. Існує реальна можливість практичного вирішення цих проблем шляхом використання маркетингових принципів. Основним принципом маркетингу є орієнтація на споживача. Підприємство можна визначити як споживача трудових ресурсів, де своєчасне якісне задоволення його потреб у персоналі необхідної кваліфікації може бути здійснене на принципах маркетингу.

Однією з центральних проблем диференціації персоналу як важливого компонента маркетингової стратегії є формування й практичне здійснення ефективної кадрової політики на підприємствах. Перехід до стійкого розвитку ринкової економіки вимагає глибокого знання всіх аспектів управління персоналом, оскільки стрижень будь-якої організації — люди, які працюють у ній і якими необхідно управляти.

Окремі теоретичні й практичні аспекти управління персоналом знайшли відображення у працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як О. Віханський, О. Єгоршин, С. Резнік, А. Кібанов, А. Шегда, В. Аадєва, В. Немцов, Г. Десслер, Е. Брукінг.

Однак аналіз проблеми свідчить про те, що ряду питань стосовно використання стратегії диференціації персоналу в діяльності організацій та підприємств в умовах становлення ринкових відносин в Україні приділено недостатню увагу. Це обумовлює актуальність досліджуваної авторами проблеми управління персоналом шляхом використання диференціації персоналу на підприємствах і в організаціях.

Метою дослідження є обґрунтування використання стратегії диференціації персоналу на підприємствах та в організаціях.

Теоретичною й методологічною основою статті є положення економічної теорії, наукового управління, маркетингу, менеджменту персоналу, соціології, наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених.

Система управління персоналом дуже різнобічна і багатогранна. Вона включає всі аспекти взаємодії працівників з організацією [1]. Сучасні умови в цій галузі вимагають конкретного підходу до ефективної організації діяльності персоналу на підприємствах. Одним із таких підходів є маркетинговий підхід, який передбачає використання стратегії диференціації персоналу. Взагалі диференціація — це роз-

поділ, розчленування цілого на окремі, якісно різноманітні частини [2]. Що стосується стратегії диференціації персоналу, то, на думку авторів, це більш детальний підхід до питань наймання, добору, навчання та підвищення кваліфікації персоналу підприємства або будь-якої установи. Диференціація персоналу є складовою частиною маркетингу персоналу, який у даному випадку розглядається не тільки як задоволення потреб підприємства у персоналі, а також як певна філософія та стратегія управління людськими ресурсами.

Категоріальний апарат стратегії диференціації персоналу, запропонований авторами, наведено на рис. 1.

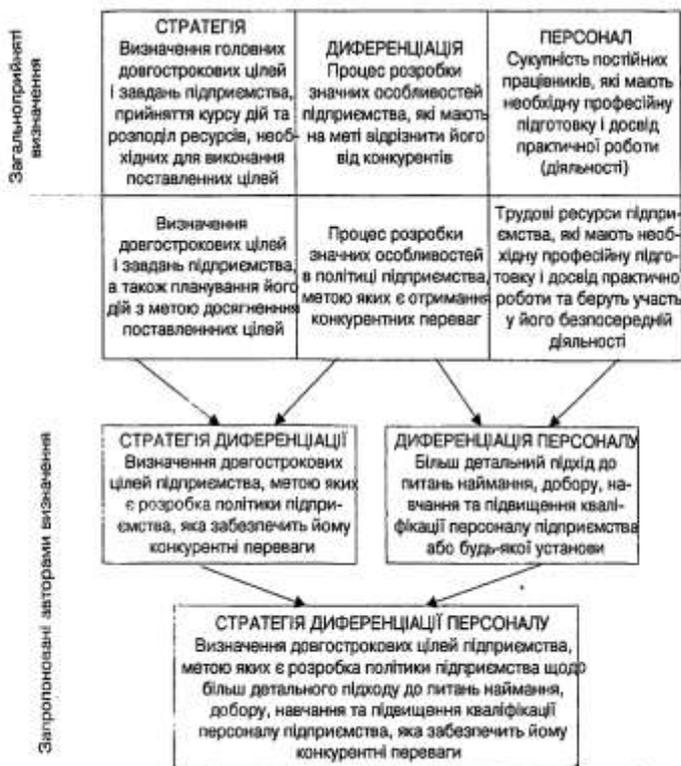


Рис. 1. Обґрунтування категоріального апарату стратегії диференціації персоналу

Як видно з рис. 1, стратегія диференціації персоналу базується на таких категоріях, як "стратегія", "диференціація", "персонал", які набули подальшого розвитку та обґрунтовані авторами з точки зору сучасної концепції маркетингу.

Персонал відіграє важливу роль у діяльності підприємства, він створює їй позитивний імідж та репутацію, тому кожна організація повинна серйозно підходити до проблем диференціації персоналу. Підприємство може досягти значних конкурентних переваг, якщо воно буде наймати на роботу кваліфікованих працівників, а в подальшій діяльності займатиметься підготовкою та перепідготовкою своїх кадрів. Диференціація персоналу вимагає від підприємства ретельно відібраного та підготовленого персоналу, який буде працювати з його клієнтами.

Складові стратегії диференціації персоналу, наведено на рис. 2.



Рис. 2. Складові стратегії диференціації персоналу

Запропонована авторами стратегія диференціації персоналу включає в себе такі складові, як наймання, добір, професійне навчання персоналу, підвищення кваліфікації та перекваліфікація персоналу. Слід більш детально розглянути кожну зі складових цієї стратегії. Керівництво кожного підприємства або організації має специфічну філософію щодо наймання персоналу. Добір персоналу здійснюється за допомогою різних способів. Найбільш поширеним способом на підприємствах або в організаціях є аналіз анкетних даних, але, на думку авторів, цей спосіб не є ефективним, тому вони рекомендують застосовувати під час добору кадрів тестування, яке дає змогу визначити професійну придатність кандидатів, відповідність їх вимогам. У процесі професійного навчання та підвищення кваліфікації персоналу на підприємствах або в організаціях можуть бути використані традиційні методи, які будуть розглянуті далі у статті, але, на думку авторів, ефективнішими будуть сучасні методи, що застосовуються у розвинутих країнах світу. Це такі методи навчання, як модульна система, заняття-тренінги, кейс-методи, рольові та ділові ігри.

Стратегія диференціації персоналу може включати в себе й інші компоненти, кількість яких, відповідно до діяльності підприємства, може збільшуватись або зменшуватись. Список інших компонентів може мати такий вигляд: компетентність, відповідальність, ввічливість, комунікабельність, надійність, якість обслуговування споживачів персоналом.

Диференціація персоналу має свій інструментарій, за допомогою якого підприємство найбільш ефективно сприяє досягненню своїх специфічних завдань. Ці інструменти подані у вигляді якісних характеристик, якими наділений персонал підприємства: професіоналізм, оперативність, ініціативність тощо.

Одним із основних завдань навчання та підвищення кваліфікації персоналу, як на підприємствах, так і в організаціях, є постійне підвищення компетентності персоналу. У 1982 році вийшло з друку теоретичне дослідження В. Макавіла, в якому було показано, що суттю організації, її стрижнем є набір компетенцій усіх робітників. Пізніше поняття "компетенція" було використане в роботах Г. Каннака (Франція), який доводив необхідність розвитку компетенції кожного робітника для успіху діяльності всієї організації. Г. Каннак визначив компетенцію організації як раціональне поєднання знань та здібностей, які розглядаються на невеликому відріжку часу та

якими наділені працівники організації. Треба зазначити, що компетенція не буде приносити користь, якщо спеціалісти, що нею володіють, не зацікавлені реалізувати її з максимальною ефективністю [3]. У зв'язку з цим одним із завдань управління компетенцією як складовою частиною диференціації персоналу є оптимізація використання кадрових ресурсів шляхом створення максимально сприятливих умов праці, які будуть розвивати в кожному працівникові позитивне ставлення до організації.

Підвищення і розвиток рівня компетентності на підприємствах як ефективний напрямок диференціації персоналу досягається шляхом постійного професійного навчання персоналу. Практично кожна організація діє в мінливих умовах, тому вміння та знання людей, необхідні їм у процесі їхньої діяльності, теж змінюються, причому все більш швидкими темпами. Як наслідок, навчання та освіта в наші дні повинна бути безперервною [3]. На підприємствах та в організаціях можуть використовуватися як традиційні форми професійного навчання персоналу (учнівство, наставництво, лекція, інструктаж та ін.), так і нетрадиційні, але необхідні в сучасних умовах (розгляд практичних ситуацій, ділові ігри, тренінг сензитивності, модульна система навчання та ін.) [4]. Ситуаційне навчання, або ж кейс-метод, — одна із найпопулярніших на сьогодні навчальних методик у світі — здобуває визнання і в Україні. Цей метод передбачає усвідомлення персоналом реальної ситуації через її ґрунтовне, методологічно грамотне структуроване обговорення під час заняття. Це одночасно відображає якусь практичну проблему на актуалізує певний комплекс знань, необхідний для її вирішення. Необхідність впровадження ситуаційних вправ у практику підприємства зумовлена значною роллю персоналу в діяльності кожного підприємства. Не дарма великі іноземні підприємства витрачають багато коштів на підготовку та навчання свого персоналу, тому що від професіоналізму, компетентності персоналу і його здатності оптимально поводитися в різних ситуаціях, відрізнятись системнішою й ефективнішою дією в умовах кризи залежить процвітання підприємства.

Перспективними формами навчання персоналу організації в Україні є також підготовка за модульною системою й відкрите навчання з його різновидом — дистанційним навчанням. Модульна система передбачає таку форму підготовки, яка не має чіткої регламентації щодо тривалості навчання і може розглядатися як заняття-блок. В умовах відкритого навчання слухач і викладач-консультант (тьютор) розділені в часі та просторі, а двосторонні навчальні контакти здійснюються з переважним використанням інформаційно-комунікативних систем. Вони надають можливість слухачеві оволодіти навчальною програмою в результаті самоосвіти, незалежно від віку, місця проживання, термінів та періоду навчання. Дистанційне навчання дає змогу навчати персонал на відстані з використанням ефективних інформаційно-комунікативних засобів доставки до слухачів навчального матеріалу. У травні 2000 року в Україні успішно стартував проєкт розвитку дистанційного навчання, який має на меті впровадження сучасних технологій дистанційного навчання в аспекті опанування методик та технологій дистанційного викладання (використання мультимедійних та телекомунікаційних мережних технологій у навчальних програмах). Його розвиток дає змогу слухачам отримати доступ до міжнародних професійних та кваліфікаційних стандартів [5].

Сучасні форми професійного навчання персоналу обов'язково вплинуть на формування працівника нового типу на підприємствах та в організаціях. Вони сприятимуть розвитку у нього гнучкості мислення, вміння працювати в команді, креативності, що якимось відірвантимує його від працівника традиційного типу. Зазначається, що креативність — це здатність до творчості, здатність приймати незвичайні й несподівані рішення, боротися з традиційними стереотипами, це сприйнятливість до нових ідей. Креативність означає здатність дивуватися й уміння знаходити

рішення в нестандартних ситуаціях. Таке поняття креативності запропонував П. Торренс (США), який запровадив його у психологію й довів, що рівень креативності тісно пов'язаний з досягненнями в організаційній, навчальній та професійній діяльності. Високих успіхів у професійній та управлінській діяльності досягають лише ті, у кого високий рівень інтелекту доповнюється й високими показниками креативності. Люди з нормальним і високим коефіцієнтом інтелекту, але які не мають високого рівня креативності, дуже рідко досягають успіхів навіть за умови досконалого володіння управлінськими та професійними технологіями [6].

Наукова новизна даного дослідження полягає в обґрунтуванні використання стратегії диференціації персоналу в організаціях та підприємствах.

В умовах функціонування великої кількості підприємств на ринку Україна значно ускладнюється процес ідентифікації того чи іншого підприємства для споживача. Підприємство, щоб виділитися серед конкурентів, може вдосконалювати не тільки свою продукцію, послуги, але й свою кадрову політику. У даній роботі пропонується вдосконалювати політику підприємства щодо управління персоналом шляхом упровадження стратегії диференціації персоналу як однієї зі стратегій маркетингу, що передбачає ефективне управління персоналом з точки зору виявлення у нього якісних характеристик, таких, як професіоналізм, компетентність, комунікативність, й спрямувати їх на досягнення кінцевих цілей підприємства.

Література: 1. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навч.-практ. посіб. — К.: Тов. "Знання", КОО, 2002. — 312 с. 2. Енциклопедичний словник бізнесмена: Менеджмент, маркетинг, інформатика / Під заг. ред. М. І. Молдованова. — К.: Техніка, 1993. — 856 с. 3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 512 с. 4. Кравченко А. И. Социология. Хрестоматия. — М.: Наука, 1997. — 352 с. 5. Егоршин А. П. Управление персоналом. — 2-е изд. — Н. Новгород: НИМБ, 1999. — 624 с. 6. Шпалінський В. В. Психологія менеджмента: Учебное пособие. — 2-е изд. — М.: Изд. УРАО, 2003. — 184 с.

Стаття надійшла до редакції 20.01.04

УДК 368.5

Нечипорук Л. В.

СТРАХОВАНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

The analysis of insurance mechanism in the system of illegal economy risks management and of money legalization is submitted.

Экономическая теория преступной и правоохранительной деятельности формируется с конца 60-х годов XX столетия. Ее родоначальником считается американский экономист Г. Беккер; изложивший основные принципы нового подхода к изучению преступности и борьбы с ней.

© Нечипорук Л. В., 2004

Основополагающая идея Г. Беккера: правовой строй общества — это поле противоборства рациональных правонарушителей и защитников правопорядка, которые стремятся быть эффективными. Потенциальные преступники взвешивают возможный доход от преступления, сравнивая его с возможными потерями от наказания. При этом они выбирают тот вид деятельности (законный или незаконный), который максимизирует их благосостояние.

Правоохранительные органы ведут себя столь же рационально. Они выбирают такие методы борьбы с преступностью, которые позволили бы минимизировать совокупный ущерб рядовых членов общества. Поскольку преступления создают внешние эффекты рынка, то контроль над преступностью становится "общественным товаром", индивидуальная самозащита дополняется коллективными действиями. В результате государственного регулирования нелегальные доходы облагаются своеобразным "налогом" — угрозой наказания, а количество правонарушителей регулируется путем ограничения их прав [1].

Проблемами экономики преступлений и наказаний занимались такие корифеи современной экономической теории, как М. Фридмен, Д. Стиглер, Дж. М. Бьюкенен, В. Ландс, П. Рубин, М. Олсон, Г. Таллок, Л. Туроу и др. В Украине данная проблема получила освещение в работах отдельных исследователей в области экономики (например, Яремэнко О. Л. [2; 3]) и права — Бандурки А. М. [4].

В перечне сфер деятельности, посредством которых может осуществляться оперативный доступ к денежным средствам, полученным из нелегальных источников, фигурирует и страхование.

В этой связи требуются серьезные комплексные исследования не только страховых операций, компенсирующих материальный ущерб, но и изучение тех направлений и механизмов, которые позволяют страхованию участвовать в процессах легализации доходов, полученных преступным путем.

На современном этапе только начинает формироваться новое направление исследований деятельности страховщиков, что нашло отражение в работах С. Осадца [5], М. Кляпкива [6], В. Базилевича [7], Н. Внуковой [8].

Вместе с тем роль страхования в управлении криминальными рисками и отмывании "грязных" денег исследована недостаточно, что и объясняет выбор темы исследования.

Главная цель настоящей работы состоит в выявлении возможностей использования механизма страхования для обеспечения доступа к денежным средствам, полученным из нелегальных источников.

Для ее реализации необходимо решить следующие задачи: рассмотреть страхование как инструмент управления криминальными рисками; доказать необходимость контроля над отмыванием денег на стадии их размещения в финансовых учреждениях, к которым относятся и страховые компании.

В соответствии с поставленной целью, объектом исследования является украинский рынок имущественного страхования.

Предмет исследования — совокупность общественных отношений, которые складываются между субъектами страхового рынка в условиях трансформируемой экономики Украины.

Все вышесказанное предопределило применение в данной работе методов системного, факторного и сравнительного анализа, качественной и количественной характеристики рассматриваемых явлений, экономического моделирования.

Информационной базой послужили отечественные и зарубежные разработки по проблемам функционирования рынка страховых услуг, законодательные и нормативно-правовые документы Украины.

Страхование предполагает экономические отношения, в процессе которых страхователь, уплачивая денежные взносы, обеспечивает себе или третьему лицу в случае наступления события, обусловленного договором или законом, сумму выплат

страховщиком. Последний в свою очередь удерживает определенный объем ответственности и для ее обеспечения пополняет и эффективно размещает резервы, осуществляет превентивные мероприятия по уменьшению риска, а в случае необходимости часть его перестраховывает.

Издержки страхования криминального риска являются важнейшими видами издержек адаптации для незаконно действующего экономического агента. Они доминируют как в структуре транзакционных, так и в структуре общих издержек деятельности. В реальной экономике любой акт обмена связан с транзакционными издержками, которые трактуются как "издержки сбора и обработки информации, издержки проведения переговоров и принятия решения, издержки контроля и юридической защиты выполнения контракта" [9].

Транзакционные издержки теневой деятельности резко возрастают по сравнению с легальной деятельностью в связи с наличием постоянного противодействия контролирующих и правоохранительных органов, высокого уровня специфического криминального риска.

Важнейшее значение имеют такие виды риска, как риск потери активов (финансовых ресурсов, товарных запасов, сырья, оборудования); риск потери личной свободы или жизни в результате успешного расследования; риск нарушения контракта, предательство (подкуп полиции в личных целях или в качестве средства конкуренции, дача показаний на суде, бегство в конкурирующую организацию, согласие сотрудничать с правоохранительными органами).

Эти виды риска присущи исключительно теневой экономической деятельности, и от того, насколько велика вероятность и величина возможного ущерба, насколько реально подвержен субъект тому или иному виду риска, зависит уровень издержек, которые вынужден нести субъект для страхования риска. Во многих случаях эти издержки настолько высоки, что незаконная деятельность просто невозможна вне специально созданных криминальных предприятий и институтов. Формирование криминальных деловых предприятий позволяет существенно снизить издержки страхования криминального риска и создает условия для расширения незаконной деятельности. Этот процесс подчинен той же логике, которая действует в условиях легальной экономики. На определенном этапе в особо рискованных и доходных сферах криминальной деятельности возникают специализированные структуры, которые берут на себя не только классические транзакционные издержки, но и в основном издержки, связанные со страхованием криминального риска.

При страховании криминальных рисков можно обнаружить практически все классические формы организации страхового фонда: самострахование, централизованный страховой фонд, страховой фонд страховщика.

Самострахование — это создание в децентрализованном порядке обособленного фонда каждым субъектом незаконной экономической деятельности, в натуральной форме или в форме рискового фонда. Основное его назначение — оперативное преодоление временных затруднений при осуществлении деятельности. Источником является часть средств, полученных в виде доходов от криминальной деятельности, которая сохраняется в форме фонда денежных средств, непосредственно предназначенного для компенсации ущерба.

Централизованный страховой фонд создается сообществом, группой за счет взносов, платежей, отчислений их участников. Порядок использования предусматривается традициями, соглашением либо самим субъектом. В последнее время общие средства инвестируются в финансовые инструменты. За счет этого фонда осуществляется личное страхование в форме поддержки семьи в случае потери здоровья, смерти или лишения свободы участника криминальной организации. Финансируются также мероприятия по облегчению условий отбывания уголовного наказания, коррумпированию государственных служащих.

Страховой фонд страховщика используется для страхования экономических интересов, которые имеют легальный характер. Страховые компании, контролируемые организованной преступностью, часто создаются как кэпты, которые одновременно могут обслуживать и интересы легальной экономики.

Кэптивная страховая компания (англ. captive — внутрифирменный) создается для страхования рисков ее учредителей с целью сохранить внутри финансово-промышленной группы (ФПГ) страховые денежные потоки. Как правило, на ранней стадии своей деятельности кэптивные компании быстро набирают финансовые ресурсы за счет повышенных ставок страхования. В дальнейшем для членов такой ФПГ действует пониженный страховой тариф.

Кэптивная страховая компания может принимать различные формы: "чистая" кэптивная компания (pure captive) — компания, учрежденная материнской компанией определенной группы предприятий и страхующая риски только этой группы предприятий; взаимная кэптивная компания (mutual captive) — компания, страхующая коллективные риски участников организаций (торговые и промышленные ассоциации, союзы и др.); коллективная кэптивная компания (reciprocal captive) — компания, страхующая риски независимых предприятий на коллективной основе.

Изложенное выше подтверждает использование механизма страхования как с целью управления криминальными рисками, так и для легализации доходов, полученных преступным путем. Это подчеркивает необходимость ужесточения регуляторных методов воздействия государства на отмывание денег.

В структуре системы контроля над отмыванием "грязных" денег выделяют два взаимосвязанных механизма, согласованное функционирование которых обеспечивает относительно эффективное противодействие рассматриваемым процессам: механизм уголовно-правового контроля и механизм финансового контроля. Последний наиболее уязвим, поэтому была создана Группа международных финансовых действий (Groupes D'Action Financiere International — GAFI). Цель ее деятельности — оценка результатов сотрудничества по предотвращению использования банков и финансовых институтов для легализации денег и его последующего углубления, выработка конкретных рекомендаций по развитию уголовного законодательства и предложений по расширению международного сотрудничества в области борьбы с отмыванием денег.

В настоящее время членами GAFI являются Германия, Австралия, Австрия, Бельгия, Канада, Дания, Испания, США, Финляндия, Франция, Греция, Гонконг, Ирландия, Италия, Япония, Люксембург, Норвегия, Новая Зеландия, Нидерланды, Португалия, Великобритания, Сингапур, Швеция, Швейцария и Турция, а также две международные организации — Европейская комиссия и Совет по сотрудничеству стран Персидского залива.

На современном этапе сформировались три основные модели контроля за размещением криминальных средств в системе финансовых институтов:

1. Система контроля, предусматривающая обязательное сообщение в центральное правительственное агентство обо всех сделках, превышающих определенную сумму наличными или их эквивалента.
2. Система контроля, предусматривающая сообщение о подозрительных сделках, требующая, чтобы банки учитывали некоторые или все крупные валютные сделки, но сообщали властям о тех, которые вызывают подозрение.
3. Система контроля, предусматривающая запрет крупных сделок с наличными, минуя законного финансового посредника.

К основным целям легализации доходов, полученных преступным путем, можно отнести: сокрытие следов происхождения доходов, полученных из нелегальных источников; создание видимости законности получения доходов; сокрытие лиц, извлекающих незаконные доходы и иницирующих сам процесс отмывания; уклонение от уплаты налогов; обеспечение удобного и оперативного доступа к денежным сред-

ствам, полученным из нелегальных источников; создание условий для безопасного и комфортного потребления; создание условий для безопасного инвестирования в легальный бизнес [4, с. 8].

Клиентами финансовых центров, отмывающих "грязные" деньги, становятся как чисто мафиозные организации (прежде всего, связанные с наркобизнесом), так и легальные транснациональные корпорации, скрывающие свои доходы от налогов.

В соответствии с данными Центра изучения международной преступности и коррупции при Американском Университете в Вашингтоне, ежегодно в мире отмывается свыше 500 млрд. долл. Эта оценка, по некоторым данным, слишком умеренна: так, по оценкам специалистов МВФ, в мировом масштабе сумма отмываемых средств может составлять от 500 млрд. долл. до 1,5 трлн. долл. — 5% от мирового валового дохода [10].

В постсоциалистических странах отмывание денег приобрело значительные размеры, поскольку преступность стала ключевой характеристикой большинства экономических процессов в них. В отличие от других стран, где организованная преступность обычно действует на периферии экономики, имея дело с наркотиками, проституцией, оружием и т. д., в постсоветской Украине она стала частью основного процесса.

Причины распространения отмывания денег: политическая и экономическая нестабильность в стране; тесная связь между политическими и деловыми кругами, что дает возможность отмывать деньги при помощи законных способов; использование нечестных способов в международных торговых операциях, что объяснимо, с одной стороны, ослаблением государственного контроля над торговыми сделками, а с другой — высоким налоговым прессом [11].

Последствия такого отмывания: подрыв имиджа государства, стремящегося интегрироваться в мировое сообщество и рассчитывающего на прямые зарубежные инвестиции; отток внутренних финансовых ресурсов, которые могли бы быть направлены на обеспечение технического перевооружения и экономического роста страны в целом; увеличение дифференциации населения по доходам.

Исходя из вышеизложенного, можно сформулировать следующие выводы.

Издержки теневой деятельности резко возрастают по сравнению с легальной деятельностью в связи с наличием постоянного противодействия контролирующих и правоохранительных органов, высоким уровнем специфического криминального риска. Для незаконно действующего экономического агента важнейшими видами издержек являются издержки страхования криминального риска.

В особо рискованных и доходных сферах криминальной деятельности возникают специализированные структуры, которые берут на себя не только классические транзакционные издержки, но и издержки, связанные со страхованием криминального риска, что приводит к формированию практически всех классических форм организации страхового фонда:

фонда самострахования;

централизованного страхового фонда;

страхового фонда страховщика, хотя и создаваемого под контролем организованной преступности, но способного одновременно обслуживать и интересы легальной экономики.

Средства данных фондов могут инвестироваться в финансовые институты, используемые для легализации доходов, полученных преступным путем.

Особое внимание государственным органам следует уделять контролю над отмыванием денег на стадии их размещения в финансовых учреждениях, к которым относятся и страховые компании.

Существуют сложности в обеспечении действенного контроля над организациями финансового сектора. Эффективность любой модели контроля над отмыванием денег зависит от того, в какой мере она обеспечивает финансовую прозрач-

ность деятельности учреждений финансового и нефинансового секторов экономики для уполномоченных правительственных органов.

Литература: 1. Беккер Г. Преступление и наказание: экономический подход // Экономическая теория преступлений и наказаний. — 1999. — №1. — С. 3 – 8. 2. Ярешенко О. Л. Воздействие нестационарных теорий на теневую экономику // Право і безпека. — 2002. — №1. — С. 133 – 137. 3. Ярешенко О. Л. Институдональна система оборота: практическое единство экономики и права // Право і безпека. — 2002. — №3. — С. 122 – 124. 4. Вандура А. М. Украина против "грязных" денег: Науч.-практ. пособие / А. М. Вандура, С. В. Слесовик. — Харьков: Гос. спец. изд. "Основа", 2003. — 224 с. 5. Страхованик: Підручник / Керівник авт. кол. і наук. ред. С. С. Осадар. — К.: КНБУ, 1998. — 528 с. 6. Клишків М. С. Кредитно-страховий альянс. — Тернопіль: Збруч, 1995. — 136 с. 7. Визначення В. Д. Страховий ринок України. — К.: Товариство "Знання", КОО, 1998. — 348 с. 8. Вилуха Н. Н. Практика страхового бізнесу. — К.: Либра, 1994. — 84 с. 9. Коуз Р. Фирма, ринок і право. — М., 1993. — С. 9. 10. Сузган А. Макроекономічне наслідок отримання грошей // Вопросы экономики. — 2001. — №10. — С. 126 – 130. 11. Розвинський І. В. Розширення теневий економіки і "денежна дегенерація" // Економічна теорія преступлений і наказаний. — 2002. — №4. — С. 22 – 26.

Стаття надійшла до редакції 20.01.04

УДК 628.337.001.57:681.5

ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ПОВЕРХНОСТНОГО СТОКА, ОТВОДИМОГО С УРБАНИЗИРОВАННЫХ ТЕРРИТОРИЙ, НА КАЧЕСТВО ВОДНЫХ ОБЪЕКТОВ

The methodological approach to the ecological-and-economic estimation of a superficial drain influence upon the quality of water objects is developed. The calculation of payments is executed (Kharliv is taken as an example).

В конце XX — начале XXI века перед специалистами, занимающимися вопросами экологического состояния водных объектов, был поставлен еще один вопрос — о влиянии на эти объекты качества поверхностного дождевого и талого стока, отводимых с урбанизированных территорий. Естественно, данная проблема существовала и раньше, однако на фоне производственных, хозяйственно-бытовых и других сточных вод, обрасываемых в водоемы, она была не столь заметна. Успехи в области обезвреживания стоков предприятий, что, в первую очередь, обеспечивались за счет законодательной базы, принятой в развитых странах мира, а в 1999 году и в Украине [1], позволили в значительной степени решить проблему, что, в свою очередь, вывело поверхностный сток в разряд доминирующих источников формирования качественного состава поверхностных вод. Так, в работе [2] приведены следующие данные: на долю поверхностного стока приходится свыше 90% взвешенных веществ, около 14% биохимически окисляемых органических соединений и 23% нефтепродуктов, вносимых в водные объекты со всеми видами других сточных вод. А в работе [3] указывается, что

© Мануйлов М. Б., Шевченко А. К., 2004

на 50% формирование качественного состава поверхностных вод происходит за счет поверхностного стока — для Украины и 80% — для стран объединенной Европы. Все вышеперечисленное подтверждает существование рассматриваемой проблемы. Однако, каковы причины того, что в настоящее время лишь констатируется факт, а не принимаются практические шаги, как это происходит с производственными стоками?

По мнению авторов, главная причина — отсутствие законодательных актов, позволяющих проводить эколого-экономическую оценку влияния поверхностного стока на качество водных объектов, аналогичных представленным в Постановлении Кабинетов Министров Украины №303 от 1 марта 1999 года [1]. Следует отметить, что именно в Харькове, на базе украинского НИИ экологических проблем, проводилось изучение поверхностного стока и разрабатывались технологии их отведения и очистки [4, 5]: это позволяет использовать значительно больший объем информации, чем нашим коллегам из других регионов и стран. Однако в настоящее время данные технологии не востребованы, и причина проста — переход Украины от административного к рыночным методам управления экономикой государства.

Прежде чем сформулировать вопросы, решение которых позволило бы разработать методологию эколого-экономической оценки влияния поверхностного стока на водные объекты, необходимо оценить годовое влияние данного фактора на поверхностные воды г. Харькова и привести некоторые предположения и ограничения:

1. Можно предположить, что весь объем отводимого в реки Харьков, Уды и Лопань поверхностного стока содержит основные виды загрязняющих веществ в превышающих предельно допустимые концентрации (ПДК). Данное предположение можно проиллюстрировать информацией, представленной в работах [5; 6], где указывается, что в 10 мм осадков, или, по мнению американских ученых, — 5,0 дюймах (при условии выпадения дождей над городскими территориями) содержится загрязнения в концентрациях, превышающих ПДК. На территории Харькова более 90% дождей имеют меньшие слои осадков [7]. Усредненные концентрации загрязняющих веществ в талых и поливомоечных поверхностных стоках, приведенные в работе [4], также иллюстрируют правильность данного предположения:

талый поверхностный сток:

взвешенные вещества — 3 000 – 4 000 мг/л;

нефтепродукты — 100 – 120 мг/л;

ХПК воды со взвесью — 500 – 1 000 мгО₂ /л;

БПК₅ полн., воды со взвесью — 200 – 300 мгО₂ /л;

поливомоечный поверхностный сток:

взвешенные вещества — 3 000 – 5 000 мг/л;

нефтепродукты — 100 – 150 мг/л;

БПК₅ — 80 – 100 мгО₂ /л.

2. По аналогии с расчетами платежей за сброс производственных сточных вод, по которым владельцем загрязнений, образующихся при изготовлении продукции или оказании услуг, а значит и плательщиком при их отведении на очистные сооружения либо в водные объекты, является субъект хозяйственной деятельности, введем предположение, что загрязнения, накапливающиеся на территориях предприятий и в подобных местах, являются собственностью тех же самых субъектов хозяйственной деятельности, а значит, и образующий поверхностный сток с содержащимися в нем загрязнениями — их собственность.

Тогда расчеты платежей за сброс загрязненных поверхностных сточных вод можно осуществлять по методике, приведенной в [1], воспользовавшись формулой:

$$П_c = \sum_i M_{n_i} \times H_{б.ж.} \times K_{р.с.} \times K_n \times K_{ф.} \times K_{чис.}, \text{ грн.} \quad (1)$$

где i — перечень загрязняющих веществ в поверхностном стоке, по которым происходит превышение ПДК;

M_n — объемы сброса загрязняющих веществ в водный объект, т;
 $N_{н.н.}$ — норматив сбора за тонну загрязняющих веществ, грн./т;
 $K_{р.б.}$ — региональный (бассейновый) коэффициент;
 $K_{к.}$ — коэффициент, устанавливаемый в зависимости от народнохозяйственного значения населенного пункта;
 K_n — коэффициент кратности сбора;
 $K_{нас.}$ — коэффициент, устанавливаемый в зависимости от численности жителей населенного пункта.

Для города Харькова $K_{р.б.} = 2,2$, $K_{к.} = 1,25$, $K_n = 5$, $K_{нас.} = 1,8$ [1].

Годовые значения фактических объемов выбросов можно взять из работы [8] для городов с населением свыше 100 тыс. человек. Итак, с одного гектара усредненной городской территории в водные объекты посредством поверхностного стока в течение года попадает:

взвешенных веществ — 5 110 кг;
 нефтепродуктов — 90 кг;
 органических соединений (по БПК₅) — 290 кг;
 ХПК — 930 кг.

Задавшись площадью города Харькова — 38 700 га [10], перейдем к расчету общей суммы сбора за отведение загрязненного поверхностного стока в реки Харьков, Лопань и Уды, составив таблицу [1].

Таблица

Расчет общей суммы сбора

Наименование загрязняющих веществ	Фактические объемы выбросов, т	Нормативы сбора за сбросы, грн./т	$K_{р.б.}$	$K_{нас.}$	K_n	$K_{к.}$	Общая сумма сбора, грн.
1. Взвешенные вещества	197 757,0	1	2,2	1,8	5	1,25	4 894 485,75
2. Нефтепродукты	3 483,0	206	2,2	1,8	5	1,25	17 759 075,50
3. БПК ₅	11 223,0	14	2,2	1,8	5	1,25	3 888 768,50
4. ХПК	35 991,0	7	2,2	1,8	5	1,25	6 235 440,75
Всего: 32 776 771,50							

Полученная сумма сбора, приведенная в таблице, явно не отражает истинного положения дел. Попробуем обосновать высказанное замечание:

1. Данные о годовом усредненном выносе загрязняющих веществ поверхностным стоком относятся к 1976 – 1977 годам, а за последние 23 года количество автотранспортных средств возросло в 11 – 12 раз. Следует отметить, что именно автотранспорт является доминирующим фактором формирования дорожного смета, а значит и поверхностного стока. Следовательно, объемы нефтепродуктов и других видов загрязняющих веществ явно возросли.

2. В настоящее время значительно увеличилось количество торговых мест под открытым небом, что, в свою очередь, должно повлечь и возрастание значений БПК₅ в усредненном поверхностном стоке.

3. Поверхностный сток содержит значительно большее количество ингредиентов, чем приводится в таблице. Например, не учитываются ионы тяжелых металлов, а их влияние на качество водных объектов весьма значительно [9;10].

4. Вынос почти 200 тыс. т взвешенных веществ приводит к заливанью малых рек города Харькова, что требует периодической очистки их русла, как это происходило в 2002 и в 2003 годах.

Следовательно, возрастают расходы городского бюджета.

Но даже заниженная сумма в 33 млн. грн. является довольно значительной, однако остается вопрос: каким образом она распределяется между субъектами хозяйственной деятельности — юридическими лицами, за которыми закреплены промышленные и торговые площадки, дороги и другие участки городских территорий?

Для ответа на поставленный вопрос необходимо сформулировать основные причинно-следственные связи формирования загрязнений на водосборных территориях и их попадания в водные объекты:

1. Источниками загрязнений, формирующихся на городских территориях, являются: осадимые аэрозоли автотранспортного, промышленного и эрозионного происхождения;

продукты разрушения дорожных покрытий и истирания автомобильных шин; загрязнения, переносимые автотранспортными потоками из зон с высокой загрязненностью дорожных покрытий на более благоустроенные территории.

Приведенные факты формируют твердые частицы, на которых сорбируются нефтепродукты, органические вещества, ионы тяжелых металлов и т. п. [9; 10; 12; 13].

2. Представленные загрязнения накапливаются за некоторый бездождевой период времени или в интервалах между снеготаянием.

3. При выпадении дождевых осадков или снеготаянии загрязняющие вещества посредством поверхностного стока попадают в водные объекты.

Исходя из приведенных рассуждений, можно сделать вывод о наличии значительной неопределенности, ведь нам не известны:

время выпадения дождевых осадков, не говоря уже о их характеристиках — слое, продолжительности, интенсивности, типе и т. п.;

время бездождевого периода;

время наступления оттепелей и их продолжительность, время наступления общего снеготаяния, характеристики данных явлений — температурные и т. п. Следовательно, прямой сбор информации о данных стоках затруднителен. Следует напомнить, что для объективного расчета платежей [1] необходимо знать усредненные расходные характеристики стока и усредненные концентрации загрязняющих веществ, содержащихся в нем. В процессе образования поверхностного стока расходы непредсказуемы, а концентрации загрязняющих веществ изменяются во времени выпадения дождей и снеготаяния. Поэтому непосредственный отбор проб стока и определение расходных характеристик дают необходимую информацию только при тщательном, сложном и дорогостоящем проведении натуральных исследований. Кроме того, надо отметить, что прямой отбор проб возможен только в случае раздельной системы ливневой канализации, а пробоотборники будут задействованы только в течение 6% временного годового периода для условий города Харькова. Мы опускаем вопрос о высокой стоимости автоматических пробоотборников и наличии у предприятий, как правило, нескольких выходов ливневой канализации.

Итак, для разработки эколого-экономической методики расчета платежей за сброс загрязненного поверхностного стока у нас есть только следующая объективная информация:

мы можем знать усредненную нагрузку дорожного смета некоторого водосбора и химический состав загрязнений, сорбированных на его частицах при проведении мониторинговых исследований в бездождевые периоды и в расчетах использовать наиболее близкие к моменту выпадения дождей значения;

после выпадения дождей, по данным дождемеров, становятся известны все его характеристики, а знание баланса территории по видам водонепроницаемых и водопроницаемых поверхностей позволяют определить расходные характеристики в мм дождевого стока. Следовательно, если получить адекватные математические модели выноса частиц дорожного смета в зависимости от слоя стока, то становится возможным расчет объемов выносимых загрязняющих веществ в водный объект, а

значит и определение суммы платежей. При определении объемов загрязняющих веществ, выносимых тальми стоками, необходима достоверная информация, которой можно оперировать, о содержании твердых частиц и сорбированных на них загрязнений, накапливающихся в снежном покрове по всей территории водосбора. После наступления оттепели или при общем снеготаянии, используя результаты наблюдений гидрометеорологических служб, можно определить слои стока — объемы отводимых вод. Имея адекватные математические модели, можно сделать расчет отводимых в водный объект объемов загрязняющих веществ и платежей за загрязнение окружающей среды.

Таким образом, впервые проведена экономическая оценка влияния поверхностного стока на водные объекты города Харькова, что позволило сформулировать основные направления разработки эколого-экономических методик для управления качеством водных объектов:

1) разработка на основе использования результатов экспериментальных и природных исследований по выносу частиц дорожного смета дождевыми водами математических моделей, описывающих данный процесс, их адаптация к методике, отраженной в Постановлении КМУ №303;

2) проведение природных исследований по изучению процесса выноса загрязняющих веществ тальми водами с целью создания математических моделей, адаптированных к вышеприведенному Постановлению [1].

Литература: 1. Шевчук В. Довідник з питань економіки та фінансування природокористування і природоохоронної діяльності / В. Шевчук, М. Пилипчук, Н. Карпенко, О. Кулик, Ю. Саташкін, В. Навроцький, У. Мазуркевич. — К.: Вид. "Геопринт", 2000. — 412 с. 2. Мостепан Е. В. Проблема защиты малых рек от загрязнения их поверхностным стоком с урбанизированных территорий / Е. В. Мостепан, О. В. Рыбалов, Н. В. Савченко // Матеріали 4-ї Міжнародної міждисциплінарної наук.-практ. конф., м. Ялта, 2003. — Ялта: Мисль, 2003. — 68 с. 3. Мостепан Е. В. Эколого-экономические методы как решение проблемы загрязнения окружающей природы ливневым стоком на постсоветском пространстве // Научный журнал "Вестник записки". Сер. "Наука та практика управління". Спецвипуск. — Харків. — 2002. — №4 (8). — С. 181 – 184. 4. Временные рекомендации по проектированию сооружений для очистки поверхностного стока с территорий промышленных предприятий и раститу выпуска его в водные объекты. — М.: ВНИИВОЛБГО, ВНИИВО, 1983. — 68 с. 5. Временная инструкция по проектированию сооружений для очистки поверхностных сточных вод СН 496-77. — М.: Стройиздат, 1978. — 40 с. 6. Mancey Nartman M. The quality of urban stormwater run off Urbanstorm Drainage. — Prot. Int. Cont. Southampton, 1978. — P. 603 – 617. 7. Справочник по климату СССР. Вып. 12. Ч. IV. Атмосферные осадки. — Л.: Гидметд, 1968. — 612 с. 8. Лозанский В. Р. Методы и цели охраны вод СССР. / В. Р. Лозанский, Е. В. Ерещенко, А. К. Кузин // Труды советско-американского симпозиума "Методология и практика планирования охраны вод речных бассейнов". — Харьков: ВНИИВО, 1981. — С. 16 – 43. 9. Замков В. П. Украина. Общій обзор / В. П. Замков, Л. М. Корещий, И. А. Кугузало. — М.: Изд. "Мысль", 1969. — 312 с. 10. Московкин В. М. Оценка потоков осадочных аэрозолей и тяжелых металлов на урбанизированные территории (на примере городов Ялта и Алушта). / В. М. Московкин, М. Б. Мануйлов // В кн.: Вопросы развития Крыма. Вып. 2. — Симферополь: Центр регионального развития, 1996. — С. 32 – 36. 11. Хаг В. М. Об аэрозольном загрязнении поверхностного стока на урбанизированных территориях / В. М. Хаг, В. М. Московкин, М. Б. Мануйлов, О. П. Ровенко // Метеорология и гидрология. — 1991. — №2. — С. 114 – 115. 12. Хаг В. М. Отчет о НИР "Разработать и внедрить технологический процесс регулирования отведения и очистки поверхностного стока с застроенных территорий (заключительный)", № гос. рег. 01.870084 / В. М. Хаг, М. Б. Мануйлов, В. С. Медведев, О. П. Ровенко, Л. Ф. Шевченко, Е. П. Татарникова. — Харьков: ВНИИВО, 1990. — 128 с. 13. Мануйлов М. Б. Теоретические и технологические аспекты управления качеством рекреационных зон водных объектов / М. Б. Мануйлов, А. К. Шевченко // Вісник ХДГУ. — 2003. — №1 (25). — С. 37 – 41.

Стаття надійшла до редакції 8.01.04

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ УПРЕЖДАЮЩЕГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛУГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

The research and estimation of condition of preventive management system was conducted at the enterprises of Lugansk region. As a result the main lines of organizational and economic support of preventive management are proposed.

Эффективность деятельности многих предприятий Украины, в том числе и Луганской области, в современных экономических условиях остается низкой, в отдельных случаях даже убыточной. Одна из причин такого состояния отечественных предприятий — неполное осознание высшим руководством необходимости внедрения новых систем управления предприятиями, которые были бы адекватными нестабильной и слабопрогнозируемой внешней среде и позволяли бы предприятию соответственно реагировать на ее изменения.

Вопросам управления предприятиями, которые находятся в неблагоприятных внешних условиях, посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых [1 – 4]. Упреждающее управление предприятием на данном этапе развития экономики Украины является особенно актуальным для отечественных предприятий.

В условиях стабильной внешней среды функционирование системы управления предприятия осуществляется за счет работы систем оперативного и текущего управления. Со значительным увеличением динамизма внешней среды такая система управления становится недостаточно эффективной. Предприятию как объекту управления необходимо обеспечить рациональное сочетание свойств развития и стабильности, то есть определить стратегию своего будущего развития в определенной временной перспективе.

Систему управления предприятием, соответствующую высокой неопределенности и нестабильности внешней среды, можно представить следующим образом [5]:

$$СУ = (СУУ, СОУ, СТУ, ОУ),$$

где СУУ — система упреждающего управления предприятием с временным циклом функционирования 3 – 5 лет;

СОУ — система оперативного управления с временным циклом функционирования 1 – 2 года;

СТУ — система тактического управления с временным циклом функционирования 1 – 3 месяца;

ОУ — объект управления.

Исходя из длительности периодов управления, можно сделать вывод, что отсутствие у предприятия системы упреждающего управления не дает ему возможности эффективно развиваться в долгосрочной перспективе, а позволяет достигать лишь некоторых краткосрочных целей, достоверно определенных на основе экстраполяции.

Для эффективного функционирования на предприятиях системы упреждающего управления и его организационно-экономического обеспечения необходимо

определить, используются ли его элементы на предприятиях и какова интенсивность их применения [6 – 8].

С целью определения качества использования упреждающего управления на предприятиях Луганской области были выбраны три предприятия машиностроительного комплекса: ПО "Луганский станкостроительный завод", холдинговая компания "Лугансктепловоз" и Лутугинское объединение по производству валков. Выбор указанных предприятий обусловлен тем, что отрасль машиностроения исторически определяла потенциал области и составила 11,5% его промышленного производства. Машиностроительный комплекс является определяющим не только в Луганской области и в Украине в целом, но и в экономике промышленно развитых стран [9].

Несмотря на всю важность функционирования машиностроительных предприятий, сегодняшнее состояние отрасли является неудовлетворительным. Высока степень износа основных производственных фондов — более 50%. Темпы роста кредиторской задолженности опережают темпы роста дебиторской. Конкурентоспособность отечественной машиностроительной продукции по сравнению с мировым уровнем низка.

Система управления предприятиями была оценена по следующим параметрам:

- 1) качество управленческого состава предприятия и корпоративная культура предприятия;
- 2) качество управления процедурами упреждающего управления;
- 3) качество управления маркетингом;
- 4) качество стратегического планирования.

Каждый из этих критериев представляет собой совокупность параметров, которые необходимо было оценить по 10-балльной шкале (1 — минимальная оценка, 10 — максимальная оценка).

Состояние систем упреждающего управления машиностроительными предприятиями в Луганской области, в том числе и на ПО "Луганский станкостроительный завод", можно охарактеризовать как недостаточно удовлетворительное:

1. Для выхода из кризисного состояния руководству данного предприятия следует принять неотложные меры по совершенствованию своей системы управления, так как предприятие не имеет сплоченной команды. Решение этой проблемы возможно с помощью привлечения к управлению высокопрофессиональных, порядочных и приверженных предприятию людей. Предприятию также целесообразно развивать свою систему подготовки и обучения руководителей и их резерва.

2. Предприятие не имеет ориентиров на долгосрочную перспективу. Отсутствие миссии и неопределенность образа предприятия во времени делает невозможным его адекватную реакцию на сценарий будущего развития событий. Практически не применяются методы прогнозирования будущего и обоснование целей предприятия.

3. Корпоративная культура предприятия отсутствует. Нет функционирующей системы стратегического анализа, стратегического выбора, стратегического выполнения и контроля, что не позволяет использовать систему упреждающего управления как инструмент для высшего руководства. Кроме того, на предприятии в настоящий момент не имеется необходимых разработок, регламентирующих и обеспечивающих функционирование системы управления.

4. Система маркетинга на предприятии используется неэффективно, координация деятельности службы маркетинга с другими службами низкая, и статус, который она занимает, не соответствует ее назначению. Такое положение не позволяет обеспечить полную реализацию всех функций маркетинга.

5. Стратегическое планирование на предприятии отсутствует [10].

Систему стратегического управления ГХК "Лугансктепловоз" и Лутугинского объединения по производству валков можно охарактеризовать как среднюю:

1. Предприятия имеют скоординированную команду менеджеров, основу которой составляют специалисты, имеющие достаточный опыт, необходимые знания

и навыки работы. Предприятия занимаются подготовкой кадров высшего руководства и их заместителей, проводят обучение рабочих и служащих, участвуют в научных разработках и программах.

2. Предприятия имеют ориентиры на долгосрочную перспективу: определяется миссия и образ предприятия, что позволяет применять соответствующие меры в ответ на изменения внешней среды. На предприятиях в разной степени используются методы прогнозирования будущего, с целью сохранения существующих позиций и достижения нового уровня экономической эффективности составляются программы по обоснованию целей предприятия, инвестиционные и инновационные программы.

3. Корпоративная культура ГХК "Луганскстепловоз" является слабовыраженной, а на Лутугинском объединении по производству валков она сформулирована более четко. На предприятиях с разной степенью эффективности функционируют системы стратегического анализа, стратегического выбора, выполнения и контроля. Однако необходимо отметить, что предприятия на сегодняшний день не разработали достаточно внутрифирменных инструкций и положений, которые обеспечивали бы эффективное использование высшим руководством системы упреждающего управления.

4. Маркетинговые службы на предприятиях работают активно, но без должного методического обеспечения. Деятельность службы маркетинга скоординирована с другими службами, однако не все функции этих служб соответствуют их назначению.

5. На предприятиях существуют плановые службы [10], однако функция стратегического планирования реализована лишь в малой степени, что объясняется отсутствием методической базы стратегического планирования на предприятиях в условиях высокой неопределенности внешней среды.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод о том, что основные принципы и направления упреждающего управления на машиностроительных предприятиях Луганской области реализуются в недостаточной степени. Это объясняется недостаточной подготовкой кадров, отсутствием методической базы упреждающего управления и трудностью его организационно-экономического обеспечения в условиях дефицита ресурсов предприятия, кризисных явлений и нестабильности внешней среды.

Развитием проведенного исследования может быть разработка основных направлений организационно-экономического обеспечения упреждающего управления отечественными предприятиями.

Литература: 1. Ансофф И. Х. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989. — 520 с. 2. Карлоф Б. Деловая стратегия (Концепция, содержание, символы). — М.: Экономика, 1993. — 368 с. 3. Greiner L. E. Evolution and revolution as organizations grow // Harvard Business Review. — 1972. — July/August. 4. Thompson A. A., Strickland A. J. Strategy formulation and implementation. — Boston, USA: IRWIN, 1992. — 448 p. 5. Мельничук Д. Б. Механизм оценки состояния системы стратегического управления предприятием // Менеджмент в России и за рубежом. — 2002. — №2. 6. Борисенко В. А. Управление состоятельностью предприятий / В. А. Борисенко, Г. К. Таль, В. В. Цыганов, Г. Б. Юн. — М., 2001. — 176 с. 7. Владимирова И. Г. Организационные структуры управления компаниями // Менеджмент в России и за рубежом. — 1998. — №5. 8. Иванова Е. В. Проблемы и перспективы развития стратегического управления на отечественных предприятиях // Вісник Східноукраїнського університету. — 2003. — №3(61). — С. 210 – 214. 9. Бузько И. Р. Стратегический потенциал и формирование приоритетов в развитии предприятий. Монография / И. Р. Бузько, И. Е. Дмитренко, Е. А. Сущенко. — Алчевск: Изд. ДГМИ, 2002. — 216 с. 10. Пастухова В. В. Стратегическое планирование на предприятии // Экономика Украины. — 2000. — №12.

Статья надійшла до редакції 2.12.03

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО СТВОРЕННЯ ТА ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕГРАЛЬНОЇ СИСТЕМИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

National and foreign methods of efficient capital usage analysis are characterized in the article. The author proposes an integral system for analysing efficient use of financial resources based on the indexes of financial resources return and some elements of Dupont method and SWOT-analysis system.

Кожна гривня, вкладена в активи, має бути зіставлена з гривнею, яка отримана на ринку фінансових ресурсів, оскільки вона не безкоштовна, за неї підприємство змушене платити за ринковими цінами. Тому не викликає сумнівів потреба в здійсненні аналізу ефективності використання фінансових ресурсів, перед проведенням якого слід обрати найбільш ефективний для цього інструментарій, а за необхідності розробити авторську методику аналізу для конкретного підприємства чи групи підприємств, та це можливо лише за умови всебічного аналізу та узагальнення вже існуючих у вітчизняній і зарубіжній практиці методів і методик аналізу ефективності використання фінансових ресурсів підприємств.

Питання оцінки ефективності використання капіталу в розрізі аналізу показників рентабельності, оборотності капіталу та капіталовіддачі знайшли відображення як у вітчизняній, так і в зарубіжній економічній літературі [1 – 7]. Проте, розуміючи під капіталом частину фінансових ресурсів або фінансові вкладення, пущені в обіг, і доходи, що вони приносять (суму фінансових ресурсів за винятком готівки і безготівкових коштів), при розрахунку показників ефективності використання капіталу враховують не суму капіталу, а загальну суму фінансових ресурсів. Ця суперечність обумовила вибір теми дослідження.

Як правило, вітчизняні економісти розглядають дві групи показників: показники рентабельності (під час розрахунку використовують показник валового прибутку) і показники чистої рентабельності (при розрахунку використовують показник чистого прибутку).

Щодо зарубіжних методик оцінки ефективності використання капіталу, то Уолш К. [7] використовує такі показники:

дохідність сукупних активів (return on total assets, ROTA, ДСА);

дохідність власного капіталу (return on net assets, RONA, ДВК);

дохідність інвестованого капіталу (return on capital employed, ROCE, ДІК).

Розробки зарубіжних економістів щодо систем інтегрального фінансового аналізу та особливостей їх практичного застосування знайшли відображення в працях Бланка І. О. [1]. У зарубіжній практиці управління капіталом найбільше розповсюдження отримали такі з них:

Дюпонівська система інтегрального аналізу ефективності використання капіталу підприємства;

система SWOT-аналізу;
об'єктно-орієнтована система інтегрального аналізу використання капіталу підприємства;

інтегральна система портфельного аналізу.

Усі ці системи інтегрального аналізу ефективності використання капіталу, безумовно, мають безліч позитивних сторін і широко застосовуються в зарубіжній практиці. Але дві останні методики вимагають від аналітиків самостійності в підборі показників аналізу і, крім того, відповідного програмного забезпечення для здійснення аналізу за допомогою комп'ютерної техніки. Сьогодні ж українські підприємства у зв'язку з матеріальною незабезпеченістю майже не мають змоги використовувати при здійсненні аналізу спеціальні пакети прикладних програм.

Тому, на думку автора, найбільш прийнятними для практичного застосування на сучасному етапі розвитку економіки нашої країни є Дюпонівська методика та система SWOT-аналізу. Але на українських підприємствах слід використовувати лише алгоритми цих методик (послідовність дій), а систему кількісних показників ефективності використання капіталу доцільно обирати самостійно залежно від особливостей господарської діяльності підприємства.

Розглянувши вищезгадані методики з досліджуваного питання та врахувавши їх позитивні характеристики, в практичній діяльності вітчизняних підприємств поряд із традиційними методиками пропонується для використання інтегральна система аналізу ефективності використання фінансових ресурсів. Запропонована автором система аналізу ґрунтується на використанні окремих елементів зарубіжних методик інтегрального аналізу ефективності капіталу та показника чистої віддачі і-го виду фінансових ресурсів.

Виникає питання: чому автором береться до уваги показник чистої віддачі фінансових ресурсів, а не капіталу? Як зазначається в більшості вітчизняних літературних джерел, капітал — це та частина фінансових ресурсів, яка приносить дохід, але при розрахунку, скажімо, показника загальної рентабельності капіталу використовується не сума капіталу, а підсумок балансу, тобто загальна сума фінансових ресурсів. Назва показника суперечить його економічному змісту. Тому автор пропонує розрізняти такі напрямки аналізу, як ефективність використання капіталу та фінансових ресурсів, незважаючи на те, що у вітчизняній літературі вони отожднюються.

На думку автора статті, стосовно ефективності використання фінансових ресурсів найбільш доцільним є розрахунок показника їх віддачі:

$$P_{\text{в}} = \frac{\Pi_t}{\Phi_{(t-1)}} \quad (1)$$

де $P_{\text{в}}$ — віддача і-го виду фінансових ресурсів;

Π_t — валовий прибуток на період часу, який розглядається (звітний період);

$\Phi_{(t-1)}$ — сума фінансових ресурсів і-го виду за минулий період;

t — період часу.

Показник віддачі загальної суми фінансових ресурсів може бути визначений за формулою (1) або (2):

$$P_{\text{в}} = \frac{\Pi_t}{\Phi_{(t-1)}} \times \chi_{\text{в}} \quad (2)$$

де $P_{\text{в}}$ — віддача загальної суми фінансових ресурсів;

χ_1 — частка І-го виду фінансових ресурсів в загальній їх сумі.

З одного боку, прибуток — це один із видів фінансових ресурсів, а з іншого — це результат діяльності підприємства. Цим пояснюється визначення показника віддачі фінансових ресурсів як відношення прибутку звітного періоду до суми ресурсів за минулий період, яке показує, яку суму прибутку отримало підприємство в звітному періоді на кожну гривню наявних на початок звітного періоду фінансових ресурсів. Тобто в даному випадку прибуток розглядається як результат використання загального обсягу ресурсів або окремого їх виду.

При розрахунку показника чистої віддачі І-го виду фінансових ресурсів автор пропонує брати до уваги не валовий прибуток, а чистий.

Результати розрахунку чистої рентабельності власного капіталу [1], дохідності власного капіталу [7] і чистої віддачі власних фінансових ресурсів (методика, запропонована автором) наведено за трьома групами підприємств. Вищезгадані показники за першою групою (підприємства з низьким рівнем організації управління фінансовими ресурсами (ОУФР) — ВАТ "ХТЗ" (1), ВАТ "Серп і молот" (7), ВАТ "КЛЗ" (15), ВАТ "Лозівський ковальсько-механічний завод" (19), АТЗТ "Ярославна" (21), ВАТ "ХЗТСШ" (13)) наведено на рис. 1.

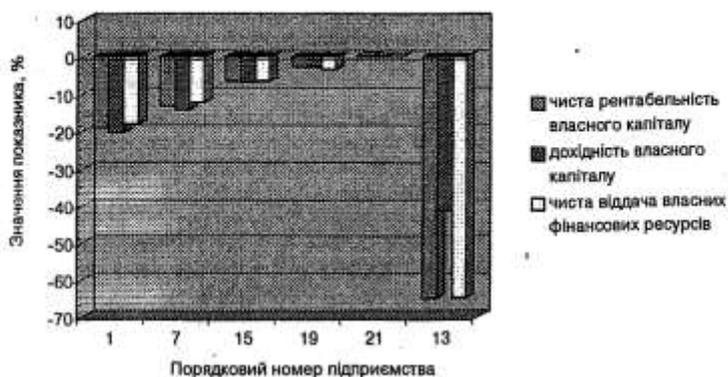


Рис. 1. Значення показників ефективності використання капіталу за першою групою

За цією групою підприємств значення показника чистої віддачі власних фінансових ресурсів найбільше серед інших показників. Оскільки він визначається як відношення чистого прибутку до наявних на початок звітного періоду власних фінансових ресурсів, це пояснюється тим, що на кінець звітного періоду їх сума збільшилась порівняно з початком періоду. Отже, на прибуткових підприємствах показник чистої віддачі власних фінансових ресурсів буде вищим (нижчим) за вищезгадані показники ефективності використання капіталу в разі приросту (зменшення) суми власних фінансових ресурсів.

За другою групою (підприємства з високим рівнем ОУФР — ВАТ "Турбоатом" (2), ЗАТ "Харківський плитковий завод" (5), ЗАТ завод "Південкабель" (8), ВАТ "Корпорація ФЕД" (17)) показники ефективності використання капіталу та фінансових ресурсів наведені на рис. 2.

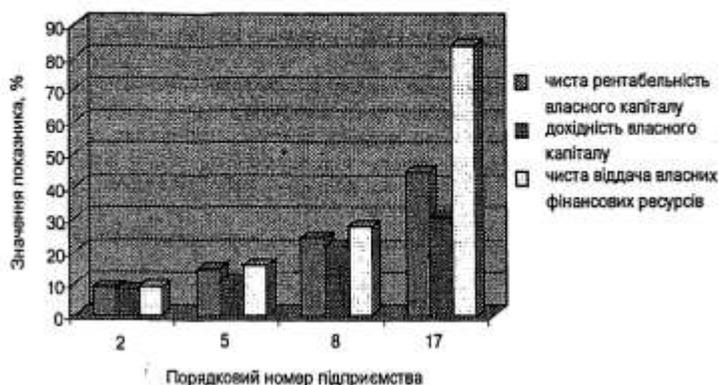


Рис. 2. Значення показників ефективності використання капіталу за другою групою

За цією групою підприємств (переважно збиткових) значення показника чистої віддачі власних фінансових ресурсів більше порівняно з від'ємними значеннями показників ефективності використання капіталу. Це пояснюється зменшенням суми власних фінансових ресурсів в кінці звітного періоду порівняно з початком (крім підприємств 19 і 21).

За третьою групою (підприємства з середнім рівнем ОУФР — ВАТ "Харківський підшипниковий завод" (3), ДП "Завод "Електроважмаш" (6), ВАТ "Укрелектромаш" (9), ВАТ "Харверст" (11), ДП "ХЕМЗ" (12), ДП АТЗТ "ХСК "ХУМ-123" (22), АТЗТ завод "Червоний Жовтень" (14), ВАТ "ХЕАЗ" (16), ВАТ "Куп'янський машинобудівний завод" (18), НВО "Електроважмаш" (10), ДНВО "Комунар" (4), ВАТ "Харківський завод сантехвиробів" (20)) показники, що аналізуються, наведено на рис. 3.

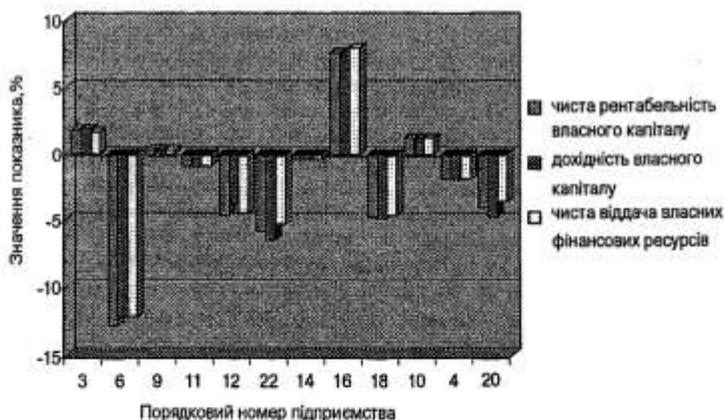


Рис. 3. Значення показників ефективності використання капіталу за третьою групою

Щодо підприємств третьої групи, то на прибуткових підприємствах помічено таку ж тенденцію, як і на підприємствах першої групи, а на збиткових — як на підприємствах другої групи.

Для більш детальної оцінки ефективності використання фінансових ресурсів автор пропонує застосовувати методіку факторного аналізу чистої віддачі І-го виду фінансових ресурсів. "Розбиття" чистої віддачі фінансових ресурсів на окремі показники і встановлення взаємозв'язків між ними дозволяють від аналізу фінансового стану підприємства перейти до управління його фінансовою, виробничою та інвестиційною діяльністю.

Факторна модель чистої віддачі власних фінансових ресурсів має вигляд:

$$P_{\text{вв}} = \frac{P_A}{K_{\text{оа}}}, \quad (3)$$

де $P_{\text{вв}}$ — показник чистої віддачі власних фінансових ресурсів;

P_A — показник чистої віддачі активів;

$K_{\text{оа}}$ — коефіцієнт фінансової автономії.

Якщо подати показник чистої віддачі активів ($P_{\text{вв}}$) у вигляді добутку показників чистої віддачі від основної діяльності ($P_{\text{од}}$) та оборотності активів ($\Pi_{\text{оа}}$), а коефіцієнт фінансової автономії ($K_{\text{оа}}$) як відношення власних фінансових ресурсів ($B_{\text{в}}$) до загальної їх суми (Φ), то формула (3) набуде вигляду:

$$P_{\text{вв}} = \frac{P_{\text{од}} \times \Pi_{\text{оа}} \times \Phi}{B_{\text{в}}}. \quad (4)$$

Тобто на показник віддачі власних фінансових ресурсів впливають такі фактори, як показник чистої віддачі від основної діяльності, оборотність активів, загальна сума фінансових ресурсів та сума власних фінансових ресурсів. Аналогічно може бути побудована факторна модель віддачі будь-якого іншого виду фінансових ресурсів, але до її складу замість коефіцієнта фінансової автономії ввійде показник питомої ваги І-го виду фінансових ресурсів у загальній їх сумі.

Після вибору конкретних методів і показників аналізу наступним кроком в управлінні ефективністю використання фінансових ресурсів є побудова інтегральної системи аналізу, яка наведена на рис. 4. Ця система аналізу включає оцінку впливу окремих внутрішніх і зовнішніх факторів на ефективність використання фінансових ресурсів, а також аналіз показників чистої віддачі певного виду фінансових ресурсів, який здійснюється на основі їх факторної моделі (формула (4)) та показників ефективності використання капіталу за вітчизняними та зарубіжними методиками.

Таблиця інтегрального аналізу заповнюється послідовно для кожного фактора та показника аналізу шляхом позначки в певній графі, яка відповідає періоду часу, що аналізується, та ступеня впливу фактора або показника аналізу на можливість розвитку підприємства. Залежно від того, в який сектор потрапила більшість відповідей, розробляється подальша політика управління процесом використання фінансових ресурсів. Навіть якщо більшість характеристик потрапила в перший сектор, то особливу увагу слід звернути на характеристики з другого та третього секторів з метою усунення їх негативної дії.

Наукова новизна дослідження полягає в розробці системи інтегрального аналізу ефективності використання фінансових ресурсів, яка є простою в практичному застосуванні й дозволяє:

враховувати індивідуальні особливості розвитку підприємства;

встановлювати перелік найважливіших внутрішніх і зовнішніх факторів, які впливають на процес використання фінансових ресурсів станом на певний часовий інтервал;

отримувати комплексну оцінку ефективності використання фінансових ресурсів з визначенням впливу внутрішніх і зовнішніх факторів на показник чистої віддачі фінансових ресурсів, як в статичі, так і в динаміці;

розробляти систему заходів щодо підвищення ефективності використання фінансових ресурсів та усунення негативного впливу факторів внутрішнього й зовнішнього середовищ.

Внутрішні фактори	Результують сильні сторони	Посилюють слабкі сторони	Не впливають	Період часу
І. Структура фінансової служби				1
.....				п
.....				1
.....				п
.....				1
.....				п
ІІ. Інформаційне забезпечення				1
.....				п
.....				1
.....				п
Зовнішні фактори	Результують можливості розвитку	Перешкоджають можливому розвитку	Не впливають	Період часу
І. Фінансові відносини з контрагентами				1
.....				п
.....				1
.....				п
.....				1
ІІ. Нормативно-правова база				п
.....				п
Показники аналізу	Високе значення	Низьке значення	Середнє значення	Період часу
І. Чиста віддача загальної суми фінансових ресурсів				1
.....				п
.....				п

1-й сектор
2-й сектор
3-й сектор

Рис. 4. Загальна схема інтегральної системи аналізу ефективності використання фінансових ресурсів

Запропонований автором показник віддачі фінансових ресурсів як основа висшезгаданої інтегральної системи аналізу дозволяє:

розглядати прибуток як фінансовий результат, який підприємство отримало в звітному періоді за умови використання наявних на кінець минулого (початок звітного) періоду фінансових ресурсів;

аналізувати ефективність використання як загальної суми фінансових ресурсів, так і окремих їх видів, як в статичі, так і в динаміці;

розрахувати і порівнювати показники віддачі фінансових ресурсів і ефективності використання капіталу, що дозволить оцінити вплив приросту (зменшення) наявної суми фінансових ресурсів на ці показники;

здійснювати факторний аналіз чистої віддачі певного виду фінансових ресурсів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості використання запропонованої інтегральної системи аналізу ефективності використання фінансових ресурсів підприємствами як з високим, так і з середнім та низьким рівнями ОУФР.

Перспективи подальших наукових розробок в даному напрямку полягають в розробці типового для промислових підприємств переліку факторів внутрішнього й зовнішнього середовищ, які є складовою запропонованої інтегральної системи аналізу ефективності використання фінансових ресурсів підприємства.

Література: 1. Бланк И. А. Управление использованием капитала. — К.: Ника-Центр: Эльга, 2000. — 652 с. 2. Ван Хорн. Основы управления финансами. Пер. с англ. / Ван Хорн, Джеймс К.; Предисл. И. И. Васильевой. — М.: Ф и С, 2000. — 800 с. 3. Гришнова В. М. Финанси підприємств / В. М. Гришнова, В. О. Коюзд, Т. І. Лисейко. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2001. — 304 с. 4. Джей К. Шим. Финансовый менеджмент / Джей К. Шим, Джейл Г. — М.: Финансы и статистика, 1996. — С. 83 – 105; 183 – 205. 5. Коробов М. Я. Финансово-экономический анализ діяльності підприємств: Навчальний посібник. — К.: КОО Тов. "Знання", 2000. — 380 с. 6. О'Шонесси Дж. Приоритеты организации управления фирмой. — М.: ООО МГ "Пресс", 2001. — 296 с. 7. Уолш К. Ключевые показатели менеджмента: Как анализировать, сравнивать, контролировать данные, определяющие стоимость компании: Пер с англ. — 2-е изд. — М.: Дело, 2001. — 360 с.

Стаття надійшла до редакції 20.01.04

Кулинич Т. В.

УДК 331.101.3

КОМПЕНСАЦИОННЫЙ ПАКЕТ КАК МОТИВАЦИОННЫЙ СТИМУЛ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

The author stresses the necessity of creating an effective staff management system which should be adequate to the modern contents of labour organization and motivation. The procedure of individual payroll preparation is developed on the basis of results of staff estimation and calculation of a worker's motivation level in the structure of compensatory enterprise package.

На протяжении десятилетий в отечественной экономике господствовал технократический подход к хозяйствованию на уровне предприятий, когда во главу угла ставились производственные планы, бюджеты, структуры, административные распоряжения. Кадровая политика как таковая во многом была прерогативой государственных органов. Многие ее составляющие оказывались вне непосредственного влияния руководителей предприятий. Монополизм в сфере труда в целом привел к сужению трудовой мотивации и к отчужденности работников, к падению заинтересованности в труде и низкой производительности. Поэтому в настоящее время крайне важно объяснить руководителям предприятий и структурных подразделений, что именно человеческие возможности являются определяющими в достижении поставленных целей. От эффективности управления рабочей силой зависят как производственные результаты, общие показатели, характеризующие экономическое развитие страны, так и благосостояние людей. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу должны стать долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы, потому что человек является важнейшим элементом производственного процесса на предприятии.

© Кулинич Т. В., 2004

Руководители отечественных предприятий просто обязаны осознать настоятельную необходимость в отказе от традиционной кадровой политики, основанной на авторитарных принципах, и переходе к политике управления человеческими ресурсами, в формировании новой производственной культуры, ориентированной на человека и предусматривающей максимальную вовлеченность персонала в дела предприятия, в поощрении инициативы и самодисциплины.

Переход предприятий на новые условия хозяйствования, коренные изменения социально-экономической ситуации их создания и функционирования предъявляют новые требования к системам управления персоналом на предприятии.

В настоящее время значительно повысился интерес ученых-исследователей к проблемам мотивации труда работников. Многие из них используют основные положения содержательных и процессуальных теорий мотивации, причем одни из них посвящены вопросам классификации потребностей, другие — процессам мотивации. Представляет интерес модальная (базовая) типология мотивации, разработанная НИИ труда [1, с. 483 – 493]. По этой типологии выделяются три типа мотивации: 1 тип — работники, ориентированные на содержательность и общественную значимость труда; 2 тип — работники, ориентированные на оплату труда и статусные ценности; 3 тип — работники со сбалансированной значимостью разных ценностей. Согласно исследованиям по перечисленным типам мотивации, основная масса работников в настоящее время относится ко второму типу мотивации, мотивационное ядро которых основано на высокой (в их понимании) заработной плате. Недостатки в мотивации труда тесно связаны с недостатками в организации заработной платы, поэтому на первом месте в перечне стимулирующих систем в организации находится заработная плата [1, с. 491 – 493].

“Заработная плата — важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника. Это вершина айсберга системы стимулирования персонала компании” [2, с. 140 – 141].

Украинские исследователи Хавет Г. Л. и Еськов А. Л. разработали формулу расчета зарплаты станочника основного производства НКМЗ, включающую плавающий коэффициент качества труда исполнителя (рабочего), который является интегральным показателем, учитывающим финансовое положение предприятия, объемы производства, качество работы цеха. Таким образом, материальное вознаграждение рабочего зависит от качества работы предприятия, цеха и от того, насколько полезна его профессия, как быстро реализуется эта полезность [3, с. 271 – 273]. Данные исследования направлены на совершенствование системы мотивации труда работников.

Другие социологические исследования по анализу состояния дел в сфере труда показывают, что действующая система оплаты труда не выполняет стимулирующей функции [2, с. 112 – 117]. Также на основе исследований разработаны правила мотивации, соблюдение которых позволяет повысить эффективность мотивационных мероприятий. Среди них выделяются следующие правила: эффективность похвалы и поощрения, внимание к работнику, чувство свободы действия, небольшие и частные награды, которые эффективнее больших и редких, разумная внутренняя конкуренция [2, с. 137 – 140]. Также предлагаются практические рекомендации по повышению стимулов к труду (учреждение приза “Здоровье”, введение системы сдвинутого графика работы, премирование временем, введение платы за любое рационализаторское предложение, программы “Имидж фирмы”, доплаты некурящим, введение ежегодной аттестации персонала, проведение ежегодных конкурсов профессионального мастерства, неформального общения в коллективе, использование системы профессионального продвижения и ротации персонала) [2, с. 151 – 152].

Также проводятся исследования потребностей студентов как будущих работников, эффектов периодической оценки персонала, мотивов работника [4, с. 35,

228, 232 – 233]. Однако, на взгляд автора, недостаточное внимание уделено дифференциации заработной платы, зависящей от личных и деловых качеств работника, его уровня мотивации в общей системе оплаты труда на предприятии.

Целью данной статьи является разработка компенсационного пакета предприятия, включающего материальное стимулирование к труду, мотивирование к улучшению качества работника на основе мотивирующего рычага индивидуальной заработной платы.

В современной литературе, по мнению автора, недостаточно четко сформулировано понятие компенсационного пакета, только перечислены составляющие его элементы. "Компенсационный пакет, или система вознаграждений, которые используются в организации, складывается из трех элементов — основная оплата труда (базовая зарплата), дополнительная оплата (побудительные выплаты, премии, бонусы) и социальные выплаты или льготы (бенефиты)" [4, с. 275].

Компенсационный пакет, по убеждению автора, можно определить как систему вознаграждения, основанную на комплексном сочетании как материальных рычагов, так и моральных стимулов к высокоэффективному труду.

Разработка компенсационного пакета выступает одной из важнейших стратегических задач в управлении персоналом предприятия. Основное значение системы компенсации заключается в том, чтобы стимулировать производственное поведение сотрудников, направив его на достижение целей и задач предприятия, то есть соединить материальные интересы сотрудников со стратегическими задачами предприятия. Денежное вознаграждение как мотивационный рычаг имеет решающее значение в трудовой мотивации, причем смысл денежного вознаграждения для работника не исчерпывается только компенсацией затрат времени, энергии, интеллекта, которые расходуется работником при достижении целей организации. Формы получения денежного вознаграждения, а также относительные и абсолютные размеры воспринимаются работником как свидетельство его ценности для организации, влияют на самооценку работника, напрямую говорят о его социальном статусе.

На рисунке схематично представлена структура компенсационного пакета предприятия с предлагаемыми автором корректировками, которые требуют усовершенствования структуры компенсационного пакета предприятия путем включения в базовую заработную плату (постоянную часть денежного вознаграждения) индивидуальной заработной платы (вместо базового должностного оклада) и надбавок (доплат). Индивидуальная заработная плата учитывает результаты оценки работника по уровню его образования, квалификации, отношению к работе, организаторским и творческим способностям, по сложности выполняемых работ и физическому состоянию, а также уровню мотивации труда работника, рассматриваемый по многофакторным мотивационным моделям, которые отражают зависимость уровня мотивации работника от различных факторов.

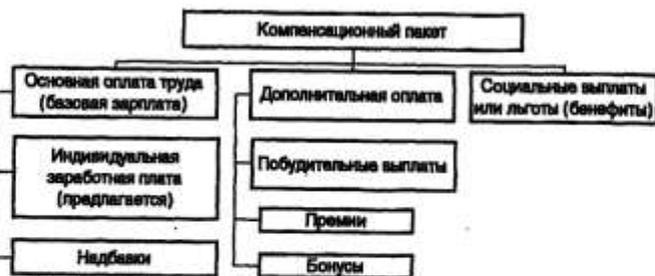


Рис. Структура компенсационного пакета предприятия

Надбавки (доплаты) рекомендуется вводить на основе не учетных при расчете индивидуальной заработной платы особенностей сотрудника: знания и применения в работе иностранного языка (при общении с зарубежными партнерами и клиентами), стажа работы (выслуги лет), эффективности деятельности, за руководство сотрудниками и т. д. Надбавки рассчитываются в процентах к индивидуальной заработной плате. Таким образом, рекомендуемая базовая заработная плата придает определенную гибкость и управляемость компенсационной системе и учитывает индивидуальные особенности работников.

Базовые оклады, используемые при расчете индивидуальной заработной платы, утверждаются руководителем предприятия в штатном расписании. Автором рекомендуется применение 18-разрядной тарифной сетки с разбивкой каждой должности на 3 – 5 уровней тарифных разрядов.

При расчете индивидуальной заработной платы автором предлагается базовый оклад корректировать на коэффициент, рассчитываемый по результатам оценки кадров. Разработанная методика оценки кадров сводится к построению профиля работника и на его основе — к расчету индивидуального уровня заработной платы. Профили работников предлагается раздавать каждому работнику для наглядного сравнения его уровня со средним по предприятию, а общую сравнительную диаграмму средних баллов всех работников (по сравнению с прошлым годом) вывешивать в отделе кадров как наглядное ознакомление с динамикой общих средних баллов. Ознакомление работников с полученными результатами имеет цель стимулировать их деятельность по исправлению имеющихся недостатков. Кроме того, на основании сравнения полученных результатов делается вывод о предпочтительности той или иной кандидатуры в резерв кадров, а также при назначениях и перемещениях работников. Также выявляются работники, имеющие недостаточный уровень образования и компетентности. Для них могут быть организованы курсы повышения квалификации или принято решение о направлении их на учебу. Анализ оценок дает возможность показать работнику положительные и отрицательные стороны его деятельности и разработать рекомендации по устранению имеющихся недостатков.

Следующим этапом после проведения оценки персонала и выдачи рекомендаций является расчет уровня индивидуальной заработной платы, который производится по формуле:

$$Z_n = B_{\text{осн}} \times K \times \frac{y_1 + y_2}{2}, \quad (1)$$

где Z_n — индивидуальный уровень заработной платы работника;

$B_{\text{осн}}$ — базовый оклад должности работника (утверждается руководителем предприятия ежегодно по штатному расписанию);

K — коэффициент, рассчитываемый по отклонению среднего балла работника от среднего балла всех работников;

y_1 — уровень мотивации труда работника, рассчитываемый по формуле (2);

y_2 — уровень мотивации труда работника, рассчитываемый по формуле (3).

Многофакторные мотивационные модели, применяемые при расчете уровня индивидуальной заработной платы, разработаны на основе анкетирования работников украинских предприятий с целью изучения мотивационных установок и трудовых

ценностей работников с использованием корреляционно-регрессионного анализа и методов множественной регрессии:

$$\bar{Y}_{x_4 x_8} = 10 \frac{-0,0000294 \times x_4^2 - \frac{73,73215}{x_8} + 0,099798}{x_8} \quad (2)$$

где X_4 — общий стаж работы работника (лет);
 X_8 — среднемесячная заработная плата работника (грн.);

$$\begin{aligned} \bar{Y}_{x_2 x_6 x_7 x_8 x_9} = & 0,02574 \times x_2 + 0,00011 \times x_5^2 - \\ & - 0,00011 \times x_5 - \frac{6,615}{x_7} + 0,00051 \times x_8^2 - 0,00051 \times x_8 - \\ & - 0,26199 \times \lg x_9 + 0,851731, \end{aligned} \quad (3)$$

где X_2 — образование работника (лет обучения);
 X_5 — стаж работы работника на данном предприятии (лет);
 X_7 — среднемесячный доход на одного члена семьи работника (грн.);
 X_8 — полезная жилая площадь квартиры работника (кв. м);
 X_9 — время на дорогу от дома до работы (мин.).

В мотивационные модели не включены факторы возраста работника и его разряд по причине мультиколлинеарности с другими факторами. Применение мотивационных моделей в расчете индивидуальной заработной платы позволяет учитывать уровень мотивации труда работника и стимулировать его к улучшению данных факторов, в частности, особое значение имеет повышение образовательного уровня работника.

Применение разработанной методики расчета уровня индивидуальной заработной платы позволяет реально оценить каждого сотрудника и, исходя из этого, назначить ему заработную плату. Надбавки работникам устанавливаются непосредственным руководителем в процентах к индивидуальному окладу за конкретную дополнительную работу или ответственность и носят постоянный или временный характер на усмотрение руководства. Таким образом, индивидуальный оклад плюс надбавки составляет постоянную часть заработной платы работника в течение года (до следующей оценки).

Переменная часть денежного вознаграждения должна зависеть от эффективности работы предприятия, эффективности работы подразделения и результативности (вклада в эффективность) сотрудника. Переменная часть составляет от 10% от общей суммы денежного вознаграждения у ученика и до 50% — у высшего управленческого персонала. В качестве экономического показателя, от изменения которого зависит переменная часть заработной платы, рекомендуется брать объем ежемесячной выручки (прибыли) предприятия от продажи товаров. При достижении плановых показателей по объему выручки часть прибыли предприятия распределяется между сотрудниками по индивидуально установленным процентам (от 10 до 50%). Причем те сотрудники, которые по должности имеют большее влияние на конечный экономический эффект, получают больший процент (40 – 50%). Общее денежное вознаграждение равно сумме индивидуальной заработной платы с надбавками и переменной части, которая представляет собой видоизмененную премию. Таким образом, работники получают возможность экономически разделять как успехи предприятия, так и его неудачи.

Помимо прямого денежного вознаграждения рекомендуется обеспечивать работников социальными льготами – социальный пакет предприятия. Социальные

льготы, представляя собой дополнительные блага, получаемые работниками от предприятия, повышают их благосостояние и качество трудовой жизни. Часть социальных льгот предоставляются в законодательном порядке и обязательны для всех предприятий (оплачиваемые основные и дополнительные отпуска, оплата временной нетрудоспособности, льготы молодым сотрудникам и женщинам и др.). Часть социального пакета предоставляется предприятиями на основе добровольно взятых на себя обязательств по отношению к работникам. Цели предоставления такой части социального пакета могут быть достаточно разнообразными: привлечение и закрепление высокопрофессионального персонала, косвенное и прямое стимулирование производительного труда, создание благоприятного общественного мнения о предприятии, увеличение реального благосостояния собственных работников. Развитая социальная политика предприятия указывает на то, что в стратегических целях предприятия присутствует не только максимизация прибыли, но и социальное обеспечение сотрудника, развитие его личности. В качестве дополнительных социальных льгот могут быть: обучение за счет предприятия, оплата проезда на общественном транспорте, питание на производстве и т. д.

Таким образом, рекомендуемый компенсационный пакет предприятия включает в себя дифференцированную оплату труда и пакет социальных льгот.

При внедрении новой системы оплаты труда необходимо обеспечить доверие сотрудников к процессу изменения порядка денежного вознаграждения. Любое нововведение вызывает определенную настороженность, а изменения в существующих условиях труда, одним из которых является система оплаты, могут восприниматься как направленные на усиление эксплуатации. Вера сотрудников в руководство предприятия и доверие к разрабатываемым мерам — основной вопрос внедрения компенсационного пакета.

В процессе введения компенсационной системы необходимо оценить возможности предприятия платить те деньги, которые полагаются по новой системе, чтобы не возникло необходимости задним числом аннулировать какие-то пункты компенсационной системы. Кроме того, необходимо периодически определять удовлетворенность сотрудников новыми условиями денежного вознаграждения, для чего можно применять методы анкетирования и опросов.

Для определения экономического эффекта применения мотивационных моделей и методики оценки кадров в системе оплаты и стимулирования труда на ГП ХМЗ "ФЭД" и НКМЗ были проведены расчеты эффективности инвестиций в образование выборочных работников, которые по результатам оценки кадров выявлены как перспективные для вложений средств в их образование. Расчеты производились по формуле:

$$P = \sum_{t=1}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} \quad (4)$$

где P — сегодняшняя ценность будущих выгод;
 B_t — ожидаемое увеличение заработка в году t ;
 r — рыночная норма отдачи на капитал;
 n — число лет использования полученных знаний (предполагаемая длительность работы).

Результаты расчетов показали, что сегодняшняя ценность от будущих выгод (дисконтированная величина) составляет от 2 270,40 грн. до 13 534,60 грн., при затратах на обучение от 1 600 грн. до 6 000 грн. (в затраты на обучение входит

стоимость получения среднего специального и высшего образования при заочной форме обучения на 2003 – 2004 учебный год).

Результаты расчетов по мотивационным моделям с учетом результатов оценок кадров показали необходимость повышения образовательного уровня работников.

Таким образом, экономическая эффективность инвестиций в человеческий капитал составляет: для работников завода "ФЭД" — 23 144,20 грн.; для работников НКМЗ — 15 087,20 грн.

Социальная эффективность проектов проявляется в возможности достижения позитивных, а также избегания отрицательных с социальной точки зрения изменений на предприятии.

Социальная эффективность внедрения разработанного компенсационного пакета на предприятии обеспечивает следующие позитивные изменения: 1) обеспечение персоналу благоприятных условий труда, достойной заработной платы и необходимых социальных услуг; 2) реализацию и развитие индивидуальных способностей работников, в том числе повышение образовательного и квалификационного уровней; 3) определенную степень свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий, график и интенсивность работы и пр.); 4) благоприятный социально-психологический климат (возможности для коммуникации, информированность, относительную бесконфликтность отношений с руководством и коллегами), создаваемый на основе анализа социальной структуры коллектива. К числу предотвращенных отрицательных моментов следует отнести: ущерб, наносимый личности, в том числе стрессовые ситуации вследствие конфликтов на национальной почве, связанные с половозрастной структурой, образовательным уровнем, степенью прогрессивности работника.

Таким образом, внедрение компенсационного пакета на предприятии предполагает использование мотивирующей силы денежного вознаграждения для обеспечения необходимого производственного поведения работников достаточно простыми методами. Компенсационный пакет также служит целям удовлетворенности работника и повышения качества его работы. Система компенсаций предприятия должна ориентироваться на высокий уровень вознаграждения за интенсивный и эффективный труд. Разработанная система компенсации ориентирует работника на достижение нужного предприятию результата, сочетает в себе дифференцированность в оплате труда работника по его качествам и побуждает к улучшению этих качеств, выступает не только мотиватором трудовой деятельности, но и средством управления, рычагом для руководителя. Новая система компенсации дает возможность работнику увеличивать свое денежное вознаграждение по сравнению со старой системой, но и не подрывает экономическую самостоятельность предприятия и его конкурентоспособность. Внедрение системы компенсации должно сопровождаться продуманным механизмом информирования работников о новых правилах денежного вознаграждения, постоянным мониторингом эффективности компенсационного пакета.

Литература: 1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 638 с. 2. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. пособие / В. В. Травин, В. А. Деглов. — 4-е изд. — М.: Дело, 2002. — 272 с. 3. Хаєт Г. Л. Управление мотивацией труда и оптимизация его среды / Г. Л. Хаєт, А. Л. Еськов. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. — 556 с. 4. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие / Под ред. Е. Б. Моргунова. — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел - Сиятез", 2001. — 464 с. 5. Еськов А. Л. Менеджмент мотивации труда станочников / А. Л. Еськов, В. И. Кудийчук. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2003. — 160 с.

Стаття надійшла до редакції 12.11.03

МЕСТО НАЛОГОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

The role of tax planning in the budgeting system of an enterprise is determined by the author. The article describes interrelationship between tax planning and budgeting at an enterprise.

Высокая налоговая нагрузка в Украине оказывает значительное влияние на финансовую устойчивость предприятия, сокращая его капитал.

Снизить налоговую нагрузку на предприятие позволяет налоговое планирование, представляющее собой комплекс мер предприятия, направленных на максимальное использование всех нюансов существующего законодательства с целью законной минимизации его налоговых платежей.

Таким образом, в современных условиях стабильное функционирование предприятия в значительной мере зависит от использования в системе бюджетирования предприятия мероприятий по налоговому планированию.

В то же время на данный момент отсутствуют разработки в области выявления функциональной взаимосвязи налогового планирования с системой финансовых и операционных бюджетов предприятия, без которой проведение мероприятий налогового планирования невозможно.

Поэтому целью данной статьи является определение взаимосвязи налогового планирования с системой бюджетирования предприятия.

Большинство ученых в своих исследованиях отмечают существенное место налогового планирования в системе управления деятельностью предприятия.

В частности, Макаров М. Г. высказывает мнение, что "налоговое планирование является неотъемлемой частью финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Этот процесс имеет крайне важное значение, поскольку организация налогообложения позволяет своевременно выявить финансовые резервы для их капитализации" [1].

Рагозин Б. А. приходит к выводу, что "налоговое планирование является коренным элементом современной системы учета, финансового планирования и анализа на предприятии" [2].

Аналогичной позиции придерживаются и остальные ученые: Козенкова Т. А., Колодяжный А. В., Железникова Е. К., Вылкова Е. С. [3 – 6] и др.

Взаимосвязь налогового планирования с системой операционных и финансовых бюджетов предприятия, по мнению автора, осуществляется по двум направлениям:

1. В процессе первичной связи показатели операционных и финансовых бюджетов являются базой для расчета налоговых платежей по альтернативным вариантам налогообложения, на основании анализа которых выбирается наиболее рациональный способ осуществления хозяйственной деятельности предприятия.

Например, показатели бюджетов производства, продаж, расхода на сбыт, административных расходов, капитальных инвестиций, денежных средств являются исходными данными для определения вариантов оптимизации платежей по налогу на прибыль.

2. В процессе вторичной (обратной) связи показатели операционных и финансовых бюджетов корректируются под итоговые результаты осуществления мероприятий налогового планирования.

Таким образом, в процессе осуществления первичной связи бюджеты выступают управляющей системой, а налоговое планирование — управляемой, в процес-

се вторичной связи бюджеты являются управляемой системой, а налоговое планирование — управляющей.

Вышеописанный процесс представлен на рис. 1.



Рис. 1. Схема процесса системной связи бюджетов с налоговым планированием

Рассмотренную взаимосвязь можно проиллюстрировать на следующем примере.

Предположим, что по исходным данным бюджета расходов на сбыт заработная плата маркетолога составила 2 000 грн. в месяц, а взносы на социальное страхование и сбор в Пенсионный фонд Украины с его заработной платы — 800 грн. Вышеуказанные показатели принимаются за базу для осуществления мероприятий налогового планирования, вследствие чего реализуется первичная связь, где бюджет расходов на сбыт выступает управляющей системой.

В результате применения метода замены отношений в процессе налогового планирования выяснилось, что предприятие может избежать оттока денежных средств в виде налоговых платежей (800 грн.), если вместо постоянного работника услуги по маркетинговому исследованию ему будет оказывать частный предприниматель, находящийся на упрощенной системе налогообложения.

Если руководство предприятия примет решение об изменении существующей формы взаимоотношений, то рассматриваемый показатель бюджета расходов на сбыт снизится на 800 грн. Таким образом будет осуществлена вторичная (обратная) связь, в которой бюджет расходов на сбыт будет являться управляемой системой.

Общая взаимосвязь операционных и финансовых бюджетов с налоговым планированием приведена на рис. 2.



Рис. 2. Взаимосвязь операционных и финансовых бюджетов с налоговым планированием

Таким образом, схема взаимосвязи операционных и финансовых бюджетов с налоговым планированием, предложенная автором, наглядно показывает место и функции налогового планирования в системе управления предприятием.

Анализ схемы подтверждает, что налоговое планирование является важнейшим элементом управления финансовой деятельностью предприятия и оказывает существенное влияние на всю систему бюджетирования предприятия.

Впервые определенная функциональная взаимозависимость бюджетирования и налогового планирования в виде управляющей и управляемой системы позволяет осмыслить логическую последовательность осуществления процесса налогового планирования на предприятии.

Дальнейшими направлениями исследований в области поставленной проблемы является обоснование общей методики налогового планирования с учетом разработанной схемы взаимосвязи налогового планирования с системой бюджетирования предприятия.

Литература: 1. Макаров М. Г. Исследование и разработка оптимизационной модели налогообложения коммерческих предприятий малого и среднего бизнеса: Дис. ... канд. экон. наук. — М., 2001. — 156 с. 2. Рагозин Б. А. Налоговое планирование на предприятиях и в организациях. Т. 1. — М.: Аналитика-Пресс, 1996. — 432 с. 3. Вышкова Е. С. Налогообложение организаций и физических лиц: Учеб.-практич. пособие. — СПб.: Изд. дом "Сентябрь", 2002. — 224 с. 4. Железникова Е. К. Организационно-экономический механизм формирования налоговой политики на предприятиях сферы материального производства: Автореф. ... дис. канд. экон. наук. — М., 2002. — 18 с. 5. Козенкова Т. А. Влияние налогового планирования на финансовые результаты деятельности предприятия: Дис. ... канд. экон. наук. — М., 2000. — 168 с. 6. Колодзкий А. В. Налоговый менеджмент на малых предприятиях сферы услуг и пути его оптимизации: Дис. ... канд. экон. наук. — М., 2001. — 156 с.

Статья надійшла до редакції 4. 12. 03

УДК 658.8

Мигурская О. Н.

ОЦЕНКА СБЫТОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

The article presents the procedure of estimation of pharmaceutical enterprise marketing potential that allows to determine advantages and drawbacks of a medicine producer's marketing activity.

В настоящее время фармацевтический рынок Украины характеризуется как сложная структура с высокими темпами продаж и высоким уровнем конкуренции,

© Мигурская О. Н., 2004

при этом огромную роль для фармацевтического бизнеса играет эффективная сбытовая политика.

В современных условиях фармацевтические предприятия столкнулись с необходимостью получения конкурентных преимуществ в области сбыта продукции, что предопределяет оценку их сбытового потенциала.

В процессе управления сбытовым потенциалом необходимо своевременно отслеживать изменения, которые происходят в области сбытовой политики предприятия и обеспечивать адекватную реакцию на изменяющиеся условия целевого рынка [1].

Автором впервые определена специфика оценки сбытового потенциала предприятия — производителя лекарственных препаратов.

Методика оценки сбытового потенциала предприятия без учета его отраслевой принадлежности была предложена Балабаниць А. [1]. Отечественные ученые неоднократно исследовали вопросы сбытовой деятельности предприятий, уделяли внимание диагностике в сфере сбыта [2]. Основными научными работами в области сбыта лекарственных препаратов являются работы Мнушко З. Н. [3; 4], Громовика В. П., Усенко В. А. и др. Практическое руководство по управлению сбытом предложено зарубежным ученым Болтом Г. Дж. [5].

Целью данного исследования является оценка уровня сбытового потенциала фармацевтического предприятия с учетом стадии жизненного цикла целевого рынка и разработка рекомендаций по совершенствованию его сбытовой деятельности.

Основными задачами работы являются определение порядка и последовательности оценки уровня сбытового потенциала фармацевтического предприятия в зависимости от стадии жизненного цикла целевого рынка и разработка рекомендаций по ее практическому воплощению.

В качестве объекта исследования избран региональный производитель лекарственных препаратов.

Оценка сбытового потенциала фармацевтического предприятия осуществлялась в два этапа с использованием таких методов маркетингового исследования, как экспертная оценка и анкетирование.

Первый этап исследования заключался в экспертной оценке элементов комплексной системы сбытового потенциала. В качестве экспертов выступали специалисты отдела маркетинга и отдела сбыта фармацевтического предприятия, которым была предложена анкета в виде таблицы для оценки каждого элемента подсистемы сбытового потенциала предприятия, фрагмент которой представлен в табл. 1.

Комплексная система сбытового потенциала предприятия включает в себя три системы: обеспечения, управления и поддержки сбытовой деятельности. Каждая из этих систем структурно интегрирует в себе три подсистемы. Например, система обеспечения сбытовой деятельности включает три подсистемы: информационного, кадрового и товарного обеспечения.

Каждая подсистема, в свою очередь, разделяется на параметры и индикаторы. Параметры — это совокупность характеристик по каждой подсистеме сбытового потенциала. Индикаторы — набор показателей, которые характеризуют каждый параметр подсистем сбытового потенциала.

Например, подсистема информационного обеспечения включает два параметра: разработку системы маркетинговой информации и внутреннюю коммуникационную политику (см. табл. 1).

Таблица 1

**Экспертная оценка элементов комплексной системы
сбытового потенциала предприятия**

Элементы системы сбытового потенциала	Параметры	Индикаторы	Экспертная оценка в баллах
1. Система обеспечения сбытовой деятельности		1.1. Осуществления маркетинговых исследований: рынка; покупателей; сбытовой деятельности конкурентов	0,25 0,5 0,75
1.1. Подсистема информационного обеспечения	1. Разработка системы маркетинговой информации	1.2. Использование аналитических и прогнозных расчетов показателей сбытовой деятельности	0,5
		1.3. Использование современных информационных технологий в сохранении и обработке данных	0,75
		2. Внутренняя коммуникационная политика	
		2.1. Уровень коммуникационных связей между сбытовым персоналом 2.2. Оперативность обработки информации	0,75 0,75
Итого			4,25
1.2. Подсистема кадрового обеспечения	1. Кадровая политика предприятия	1.1. Планирование сбытового персонала	0,75
		1.2. Оценка результатов работы сбытового персонала	0,75
		1.3. Обучение и повышение квалификации сбытового персонала	0,25
	2. Конкурентоспособность сбытового персонала	2.1. Зарплата сбытового персонала	0,75
		2.2. Уровень компетенции	0,5
		2.3. Репутация менеджеров	0,75
		2.4. Способность персонала к профессиональной адаптации	0,75
		2.5. Наличие опыта в сфере сбытовой деятельности	0,75
Итого			5,25
1.3. Подсистема товарного обеспечения	1. Договорная политика	1.1. Степень целесообразности договорной политики предприятия	0,5
		1.2. Уровень стабильности договорных отношений	0,5
	2. Конкурентоспособность ассортимента	2.1. Степень позиционирования ассортимента	0,25 – 0,5
		2.2. Доля товаров на стадии роста и зрелости в ассортименте	1
		2.3. Имидж товаров предприятия	0,75
	3. Система контроля за качеством товара	3.1. Оценка конкурентоспособности товаров предприятия	0,75
		3.2. Разработка методов повышения качества и конкурентоспособности товара	0,5
Итого			4,38

Система управления сбытовой деятельностью объединяет подсистемы: программирования с параметрами стратегических и практических программ сбытовой деятельности;

организации сбытовой деятельности с ее параметрами технологии продажи на предприятии и комплекса мерчандайзинга;

контроля и координации с параметрами стратегического и тактического контроля за сбытовой деятельностью, оперативного контроля прибыльности и координации.

Система поддержки сбытовой деятельности состоит из подсистем: маркетинговых коммуникаций опосредованного влияния с такими параметрами, как рекламная политика и публик рилейшнз;

маркетинговых коммуникаций непосредственного влияния с параметрами стимулирования сбыта и прямого маркетинга;

сервисной поддержки сбыта с параметром сервисной политики.

Эксперты оценивали каждый индикатор подсистемы отдельно согласно такой шкале баллов:

0,25 — плохо используется потенциал подсистемы;

0,5 — не в полной мере используется потенциал подсистемы;

0,75 — достаточно используется потенциал подсистемы;

1 — полностью используется потенциал подсистемы.

По каждой подсистеме была выведена итоговая сумма баллов.

Вторым этапом исследования является расчет общей оценки уровня использования сбытового потенциала. Для расчета автором была использована матрица значимости элементов сбытового потенциала с учетом жизненного цикла целевого рынка. Матрица значимости дает возможность определить, насколько та или иная подсистема значима на стадии жизненного цикла целевого рынка (табл. 2).

Таблица 2

Матрица значимости элементов сбытового потенциала на различных стадиях жизненного цикла целевого рынка

№ п/п	Стадии жизненного цикла целевого рынка	Элементы комплексной системы сбытового потенциала								
		Система обеспечения сбытовой деятельности			Система управления сбытовой деятельностью			Система поддержки сбытовой деятельности		
		подсистема информационного обеспечения	подсистема кадрового обеспечения	подсистема товарного обеспечения	подсистема программирования	подсистема организации	подсистема контроля и координации	подсистема маркетинговых коммуникаций опосредованного влияния	подсистема маркетинговых коммуникаций непосредственного влияния	подсистема сервисной поддержки
1	формирования	xxxx	xxx	x	xxx	x	x	xx xx	x	x
2	ускоренного роста	xx	xxx	xxx	xxx	xxx	xx	xx	x	x
3	замедленного роста	x	x	xx	xx	xx	xxx	xxx	xxx	xxx
4	стабилизации	x	x	x	x	xx	xxx	xxx	xx xx	xx xx
5	спада	x	x	x	x	xx	xxx	xxx	xx xx	xx xx

Примечание: x — 5 баллов

Целевой рынок, как и товар, проходит в своем развитии несколько этапов: формирования, ускоренного роста, замедленного роста, стабилизации, спада [1].

В данном случае целевой рынок предприятия находится на стадии жизненного цикла — стабилизации, для которой характерно понижение спроса на продукцию производителя в результате переключения внимания потребителей на маркетинговые действия конкурентов.

Согласно матрице значимости элементов сбытового потенциала наиболее важными на стадии стабилизации целевого рынка являются элементы таких подсистем сбытового потенциала, как подсистема маркетинговых коммуникаций опосредованного влияния (20 баллов), которая включает рекламную политику предприятия и мероприятия по публичным реляциям, а также подсистема сервисной поддержки (20 баллов), включающая сервисную политику. Менее важными на данной стадии целевого рынка являются элементы подсистем информационного, кадрового, товарного обеспечения (по 5 баллов соответственно) и элементы подсистемы программирования (5 баллов).

Значимость подсистемы должна определяться экспертным путем, исходя из общей суммы, равной 100 баллам [1].

Для расчета уровня сбытового потенциала была использована также система взвешенных оценок. Взвешенная оценка рассчитывается путем умножения каждой оценки подсистемы на ее значимость. Сумма взвешенных оценок по всем подсистемам дает общую оценку уровня использования сбытового потенциала предприятия, которая будет увеличиваться при приближении полученного показателя к 1 000 (табл. 3).

Таблица 3

**Оценка уровня использования
сбытового потенциала предприятия**

Наименование подсистемы сбытового потенциала	Оценка использования каждой подсистемы сбытового потенциала	Значимость элементов сбытового потенциала	Взвешенная оценка, баллы
Подсистема информационного обеспечения	4,25	5	21,25
Подсистема кадрового обеспечения	5,25	5	26,25
Подсистема товарного обеспечения	4,38	5	21,9
Подсистема программного обеспечения	2,25	5	11,25
Подсистема организации обиходной деятельности	1,38	10	13,8
Подсистема контроля и координации	6,75	15	101,25
Подсистема маркетинговых коммуникаций опосредованного влияния	7	15	105
Подсистема маркетинговых коммуникаций непосредственного влияния	3	20	60
Подсистема сервисной поддержки	1,75	20	35
Общая оценка уровня использования сбытового потенциала предприятия			395,7

Из анализа данных табл. 3 следует, что наибольшую взвешенную оценку имеет подсистема маркетинговых коммуникаций опосредованного влияния (105 баллов) и подсистема контроля и координации (97,5 балла), которая включает стратегический, тактический, оперативный контроль и систему координации сбытовой деятельности. Подсистема контроля и координации имеет высокую взвешенную оценку за счет высоких показателей экспертной оценки параметров тактического и оперативного контроля, но параметр стратегического контроля имеет низкий пока-

затель экспертной оценки, что свидетельствует о внедрении на предприятии стратегического контроля за сбытовой деятельностью. Минимальную взвешенную оценку имеет подсистема программного обеспечения (11,25 балла), которая включает стратегические и тактические программы сбытовой деятельности, и подсистема организации (13,8 балла). К последней относят технологию продажи и комплекс мерчандайзинга. Так как объектом исследования является предприятие — производитель лекарственных препаратов — и в его сбытовой деятельности практически отсутствует прямой маркетинг, то комплекс мерчандайзинга не включен в деятельность фармацевтической фирмы, но присутствует в деятельности предприятий — посредников, реализующих продукцию фирмы. Поэтому экспертная оценка в подсистеме организации по комплексу мерчандайзинга отсутствует.

На основании результатов расчета можно сделать заключение, что на предприятии уровень использования сбытового потенциала составляет 40%. Следовательно, имеют место значительные резервы его увеличения.

Для повышения уровня сбытового потенциала предприятия необходимо использование в полной мере тех индикаторов его подсистемы, которые были оценены экспертами негативно.

В этой связи автором предложен соответствующий алгоритм повышения уровня сбытового потенциала предприятия, который включает следующие этапы:

- плановые маркетинговые исследования рынка;
- обучение и повышение квалификации сбытового персонала;
- разработку стратегии сбытовой деятельности;
- внедрение методики прогнозирования сбыта фармацевтической продукции;
- разработку тактических методов осуществления стратегии сбыта;
- оценку влияния проведенных мероприятий на сбытовой потенциал предприятия методом SWOT-анализа;
- оценку эффективности затрат на маркетинг;
- внедрение стратегического контроля за сбытовой деятельностью предприятия.

Используемые предприятием в полной мере индикаторы подсистемы маркетинговых коммуникаций опосредованного влияния, в частности, разработка и внедрение программ рекламной деятельности и проведение мероприятий по публичити, обеспечат фармацевтической фирме конкурентные преимущества в сбыте продукции.

Внедрение рекомендаций по совершенствованию сбытовой деятельности производителя лекарственных препаратов позволит оптимизировать работу по планированию и повышению эффективности организации системы сбыта продукции.

Литература: 1. Балабанюк А. Сбытовий потенціал підприємства та методики його оцінки // Темат. зб. наук. праць з проблем торгівлі "Торгівля і ринок України". Вип. 8. Т. 2. — Донецьк, 1999. — С. 13 — 21. 2. Комяков О. О. Діагностика у сфері збуту // Маркетинг в Україні. — 2000. — №3. — С. 38 — 39. 3. Мюшко З. М. Прогнозування збуту лікарських засобів / З. М. Мюшко, О. М. Свтушенко, В. В. Страшний // Фармацевтичний журнал. — 2000. — №3. — С. 13 — 18. 4. Мюшко З. Н. Экспертно-аналитический выбор поставщика фармацевтического товара / З. Н. Мюшко, Л. П. Дорохова, Е. Н. Евтушенко, В. В. Меркушин // Провизор. — 2001. — №17. — С. 5 — 7. Болт Г. Дж. Практическое руководство по управлению сбытом. — М.: Экономика, 1991. — 272 с.

МЕСТО САНАЦИИ В ОБЩЕМ КОНТУРЕ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

The place of enterprise reorganization within the general process of anticrisis enterprise management is determined. The definition of reorganization management as one of the approaches to enterprise management is given. The purposes and tasks of various kinds of reorganization are marked out.

Возникновение и становление антикризисного управления предприятием обусловлено общими объективными требованиями и условиями, а также является результатом эволюционного развития подходов к управлению предприятием.

Актуальность исследования вопросов антикризисного управления для отечественных предприятий обусловлена существующими проблемами поиска путей выживания в условиях рынка и новых факторов успеха предприятия в конкурентной среде. Поэтому среди множества задач, которые решаются в настоящее время на отечественных предприятиях, особое внимание необходимо уделить проблеме разработки механизмов антикризисного управления предприятием.

Анализ литературных источников и практики хозяйствования предприятий [1 – 6] позволяет сделать вывод о том, что в контексте проводимого исследования на современном этапе развития экономики Украины целесообразно выделить два основных вида управления — общее управление и антикризисное управление.

Общее управление включает: мониторинг внешней и внутренней сред предприятия; формирование и корректировку миссии и целей предприятия; управление организационными процессами и культурой; проектирование различных типов организаций, административное, рыночное, научно-техническое, производственное, кадровое, экологическое, финансовое управление предприятием.

Угроза возникновения и развития кризиса в процессе деятельности любого хозяйствующего субъекта обуславливает необходимость осуществления антикризисного управления. В процессе своего функционирования и развития практически каждое предприятие испытывает временные или хронические финансовые трудности разной степени тяжести и продолжительности. В этих условиях традиционные методы и инструменты общего управления предприятием и управление предприятием приобретают антикризисную направленность, то есть общее управление трансформируется в антикризисное.

Под антикризисным управлением следует понимать не только управление, ориентированное на выведение предприятия из состояния кризиса, но и управление, которое должно заранее спрогнозировать и предупредить неплатежеспособность предприятия, согласно с разработанной стратегической программой повышения конкурентных преимуществ и финансового оздоровления [7]. Таким образом, в антикризисном управлении выделяют два вида управления: предупреждающее и кризисное. *Предупреждающее управление* возникает при появлении "слабых сигналов" о кризисных ситуа-

циях и направлено на предупреждение развития кризиса. Кризисное управление осуществляется при наличии кризисных ситуаций на предприятии [8].

Кроме того, одним из направлений антикризисного управления является санационный менеджмент, который включает в себя методы и инструменты вывода предприятий из состояния кризиса, а также мероприятия по прогнозированию, предупреждению и локализации развития кризисных явлений.

Анализируя содержательные аспекты санационного менеджмента, следует дать его уточненное определение. Санационный менеджмент — это комплекс управленческих воздействий, включающий мероприятия организационно-правового, производственно-технического, финансово-экономического, социального характера и направленный на выведение предприятий из состояния кризиса и локализацию развития кризисных явлений.

Санационный менеджмент выполняет следующие функции:

оценки и прогноза перспектив, поиска альтернативных выходов из сложившейся ситуации;

постановки целей и задач санации;

формулирования и анализа проблем, решение которых является условием выхода из кризиса;

поиска и выбора проектов санации;

оценки проектов санации и прогнозирования результатов;

принятия решений по выбору проектов санации;

разработки проектов санации;

планирования и выполнения санационных мероприятий;

контроля и анализа отклонений, корректировки действий [4].

Центральным понятием санационного менеджмента является санация. Анализ литературных источников показал, что не существует единого определения санации. В таблице приведены различные определения санации.

Таблица

Различные толкования термина "санация"

Автор	Суть термина "санация"
1	2
Б. Бекендорфе М. Геринг	Комплекс последовательных взаимосвязанных мероприятий финансово-экономического, производственно-технического, организационного и социального характера, направленных на выведение субъекта хозяйствования из состояния кризиса или достижение его прибыльности или конкурентоспособности в долгосрочном периоде [9]
И. А. Бланк	Санация представляет собой систему мероприятий по финансовому оздоровлению предприятия, реализуемых с помощью сторонних юридических или физических лиц и направленных на предотвращение объявления предприятия-должника банкротом и его ликвидации; санация применяется для характеристики мер, используемых для предотвращения банкротства и ликвидации предприятия, которые осуществляются только за счет внешней помощи [10]
Макконнелл и Брю	Совокупность мероприятий для оздоровления предприятий без помощи кредиторов [11]

1	2
О. О. Терещенко	Система мероприятий, среди которых финансовые, производственно-технические, технологические, организационные, правовые и социально-экономические, задача которых состоит в восстановлении платежеспособности, ликвидности, прибыльности, конкурентоспособности предприятия [12]
Закон Украины "О восстановлении платежеспособности предприятия и признании его банкротом"	Система мер, которые осуществляются при производстве дела о банкротстве с целью предотвращения признания должника банкротом и его ликвидации, направленные на оздоровление финансово-хозяйственного состояния должника, а также удовлетворения в полном объеме или частично требований кредиторов путем кредитования, реструктуризации предприятия, долгов и капитала и/или организационно-правовой и производственной структуры должника [13]
Л. О. Лігоненко	Совокупность всех мероприятий, которые осуществляются с целью ликвидации недостатков в работе предприятия и обеспечения его ритмичной и эффективной деятельности на всех стадиях жизненного цикла предприятия [9]
Н. І. Титов	Санация — это оздоровление неплатежеспособного должника, предоставление ему финансовой помощи, которая направлена на поддержку деятельности должника и избежание его банкротства [12]

Критический анализ приведенных выше формулировок позволил уточнить содержание категории "санация". Под санацией подразумевается система последовательных взаимосвязанных мероприятий, охватывающих все аспекты жизнедеятельности предприятия, направленные на предотвращение признания должника банкротом и его ликвидации, оздоровление финансово-хозяйственного состояния должника, восстановление платежеспособности и ликвидности предприятия в краткосрочном периоде, а также его прибыльности и определенного уровня конкурентоспособности в долгосрочном периоде.

Место санации в общем контуре управления предприятием можно представить следующим образом (рисунок).

Как видно из рисунка, санацию предприятия можно классифицировать как превентивную санацию и кризисную санацию.

Превентивная санация предусматривает использование методов и средств ранней диагностики надвигающегося на предприятие дисбаланса на основе так называемых "слабых сигналов" и применение препятствующих ему предупреждающих (профилактических) мероприятий. Таким образом, целью превентивной санации является своевременное обнаружение слабых сигналов развития негативных тенденций предприятия.

Если же речь идет о предприятиях, которые уже функционируют нестабильно, то в таких условиях на предприятии возникает потребность в разработке мероприятий кризисной санации. Ее целью является локализация и преломление развития кризисных явлений с целью преломления негативных тенденций в развитии предприятия и вывода предприятия на восходящую траекторию развития.



Рис. Место санации в общем контуре управления предприятием

Таким образом, на основе проведенных исследований можно сделать следующие выводы:

санационный менеджмент является частью антикризисного управления, которая направлена на оздоровление хозяйствующего субъекта и придание его развитию восходящей тенденции;

санация — это не только комплекс мероприятий по оздоровлению финансовой деятельности предприятия, она должна охватывать все сферы его жизнедеятельности.

Литература: 1. Андрушків Б. М. Основи менеджменту / Б. М. Андрушків, О. Є. Кузьмін. — Львів: Світ, 1995. — 296 с. 2. Блэкман Л. С. Основы функционального и антикризисного менеджмента: Учебное пособие. — СПб.: Изд. Михайлова В. А., 1999. — 380 с. 3. Герчилова И. Н. Менеджмент. — М.: ЮНИТИ "Научка и бизнес", 1994. — 480 с. 4. Соколенко В. А. Санационный менеджмент: реалии, проблемы, решения. — Харьков: Основа, 2001. — 252 с. 5. Уткин Э. А. Антикризисное управление. — М.: Ассоциация авторов и издателей "Тандем"; Изд. "Эксмо", 1997. — 400 с. 6. Хайн Ф. Г. Менеджмент: Підручник. — К.: Вища школа, 1995. — 352 с. 7. Антикризисное управление: Учеб. пособие для технических вузов / Под ред. проф. Э. С. Минина и проф. В. П. Пангушина. — М.: Изд. "ТРИОП", 1998. — 432 с. 8. Раенцева Е. В. Антикризисное управление: сущность и основные инструменты // Об. трудів міжнарод. науч.-техн. конф. "Трибуростроєння - 2000". — Кагула. — С. 142 - 146. 9. Липинцю Л. О. Антикризисное управление підприємством: теоретико-методологічні засади та практичні інструментарії. — К.: Віра - В, 2000. — 580 с. 10. Башки И. А. Основы финансового менеджмента: В 2 т. — К.: Ника-Центр: Эльга, 1999. — С. 592. 11. Экономика: теория и практика: В 2 т. т. 1 — СПб.: АО "Древаль", АО "Лига", 1993. — 252 с. 12. Терещенко О. О. Финансовая санация та банкрутство підприємств. Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 2000. — 412 с. 13. Закон України "Про відновлення платоспроможності боржника і визнання його банкрутом" // Глябух. — 2002. — №13 (28). — С. 2 - 4.

Стаття надійшла до редакції 20.01.04

Довідка про авторів

Пушкар О. І. – докт. екон. наук, професор ХДЕУ

Грабовський Є. М. – аспірант ХДЕУ

Гриньова В. М. – докт. екон. наук, професор ХДЕУ

Сідун В. А. – канд. екон. наук, доцент Харківського державного університету харчування та торгівлі

Апостолов О. О. – здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

Кобзев П. М. – канд. фіз.-мат. наук, доцент ХДЕУ

Узунов Ф. В. – здобувач ХДЕУ

Королевська Н. Ю. – здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

Мішин О. Ю. – викладач ХДЕУ

Худавердієва В. А. – здобувач Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва

Дороніна М. С. – докт. екон. наук, професор ХДЕУ

Войтко В. В. – викладач ХДЕУ

Хохлов М. П. – докт. екон. наук, професор ХДЕУ

Черненко В. О. – канд. філос. наук, викладач ХДЕУ

Сасіна Л. О. – канд. екон. наук, доцент ХДЕУ

Лугова В. М. – аспірант ХДЕУ

Холодний Г. О. – канд. екон. наук, доцент ХДЕУ

Шумська Г. М. – аспірант ХДЕУ

Нечипорук Л. В. – канд. екон. наук, доцент
Національного університету внутрішніх справ

Мануйлов М. Б. – канд. техн. наук, старший
науковий співробітник НТУ "ХПІ"

Шевченко О. К. – канд. техн. наук, доцент ХДЕУ

Пономарьова Г. О. – старший викладач
Східноукраїнського національного
університету ім. В. Даля

Мішина С. В. – викладач ХДЕУ

Кулинич Т. В. – викладач Харківського
інституту бізнесу і менеджменту

Карпова В. В. – викладач ХДЕУ

Мігурська О. М. – аспірант ХДЕУ

Степурина С. О. – аспірант ХДЕУ

Зміст

Пушкарь А. И., Грабовский Е. Н. Моделирование процесса обеспечения конкурентоустойчивости компании в электронном бизнесе.	3
Гриньова В. М., Сідун В. А. Фактори формування економічної стабільності промислових підприємств.....	16
Апостолов А. О. Анализ методов оценки конкурентных преимуществ хозяйствующего субъекта.....	24
Кобзев П. М. Определение уровня системного совершенства предприятия на основе иерархической модели оценочных показателей.....	31
Узунов Ф. В. Методика оцінки рівня та якості життя населення.....	39
Королевская Н. Ю. Использование метода интегративного развития в системе управления преобразованиями предприятия.....	47
Мішин О. Ю. Методичний підхід до створення алгоритму управління ризиками на підприємствах вугільної промисловості.....	52
Худавердієва В. А. Ефективність використання землі в умовах формування земельного ринку.....	56
Дороніна М. С., Войтко В. В. Діагностика поведінки колективу.....	61
Хохлов Н. П. Трудный путь к истине.....	68
Черненко В. А. Курс философии в системе образования XXI века:	



философия в негуманитарных вузах (размышления на тему).....71

Сасіна Л. О., Лугова В. М. Гармонізація інтересів суспільства, організації і особистості при функціонуванні механізму мотивації.....78

Холодний Г. О., Шумська Г. М. Застосування стратегії диференціації персоналу в рамках маркетингової концепції.....83

Нечипорук Л. В. Страхование в системе управления рисками теневой экономической деятельности.....87

Мануйлов М. Б., Шевченко А. К. Эколого-экономическая оценка влияния поверхностного стока отводимого с урбанизированных территорий, на качество водных объектов.....92

Пономарева Г. А. Оценка состояния системы упреждающего управления на предприятиях Луганской области.....97

Мишина С. В. Методичний підхід до створення та практичного застосування інтегральної системи аналізу ефективності використання фінансових ресурсів промислових підприємств.....100

Кулинич Т. В. Компенсационный пакет как мотивационный стимул эффективной работы персонала предприятия.....106

Карпова В. В. Место налогового планирования в системе бюджетирования предприятия.....113

Мигурская О. Н. Оценка сбытового потенциала фармацевтического предприятия.....115

Степурина С. А. Место санации в общем контуре антикризисного управления предприятием.....121