

Управління розвитком

Харківський національний економічний університет

*Міжвузівська науково-практична
конференція
"Професійна державна служба та місцеве
самоврядування"
20 квітня 2005 року*

*Всеукраїнська наукова конференція
"Проблема особистості в сучасній науці:
результати та перспективи дослідження"
25 травня 2005 року*

Збірник наукових статей
видається 2 рази на рік

№ 2, 2005
спецвипуск

Харків. Вид. ХНЕУ, 2005

Засновник і видавець**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***Реєстраційний номер свідоцтва КВ №5948 від 19 березня 2002 р.**Затверджено на засіданні вченої ради університету.**Протокол №10 від 25.06.2005 р.***Редакційна колегія****Пономаренко В. С.** — докт. екон. наук, професор (головний редактор)

Афанасьєв М. В. — канд. екон. наук, професор

Внукова Н. М. — докт. екон. наук, професор

Грігорян Г. М. — докт. екон. наук, професор

Грицьова В. М. — докт. екон. наук, професор

Дікань Л. В. — канд. екон. наук, професор

Дороніна М. С. — докт. екон. наук, професор

Іванов Ю. Б. — докт. екон. наук, професор

Кизим М. О. — докт. екон. наук, професор

Клебанова Т. С. — докт. екон. наук, професор

Левикін В. М. — канд. техн. наук, доцент

Малярєвський Ю. Д. — канд. екон. наук, доцент

Назарова Г. В. — докт. екон. наук, доцент

Орлов П. А. — докт. екон. наук, професор

Пушкар О. І. — докт. екон. наук, професор

Тодика Ю. М. — докт. юр. наук, професор

Трийд О. М. — докт. екон. наук, професор

Українська Л. О. — докт. екон. наук, професор

Хохлов М. П. — докт. екон. наук, професор

Ястремська О. М. — докт. екон. наук, доцент

Редакція збірника наукових статейЗав. редакцією **Сєдова Л. М.**Редактори: **Гузенко О. М.****Гончаренко Т. О.****Замазій О. Є.****Тишкевич О. О.****Анацька О. В.****Філімонова Г. С.**Технічний редактор **Зубковська О. Г.**Комп'ютерна верстка **Зубковська О. Г.****Адреса видавця:** 61001, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а**Телефони:**

(057)702-03-04 — головний редактор

(0572)58-77-05 — зав. редакцією

E-mail: vydav@ksue.edu.ua

*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 23.08.2005 р.

Формат 84×108 1/16. Panip MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 29,5. Обл.-вид. арк. 33,25. Тираж 500 прим. Зам. № 499.

Ціна договірна.

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

- © Харківський національний економічний університет, 2005
- © Видавництво ХНЕУ, 2005
- дизайн, оформлення обкладинки
- © Управління розвитком, 2005

Управління розвитком

*Міжвузівська
науково-практична
конференція
"Професійна державна
служба та місцеве
самоврядування"*

20 квітня 2005 року

РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В РЕГУЛЮВАННІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ НА ФІНАНСОВИХ РИНКАХ УКРАЇНИ

After bringing into action the Laws of Ukraine about state and non-state pension insurance in socio-economic sphere of Ukraine, new subjects appear. They are characterised as stable and lawful. One of them is non-state pension fund and other administrative organizations, that provide the success of pension reform in Ukraine.

Головне завдання державного регулювання діяльності пенсійних фондів — це дотримання принципів, засад і механізму загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, створення умов для розвитку соціально-економічних інститутів пенсійної системи, чітке розмежування державних і приватних сфер послуг, регулювання порядку формування накопичувального пенсійного фонду та фінансування за рахунок його коштів видатків на оплату договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат застрахованим особам [1; 2].

Колишня система пенсійного забезпечення мала ряд структурних недоліків — маленькі розміри пенсій (як в абсолютному, так і у відносному вимірі), великі загальні витрати в системі внаслідок низького віку виходу на пенсію та існування пільгових пенсій, слабка залежність розмірів пенсій від величини внесків. Усі ці недоліки призводили до небажання громадян брати участь у пенсійній системі, яку уряд затвердив у вересні 2003 року. Дана система складається з трьох рівнів, де збереглась обов'язкова система пенсійного забезпечення і додалась добровільна, яка дає право на заощадження пенсійних коштів [2].

Мета запровадження багаторівневої пенсійної схеми не обмежується розв'язанням структурних проблем чинної системи та зменшення її уразливості щодо демографічних змін. Однією з цілей пенсійної реформи є також сприяння розвитку ринків капіталу в Україні. Пенсійні фонди, як і інші ощадні установи, відіграють важливу роль в економічному розвитку як засоби мобілізації капіталу для довгострокових інвестицій.

На відміну від банків, які з міркувань забезпечення ліквідності інвестицій загалом обмежуються короткостроковими чи середньостроковими активами, ощадні установи беруть на себе довгострокові зобов'язання і тому з точки зору не лише ліквідності, але й ризику опиняються у вигіднішому становищі для вкладання коштів у довгострокові активи [3].

Довгостроковий капітал може сприяти не лише економічному зростанню й покращенню корпоративного управління (через посилення на ринку позицій інституціональних інвесторів); підвищенню рівнів ліквідності (завдяки поглибленню участі в ринках цінних паперів); вдосконаленню ціноутворення (завдяки заохоченню торгівлі на вторинному ринку цінних паперів і збільшенню попиту на інформацію та результати ринкових досліджень) [4].

Актуальним для України сьогодні є розвиток ощадних установ та впровадження урядом України більш широких заходів на сприяння загальному розвитку ринків капіталу. Створення накопичувального фонду, який є суб'єктом добровільної системи пенсійного забезпечення, і стимулювання створення добровільних недержавних пенсійних фондів несуть у собі потенціал розвитку ринків капіталу в Україні.

Основною метою цих заходів є забезпечення пенсійного доходу майбутніх пенсіонерів. Кошти цих фондів мають інвестуватися відповідно до стратегії, спрямованої на досягнення поставленої мети. Водночас сприяння розвитку ринків капіталу, зокрема мобілізація капіталу для довгострокових інвестицій, є також важливим завданням, і це буде відмінним результатом для економіки України.

Для органів державного управління, а саме: Пенсійного фонду України, Міністерства фінансів і для структур, які ще можуть бути сформовані для цієї місії, як, наприклад, Управління з нагляду над пенсійними фондами, Гарантійний фонд, основною функцією є надійне збереження і примноження активів пенсійних фондів.

Ринки капіталу є ефективним механізмом, за допомогою якого у ринковій економіці пенсійні заощадження реінвестуються, тобто примножуються і повертаються. Інвестиції, які спрямовуються у прибуткові проекти, є потужним двигуном економічного зростання, яке, у свою чергу, створює робочі місця, породжує добробут і розширює коло доступних державі можливостей для вирішення соціальних питань [5].



Однією з важливих функцій державного управління в регулюванні діяльності пенсійних фондів на фінансових ринках України є створення умов для суб'єктів ринків капіталу, їх регулювання, регламентації діяльності з політикою непрямого контролю.

Сьогодні ринки капіталу в Україні розвинуті недостатньо, щоб виконувати хоча б одну з покладених на них функцій, але за умови достатнього розвитку ринки капіталу можуть сприяти зростанню економіки. Вони мають величезний потенціал і можуть:

- 1) створювати умови для об'єднання капіталу у спільний фонд через фінансових посередників;
- 2) здійснювати інвестиції у проекти, які були б надто великими або надто ризиковими для будь-якого одного інвестора чи однієї групи інвесторів;
- 3) мінімізувати юридичні ризики і витрати, пов'язані з купівлею та продажем цінних паперів;
- 4) забезпечувати ліквідність, заохочувати інвестування через надання можливості як купівлі, так і продажу цінних паперів;
- 5) збирати та поширювати інформацію про учасників ринку та ринкову активність, тобто ринки капіталу забезпечують прозорість операцій і створюють однакові умови для всіх учасників;
- 6) посилювати відповідальність з боку корпоративних менеджерів і забезпечувати формування ринкових цін з урахуванням інвестиційних ризиків;
- 7) сприяти укладанню фінансових угод, надавати можливості використання техніки хеджування та застосування механізмів управління ризиками [5].

І, насамкінець, ринки капіталу можуть заохочувати та сприяти заощадженням, вони забезпечують людей таким механізмом, щоб ті могли підготуватися до виходу на пенсію і застрахувати себе від ризиків бідності та непрацевдатності. Саме тому державне управління у сфері діяльності пенсійних фондів на фінансових ринках України є складним завданням, але таким, що вирішується.

Література: 1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. — К.: Преса України, 1997. — С. 40. 2. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" // ВВР України. — №24. — С. 70. 3. Закон України "Про банки і банківську діяльність" від 17.09.95 р. // ВВР України. — 1999. — №23. — С.12 – 15. 4. Крістофер С. Бендер. Інвестиції пенсійних активів: проблеми та рекомендації. — К.: АМР/ПАДКО Проект впровадження пенсійної реформи. — 198 с. 5. Закон України "Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні" від 08.12.96 // ВВР України. — 1999. — №11. — С.14 – 18.

Желюк Т. Л.

УДК 351.712

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В КОНТЕКСТІ ПОСИЛЕННЯ ЇХ МОТИВАЦІЇ

In the article the theoretical-methodical approaches to the estimation the work of public servants as the component of the system of personnel management in the government service management, that are directed on the increasing of the skilled providing professionalism and effective use of motivational management tool are considered. The factor-qualimektric model of the integral evaluation of personner servants work, which will be inducive to the self-perfection, selforganization of personner servants, the best realization of status and labour motivation is offered.

Здійснення економічних та соціальних перетворень в Україні, досягнення економічного зростання та надання державою громадянам управлінських послуг на високому рівні, просування в напрямку європейської інтеграції можливо лише за умови існування ефективної державної служби. Узагальнення досвіду удосконалення державної служби в країнах Європейської спільноти дозволяє сформулювати такі основні напрями цього процесу: пошук оптимального співвідношення політичних та адміністративних посад в органах державної влади; зменшення ролі вертикальної адміністративної ієрархії; розвиток функціональних органів управління; децентралізація, здешевлення, скорочення управлінського апарату; максимально можлива відкритість у прийнятті управлінських рішень, спрямованих на забезпечення потреб громадян; значне підвищення уваги до культурних, морально-етичних, мотиваційних аспектів державної служби; посилення вимог до якості надання управлінських послуг, ефективності функціонування органів державної влади.

© Желюк Т. Л., 2005

Адаптація інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу має здійснюватися за такими пріоритетними напрямками: вдосконалення правових засад функціонування державної служби; реформування системи оплати праці державних службовців; встановлення порядку надання державних послуг; вдосконалення нормативного регулювання вимог професійної етики державних службовців; удосконалення та підвищення ефективності управління державною службою; професіоналізація державної служби.

З огляду на ряд невирішених завдань, які існують у системі проходження державної служби, розробка ефективної моделі оцінювання роботи державних службовців, яка б посилювала їх мотивацію, є актуальною і становить як науковий, так і практичний інтерес.

Оцінювання в системі кадрового менеджменту державної служби — це один з важливих компонентів управління персоналом, що сприяє поліпшенню підбору і розстановки кадрів, розвитку професійної ініціативи і творчої активності державних службовців, активізації їх потенціалу, виявленню потреб у підвищенні кваліфікації та самовдосконаленню; раціоналізації процесу планування та організації діяльності як державного службовця, так і державного органу загалом; виявленню організаційних проблем та їх оперативному реагуванню; аналізу відповідності посадових інструкцій реальному функціональному навантаженню державних службовців.

Оцінювання роботи державних службовців переслідує:

адміністративну мету, яка полягає в прийнятті рішень, щодо ротації персоналу з метою його кращого використання;

інформативну мету, яка покликана формувати інформаційно-аналітичну базу щодо якісного та кількісного кадрового забезпечення державної установи, що допомагатиме керівному складу державної служби ефективніше використовувати кадровий потенціал установи;

мотиваційну мету, яка стимулює роботу державних службовців і може носити трудову форму (включає оцінку умов до самовираження, самореалізації працівників державних установ та організацій) та статусну форму (включає оцінку роботи державного службовця за конкретними функціональними напрямками). Кінцевим етапом такої оцінки є фінансова чи нефінансова мотивації (рисунок).

Сьогодні основні підходи щодо оцінювання кадрового забезпечення державної служби у сфері наукових досліджень реалізуються за такими напрямками:

1) розробка рубрикаторів оцінки ефективного виконання державними службовцями посадових обов'язків, основними серед яких є: професійні знання на певній ділянці роботи; якість виконаних рішень; прагнення до досягнення високих результатів; вміння й готовність приймати рішення; здатність працювати з іншими, комунікабельність; володіння професійною етикою; наявність політичної і правової культури [1; 2];

2) вдосконалення механізмів оцінки кадрів у контексті проведення індивідуального самоконтролю, щорічної оцінки, атестації, проходження стажування чи випробувального терміну [3; 4; 5, С. 209 – 264];

3) розробка якісних методик оцінювання кадрового забезпечення: метод стандартних оцінок, алфавітно-числової оцінки; експертні методи (незалежних суддів, колективної оцінки, ситуаційного інтерв'ю), моделювання управлінських ситуацій, нормативні методи оцінки тощо [6; 7].

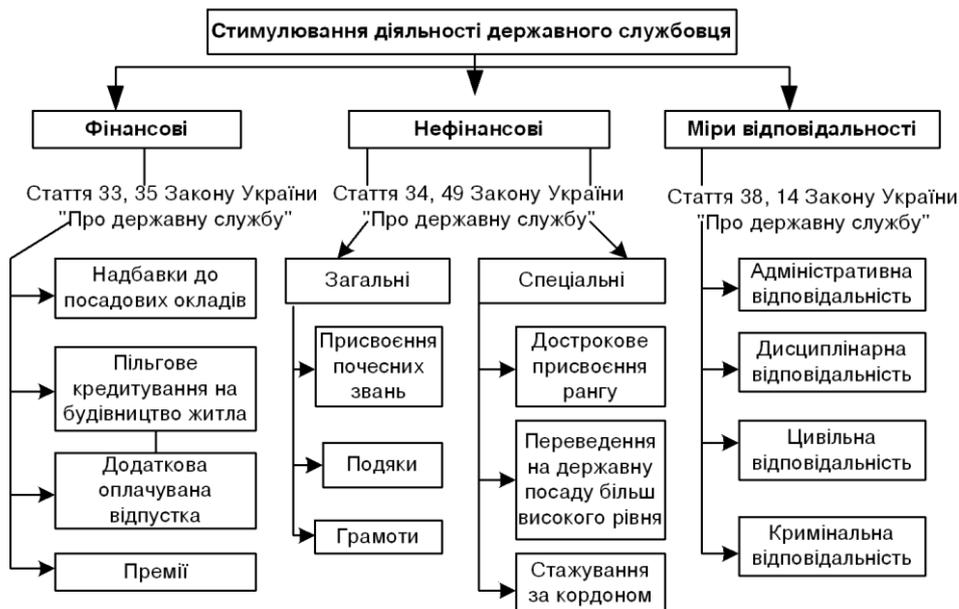


Рис. Структура мотиваційного механізму роботи в системі державної служби



Діюче нормативно-правове забезпечення регламентує такі форми реалізації оцінювання проходження державними службовцями служби:

атестацію, яка дає оцінку ділових, особистих і моральних якостей службовця, процесу і підсумків його службової діяльності, забезпечує законність у системі функціонування державної служби, допомагає виявити потенційні можливості державного службовця для підвищення його у службовій діяльності, стимулює підвищення кваліфікації і професіоналізму державних службовців. Реалізується в процесі роботи атестаційної комісії, яка в межах установленої процедури виявляє ступінь відповідності працівника посаді, яку він обіймає [8];

щорічне оцінювання, метою якого є перевірка діяльності державних службовців відповідно до посадових інструкцій, особистих планів роботи та порівняння якості їх роботи із визначеними критеріями та показниками, що здійснюється безпосереднім керівником шляхом спостереження та контролю [9];

стажування, яке є способом перевірки професійного рівня і ділових якостей особи, яка претендує на просування у службовій діяльності [10].

Методика оцінювання роботи державних службовців за даними формами переобтяжена показниками, а документи, які готуються для проведення атестації чи щорічної оцінки є громіздкими і не завжди містять об'єктивну інформацію, а кінцеве рішення щодо перерахованих процедур навіть більше носять суб'єктивний характер. З огляду на це виникає необхідність використання більш гнучкої, простої у використанні, демократичної методики оцінювання.

Особливу актуальність у науковій літературі сьогодні становлять методи комплексної оцінки якісного кадрового забезпечення, в основі яких покладена кваліметрична методика оцінювання, розроблена в 90-х роках В. К. Тарасовим та Е. А. Дорошенком [11]. Розглянемо можливість її використання в конкретній практиці проходження державної служби через розробку пояснюючої моделі оцінювання якісного кадрового забезпечення. Дана модель передбачає вирішення двох завдань:

розробка методичного та документального механізмів оцінювання;

отримання підсумкового показника оцінки роботи державного службовця, який забезпечить реалізацію мотиваційної мети оцінювання.

Принципами оцінювання в даній моделі є: об'єктивність, гласність, оперативність, єдність вимог, простота, результативність, демократизм та престижність.

В основі методики оцінювання покладено інтегральний підхід, що включає оцінювання професійної підготовки, особистих якостей, ефективності виконання посадових обов'язків, комунікативних здібностей державних службовців.

На відміну від діючої методики оцінювання, що використовується при проведенні щорічної оцінки роботи державного службовця, дана модель оцінювання є демократичнішою, оскільки передбачає участь державного службовця в процедурі оцінювання, адже оцінюють не тільки його, але й він оцінює своїх колег та свого керівника.

Для оцінки керівників та службовців загальні вимоги до них групуються в п'ять груп оціночних факторів (табл. 1). Коефіцієнти значимості розраховуються експертним шляхом за допомогою математичного ранжування (від 0 до 1 або від 1% до 100%). Експертні опитування можуть проводитися серед незалежних експертів або фахівців державної установи, в якій проводиться оцінка.

Таблиця 1

Фактори оцінки якості роботи державних службовців*

№п/п	Фактори оцінки	Рейтингова оцінка для керівників	Рейтингова оцінка для державних службовців
1	Трудові якості	0,20	0,35
2	Організаційні здібності	0,24	0,10
3	Компетентність	0,26	0,20
4	Особисті якості	0,14	0,15
5	Психологічна сумісність з колективом	0,16	0,20
	Усього	1	1

* Таблицю побудовано на основі експертної оцінки керівників структурних підрозділів обласної державної адміністрації.

Рекомендовану форму оціночного листа, який складається на кожного державного службовця, подано автором в табл. 2.

Типова форма оціночного листа

Оціночний лист			
Прізвище, ім'я, по батькові Місце роботи Посада			
№п/п	Фактори для оцінки	Елементи критеріїв	Оцінка
1	Трудові якості	1. Працелюбність. 2. Діловитість. 3. Ініціатива. 4. Якість виконання управлінських рішень	
Середня оцінка			
2	Організаційні здібності	1. Вміння організувати людей. 2. Цілеспрямованість. 3. Авторитет. 4. Вміння тримати імідж ділової людини	
Середня оцінка			
3	Компетентність	1. Знання адміністративного менеджменту, організаційно-економічних основ роботи. 2. Правильність виконання посадових обов'язків. 3. Своєчасність прийняття управлінських рішень. 4. Загальна обізнаність у політичному, економічному, культурному житті країни. 5. Прагнення до самовдосконалення	
Середня оцінка			
4	Особисті якості	1. Чесність. 2. Принциповість. 3. Порядність. 4. Відповідальність. 5. Дисциплінованість	
Середня оцінка			
5	Психологічна сумісність з колективом	1. Вміння створювати і підтримувати сприятливий психологічний клімат у колективі. 2. Вміння спілкуватись. 3. Терпимість. 4. Самокритичність. 5. Вміння управляти конфліктними ситуаціями в колективі	
Середня оцінка			

Оцінки виставляються за п'ятибальною шкалою: 5 балів — коли якість проявляється в найвищому ступені і постійно; 4 бали — коли якість проявляється майже постійно; 3 бали — коли якість проявляється періодично; 2 бали — коли дана якість не проявляється і це не наносить збитків роботі структурного підрозділу; 1 бал — коли дана якість не проявляється і це гальмує ефективну роботу структурної одиниці.

Кожну із отриманих оцінок перемножують на коефіцієнт значимості (табл. 1), а отримані результати за 5 факторами додають. Кінцеву оцінку можна провести в такому діапазоні: від 1 до 2 — службовець не відповідає посаді, яку обіймає; від 2,1 до 2,9 — службовцю призначається повторна оцінка через півроку з пропозиціями щодо покращення роботи чи підвищення кваліфікації; від 3 до 4 — службовець відповідає посаді, яку обіймає; від 4,1 і більше — службовець може бути призначений на вищу посаду чи простимульований фінансово.

Це оцінювання можуть здійснювати як вищі керівники так і підлеглі, з якими працює державний службовець, що дасть змогу, на відміну від звичайної процедури атестації чи щорічної оцінки, врахувати колективну думку і уникнути суб'єктивної оцінки атестаційної комісії, яка в реальних умовах складається з обмеженого числа працівників (до 5 чоловік). Крім цього, кількісний підхід до вимірювання якісних характеристик службовців — це стратегічно правильний шлях вдосконалення рейтингових систем оцінки кадрового потенціалу в системі органів виконавчої влади.

Факторно-кваліметричний підхід до оцінювання сприятиме самоорганізації, самоосмисленню діяльності державних службовців. Воно може проводитися в процесі атестації (згідно з українським законодавством раз на три роки), при щорічному оцінюванні або під час проведення адміністративного моніторингу. Кваліметричне оцінювання персоналу, з одного боку, сприяє підвищенню ефективності виконання посадових обов'язків, а з дру-



гого — дозволяє позбутися некваліфікованих кадрів, цим самим підняти якісне забезпечення державної служби. У випадках, коли державні службовці отримують низьку оцінку виконання покладених на них посадових обов'язків і завдань, до них можуть застосовуватися заходи адміністративного впливу. Наприклад, встановлення певного терміну для поліпшення показників роботи, проведення додаткових співбесід із безпосереднім керівником, виключення з кадрового резерву. У разі необхідності можуть застосовуватися заходи дисциплінарного впливу, передбачені чинним законодавством, у порядку, визначеному статтями 148, 149 Кодексу законів про працю.

Подальші дослідження в цьому напрямку повинні проводитися в руслі відпрацювання методик фінансової мотивації роботи державних службовців за результатами проведеної оцінки та вдосконалення нормативно-правового забезпечення для реалізації статусної мотивації.

Література: 1. Нижник Н. Системний підхід до керівництва організацією: функції мотивації / Н. Нижник, О. Машков, С. Мосов // Вісник ЖДУ. — 1998. — №1. — С. 132 – 137. 2. Рудакевич М. І. Етика державних службовців. Монографія. — К.: Національна академія державного управління при Президенті України, 2003. — 360 с. 3. Леліков Г. Державна служба в Україні: концепція побудови та функціонування // Вісник державної служби України. — 2002. — №2. — С. 9 – 17. 4. Луговий В. Проблеми та пріоритети удосконалення добору та розстановки й підготовки кадрів державного управління в Україні / В. Луговий, В. Князев, В. Куценко, Г. Литвинов // Вісник Української академії державного управління при Президенті України. — 2001. — №4. — С. 5 – 19. 5. Оболенський О. Ю. Державна служба: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 344 с. 6. Колот М. А. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу. Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с. 7. Крушельницький О. В. Управління персоналом: Навч. посібник / О. В. Крушельницький, Д. П. Мельничук. — К.: Кондор, 2003. — 296 с. 8. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 року №1922 "Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців" // Урядовий кур'єр. — 2000. — №17. 9. Загальні методичні рекомендації щодо проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань, затверджені наказом Голодержслужби від 31 травня 2002 р. №39. — К.: Преса України, 2002. — 96 с. 10. Постанова Кабінету Міністрів України від 1 грудня 1994 року №804 "Про порядок стажування у державних органах" // Урядовий кур'єр. — 1994. — №16. 11. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент. — К.: МАУП, 2002. — 192 с. 12. Постанова Кабінету Міністрів України від 8.08.2002 року №953 "Про наукову програму дослідження розвитку державної кадрової служби та вдосконалення кадрового забезпечення державного управління" // Урядовий кур'єр. — 2002. — №9. 13. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 березня 2002 року №144-р "Про затвердження Концепції ротации кадрів на окремих посадах державних службовців" // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — №4. 14. Воронько О. А. Керівні кадри: державна політика та система управління. — К.: Вид. УАДУ, 2000. — 156 с. — С. 11. 15. Дубенко С. Д. Державна служба в Україні. Навч. посібник. — К.: Вид. УАДУ, 1998. — 168 с. 16. Дьомін О. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби / О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко // Вісник державної служби України. — 2001. — №2. — С. 65 – 84. 17. Веб-сайт Головного управління державної служби України // www.guds.gov.ua.

Бабічев А. В.

УДК 338.242

ІНФОРМАЦІЙНИЙ ВЕКТОР ТА УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ В СИСТЕМІ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

The problems of development the ongoing education are connected with the information supporting this process. Realization of the reforms in education is impossible without information interchange of the state, departments of education management with the society, consumers of educational services.

Президент України В. Ющенко на колегії Міністерства освіти і науки України, що відбулася 24 березня 2005 року, зазначив: "Освіта творить громадянина або каліку". З цим не можна не погодитись, важливість освіти у побудові високорозвиненої європейської України беззаперечна.

Шлях до європейської та світової інтеграції, що обраний нашою країною, зумовлює інтенсивність змін в усіх галузях суспільного життя, в тому числі й освіти.

© Бабічев А. В., 2005

Сучасне інноваційне навчання має на меті дві основні складові. По-перше, щоб виховати здатність до "передбачення", випередження подій, зорієнтувати людину на свідомий вибір альтернатив, спиратись при цьому необхідно на творчість, а не на досвід, що був отриманий під час попереднього розвитку. Суть такого навчання полягає в набутті вмінь застосовувати нові методологічні прийоми, навички, настанови й цінності, необхідні, щоб жити у світі, який швидкоплинно змінюється.

По-друге, навчити дотримуватися принципу "співучасті", що передбачає участь індивідів і цілих суспільств у процесі прийняття важливих рішень на всіх рівнях — від локального до глобального, тобто мова йде про демократизацію процесу прийняття відповідальних рішень, передумовою чого є демократизація освіти, кардинальні зміни в процесі навчання.

Система освіти донедавна базувалася на наданні вузькопрофільної підготовки, наданні студенту чи учню певного багажу знань, який повинен забезпечити йому благополуччя у житті. В умовах інформаційного суспільства цього вже недостатньо. Необхідно сформувати інтерес до знань, потребу в навчанні та постійному самовдосконаленні, усвідомлення необхідності навчатися протягом усього життя. За словами російського вченого О. Запесоцького "Стратегічна мета освіти — індивідуальність як концентроване вираження людської сутності, унікальна особистість, яка духовно самовизначилася, яка усвідомлює і практично реалізує своє покликання й призначення в різних видах та сферах соціально-культурної практики. Досвід свідчить — навчання, яке виключає духовно-моральну складову й орієнтується лише на передачу максимального обсягу знань та освоєння технологій, не забезпечує професійної успішності фахівця й неминуче спричиняє кризу соціально-культурної та особистісної ідентичності. Навчання ефективно лише настільки, наскільки йому вдається пробудити в людині людське (її духовність, волю до самопобудови, інтерес до самопізнання й самовизначення). У зв'язку з цим надзвичайно важливим є розуміння вищого навчального закладу як соціокультурної системи, функції якої не обмежуються підготовкою людини до професійної діяльності. Його необхідно розглядати як форму трансляції та відтворення культурних норм, цінностей, ідей, як простір генерування суспільної ідеології, яка разом з її носіями вростає в культуру й дасть свої плоди" [1].

Кожен новий день дає світові нові наукові знання, відкриття, інформацію, майже щорічно в кількісному вимірі вони подвоюються. Для засвоєння цієї інформації індивідом необхідна побудова нової системи отримання та використання знань, тобто перехід від індустріального до інформаційного, технотронного суспільства, що створює для людини принципово нові умови життя, вимагає постійного самовдосконалення, поновлення знань і вмінь, постійного зростання відчуття відповідальності, ґрунтовної гуманітарної підготовки — розвиненого логічного мислення, мовної культури тощо.

Наприкінці ХХ століття завдяки сприятливому розвитку тенденцій та подій ідеї всезагального та постійного навчання стали найбільш популярними та визнаними в більш широкому політичному, економічному, соціокультурному контексті. Термін "безперервна освіта", "освіта впродовж усього життя", або "навчання впродовж усього життя" став прямим вираженням надії суспільства на освіту, як на панацею, що здатна вивести з кризи людську цивілізацію.

Спочатку в документах Організації Об'єднаних Націй ідеї безперервної освіти включили в себе дошкільну та позашкільну освіту, а також освіту дорослих. Але після 2000 року трактування цього поняття стало більш чітким і визначеним. Воно включало освіту як єдине ціле, як послідовність та взаємозв'язок усіх етапів впродовж усього життя людини. "Безперервна освіта" — єдність і спільність усього освітнього процесу впродовж усього людського життя. Така концепція об'єднує всі аспекти освіти, включає всі його складові, при цьому ціле більше, ніж сума його складових. Не існує такого поняття, як самостійна "постійна" частина освіти, котра не була б впродовж усього життя.

Безперервна освіта — це не освітня система, а принцип, що закладений в основу всієї її організації, тобто головний системоутворюючий принцип, який складає основу розвитку кожного з елементів цієї системи [2].

Безперервну освіту сьогодні можна розглядати як унікальний механізм виживання людини й суспільства в інформаційну епоху.

В Україні згідно з Законом України "Про освіту" [3] для управління освітою створена система державних органів і органи громадського самоврядування, які діють у межах повноважень, визначених законодавством. На колегії Міністерства освіти і науки України 24 березня 2005 року Президент України В. Ющенко виклав одну з принципових тез у реформуванні освіти в Україні: центральний орган державної влади, що здійснює керівництво у сфері освіти, один — Міністерство освіти і науки України. Всі навчальні заклади України повинні бути підпорядковані одному міністерству.

Міністерство освіти і науки України, місцеві органи управління освітою реалізують державну політику в галузі національної освіти, спрямовану на її відродження, подальше вдоскона-



лення науки, всебічний розвиток людини, її особистості та найвищої цінності суспільства, забезпечення суспільного виробництва кваліфікованими працівниками та спеціалістами.

Органи державного управління освітою повинні забезпечити громадян України якісними освітніми послугами, що гарантовані державою, а це, в свою чергу, ставить завдання перед державними службовцями цих органів.

Продуктом діяльності органів управління освітою (враховуючи специфіку органів державної виконавчої влади) є послуги та управлінські рішення, що надаються громадянам [4].

Ефективність діяльності такого виду організацій, як органи управління освітою, в основному залежить від процесів обміну інформацією, прийняття рішень і забезпечення процесів управління в організації.

XX століття принесло Україні великі досягнення у сфері освіти, вивело її на одне з перших місць у світі за рівнем освіченості та коефіцієнта інтелектуальних можливостей населення. Трансформаційні процеси, що відбувалися в українському суспільстві на зламі століть, різко змінили ситуацію. Криза, яка поглинула всі сфери життєдіяльності суспільства, стала системною, поглинувши в себе й освіту, і науку.

На думку багатьох вчених, система освіти і науки України — одна з найбільш постраждалих в умовах кризи нашого суспільства. Вихід із такого становища — комплексне розв'язання проблеми. Дуже важливим є врахування глобальних цивілізаційних процесів в освіті, упровадження світового досвіду в практику навчальних закладів України.

Безперечно, важливою у підтримці та ефективному впровадженні освітніх реформ на сучасному етапі постає роль інформації. Нові інформаційні та комунікаційні технології створюють економіку нової доби та нове інформаційне суспільство. Одним із завдань сучасної системи безперервної освіти є формування інформаційної культури нації. Це завдання має три складових: виховання нової людини інформаційного суспільства, адаптація людини до "цифрового" світу, надання комплексу освітніх послуг.

Без розвитку системи інформаційних ресурсів безперервна освіта неможлива. Це є одна з проблем розвитку такої системи для України. На жаль, до цього часу в нашій країні не сформована така система ресурсів, існують тільки її окремі ланки, поєднання яких потребує коштів і часу. В країні спостерігається великий дефіцит "цифрових" ресурсів. Першочергове завдання України сьогодні — комп'ютеризація та інформатизація, бо без цього неможливо створити систему ресурсів, запровадити систему безперервної освіти. Слід чітко усвідомити: якість освіти та життя залежить від рівня впровадження інформаційно-комунікаційних технологій і формування інформаційної культури. Нові інформаційні і телекомунікаційні технології змінюють характер взаємодії між тими, хто навчає і хто навчається — це нова парадигма освіти, що дає можливість вільного вибору інформації, яка цікава та корисна споживачеві освітніх послуг. Вважається, що відповідно до індексу інформаційного суспільства у світі 55 країн перейшли до інформаційного суспільного ладу, в якому відбувається формування принципово нової парадигми професійної діяльності. Україні серед країн цього списку немає [5].

Потужним засобом формування громадської думки щодо суспільних реформ, у тому числі й освітніх, в умовах інформаційності сучасного суспільства є засоби масової інформації. Для освітян вони є як джерелом інформації, так і інструментом їх професійного розвитку та підтримки модернізаційних процесів на місцях.

За даними спеціальних соціологічних досліджень, оцінка сучасного стану освіти в Україні досить важка. Спеціалісти, суб'єкти освітнього процесу відмічають непослідовність і непрофесіоналізм проведення освітніх реформ [6]. На початку XXI ст. відбувалося зниження якості освіти в усіх її ланках, була відсутня необхідна навчально-матеріальна база, постійно знижувався авторитет Учителя, зростали кадрові проблеми у зв'язку з внутрішньою та зовнішньою еміграцією викладацького складу тощо.

Одним із факторів неефективності реформ останнього десятиліття в освіті стала відсутність зв'язків з громадськістю, інформування суспільства про реформи, що здійснювала держава. Державі потрібен постійний зворотний зв'язок з учасниками освітнього процесу, громадськістю. Необхідне створення сприятливого громадського середовища для подальших перетворень у галузі освіти. Органи управління освітою як на державному, так і на регіональному рівнях повинні дослухатися, роз'яснювати, радитись з громадськістю, сприяти формуванню відповідної позитивної громадської думки щодо реформ, які відбуваються в галузі.

Ще один крок, котрий повинен забезпечити саме двосторонній зв'язок уряду та Міністерства освіти і науки України з суспільством, — створення Громадської колегії Міністерства освіти і науки України, про що було заявлено 24 березня 2005 року.

Головне управління освіти і науки Харківської обласної державної адміністрації значну увагу приділяє питанню інформаційних ресурсів в освіті. Останніми роками впроваджуються заходи щодо інформатизації закладів освіти області, в першу чергу сільської місцевості, показник кількості учнів шкіл області на 1 комп'ютер складає 47 осіб, більше



половини закладів підключені до мережі Інтернет. Необхідно зазначити особливу важливість цього для сільської місцевості: підключена до Інтернет школа — майже єдине джерело отримання інформації не тільки для учасників освітнього процесу, а й усієї громади.

Вперше в Україні на Харківщині була створена обласна освітянська мережа, до якої вже підключені ресурси вищих начальних закладів, науково-методичних інститутів, органів управління освітою. Зараз поставлено завдання — створення Освітнього порталу регіону.

Ведеться плідна робота з засобами масової інформації. Наказом Головного управління освіти і науки у січні 2005 року була створена PR-служба Головного управління, постійно проводяться прес-конференції, круглі столи, зустрічі з громадськістю, "гарячі лінії", під час яких висвітлюються основні тенденції в сучасній освіті, обговорюються, пояснюються нові форми роботи, реформи. На жаль, зазначені заходи сьогодні не в повній мірі задовольняють інформаційні потреби громадян і держави.

Одним із революційних кроків у цьому напрямі є організація роботи електронного форуму голови обласної державної адміністрації А. Б. Авакова. Мабуть, саме його робота спонукала Головне управління освіти і науки провести Круглий стіл з питань загальної середньої освіти 30 березня 2005 року. В роботі Круглого столу взяли участь голова облдержадміністрації, активні комунікатори електронного форуму, керівники закладів та установ освіти області, вчителі, представники громадсько-професійних організацій, споживачі освітніх послуг (батьки, громадяни). Одна з цілей, яку ставили перед собою організатори заходу, — створення конструктивного громадсько-професійного середовища, яке б сприяло подальшим позитивним змінам в освітній галузі та у взаємовідносинах всіх суб'єктів освіти, в тому числі зі споживачами освітніх послуг.

Ще одним кроком у напрямку поєднання зусиль суспільства і держави в проведенні освітніх реформ стала організація роботи обласного батьківського віча, що було проведено в квітні 2005 року. Мета цього зібрання — вироблення спільного плану реалізації заходів у галузі для задоволення освітніх потреб учнів та їх батьків.

Сьогодні, безумовно, правильною є теза — система безперервної освіти буде існувати та ефективно працювати тільки за наявності й доступності інформації для будь-якого громадянина, учасника освітнього процесу. Тільки поєднання зусиль держави й суспільства через інформацію задовольнить освітні потреби громадянина і принесе бажаний результат державі.

Література: 1. Запесоцкий А. С. Какого человека должна сформировать сегодня система образования // Высшее образование в России. — 2003. — №3. — С. 46 – 47. 2. Стратегия гуманизма / Авт. коллектив: В. И. Астахова, Е. В. Астахова, Л. А. Белова. — Харьков: Изд. НУА, 2004. — 212 с. 3. Закон України "Про освіту" №1060-ХІІ від 23.05.1991 року // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — №34. — Ст. 451. 4. Доповідь про основні результати діяльності у 2004 році. "Професійна державна служба: що зроблено і що далі?" — К., 2005. — 36 с. 5. Матеріали виступу Міністра освіти і науки України С. М. Ніколаєнка на колегії Міністерства освіти і науки України 24 березня 2005 року // www.mon.gov.ua. 6. Бюлетень "Програми підтримки вироблення стратегії реформування освіти". — 2001. — №2 (черв./лип.) — С. 3.

УДК 330(075.8)

Кобзев П. М.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

In the article conceptual bases of the system approach to improvement of state management and municipal self-management are studied.

Необходимость совершенствования государственного управления и местного самоуправления обусловлена, прежде всего, неэффективностью их функционирования на прошедшем этапе трансформации государственной системы к демократическому устройству и к корректной рыночной экономике.

Основной причиной неэффективности управления является системный кризис в созданной системе государственного управления и местного самоуправления. Характерным проявлением поведения сложной организационно-экономической системы, например государственной, в условиях системного кризиса является режим генерации проблем

© Кобзев П. М., 2005



в процессе ее функционирования. Поэтому предпринимаемые реформы государственного управления в условиях системного кризиса с режимом генерации проблем не дали в прошлом, не дают в настоящем и не могут дать в будущем положительных результатов, несмотря на позитивную целевую направленность почти каждой из них.

В опубликованных источниках по антикризисному управлению [1; 2] нет определения системного кризиса, поэтому, чтобы предметно вести речь о системном кризисе вообще и об его устранении в частности, необходимо дать ему определение. По причине отсутствия определения все говорящие о системном кризисе вкладывают в него свой смысл, поэтому не представляется возможным установить единое представление о нем, понимание его сути и характерных черт. Это обстоятельство является, по мнению авторов, одной из основных причин, препятствующих его устранению.

В работах [1; 2] описаны симптомы системного кризиса, но не описаны причины его возникновения языком системной теории [3], поэтому трудно установить причинно-следственные связи системного кризиса.

По результатам проведенного автором системного анализа предлагается определение системному кризису. **Системный кризис** — это состояние и поведение созданной с нарушением системных принципов и организованной для функционирования с отклонением от системных закономерностей организационно-экономической системы, внешние и внутренние воздействия на которую вызывают в ее внутренней среде режим генерации проблем, нестабильное и неустойчивое состояние.

Системный кризис в системе государственного управления независимой Украины возник сразу же после разрушения советской системы государственного управления на территории Украины и начала функционирования наспех создаваемых фрагментов системы государственного управления. Причинами его возникновения стали нарушенные системные принципы при ее создании и плюс к этому допущенные нарушения системных закономерностей при организации ее функционирования.

Согласно системной теории [3], искусственно создаваемые организационно-экономические системы, к числу которых относится система государственного управления, при их создании должны быть наделены полным набором известных системных свойств, а при организации их функционирования необходимо строго соблюдать установленные теорией системные закономерности.

Опыт создания систем государственного управления в развитых капиталистических странах и, в первую очередь в США, является примером соблюдения системных принципов к их созданию и организации функционирования. Соблюдение системных принципов при создании и организации функционирования систем государственного управления, а затем и различных бизнес-систем стало подтверждением их работоспособности и залогом долговременного экономически успешного развития и высокой конкурентоспособности управляемых ими систем.

Известны также активные эксперименты по созданию систем государственного управления и систем управления сложными хозяйствующими объектами (предприятиями, объединениями и отраслями) с нарушением системных принципов, то есть с системными пороками и болезнями, и организации их функционирования с отклонением от системных закономерностей.

Речь идет о системах государственного управления СССР и стран социалистического содружества, а также о системах государственного управления большинства независимых государств, включая Украину, созданных в постсоветском пространстве.

Если ввести классификацию приведенных выше систем как "здоровых" для первого вида и как "больных" — для второго, то их сравнительное поведение во времени можно представить кривыми на рисунке, представляющими собой кривые жизненного цикла, и отображающими зависимость обобщенного системного показателя жизнедеятельности (ПЖД) от времени функционирования или времени жизни систем.

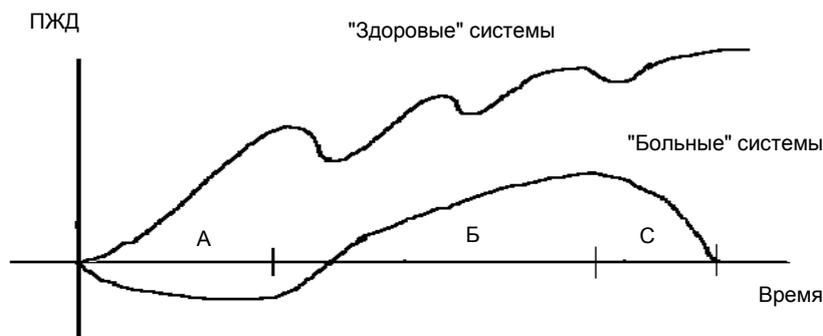


Рис. Жизненные циклы "здоровой" и "больной" систем



На рисунке представлены две кривые, характеризующие поведение "больных" (кризисных) и "здоровых" (организационно-экономических) систем. Показатели жизнедеятельности "больных" систем всегда будут ниже, чем у "здоровых". Кроме того, у "больных" систем при их функционировании проявляется несколько характерных особенностей.

1. В системе возникает хаотическое состояние после начала функционирования порочной системы (резкое возрастание энтропии) до включения режима самосохранения (самореанимации), после чего начинается режим роста (например, роста ВВП) показателей жизнедеятельности системы.

2. Конечная продолжительность жизни "больных" систем: СССР — 70 лет, страны соцлагеря — 45 – 50 лет. Можно также сравнить продолжительность жизни двух супер-систем — "здоровой" США и "больной" СССР.

3. Эффективность функционирования "больной" системы никогда не может сравняться или превзойти эффективность функционирования "здоровой" системы (при одинаковых примерно масштабах и уровне сложности сравниваемых систем).

4. Если сравнивать достижения и успехи "больных" систем и "здоровых", то первым они, как правило, даются более высокой ценой.

Следствиями системного кризиса в государственных системах являются производные частные кризисы, классификация которых дана в литературе по антикризисному управлению [1; 2], где рассматриваются их симптомы и подходы к устранению. Однако об одном следствии не упоминается авторами — о возникшей некорректной внутригосударственной среде, препятствующей росту инвестиций и возникновению массового созидательного процесса, без которого невозможен устойчивый стратегический экономический рост государственных организационно-экономических систем. Следует заметить, что уровень некорректности среды (как отношение доли некорректных рыночных операций к их общему числу) достаточно высок и достигает в Украине по оценкам автора значений 0,6 – 0,8.

В этих условиях любая попытка вносить изменения в какую-либо часть системы (например, реформирование) вызывает (в силу взаимосвязи ее элементов) непредсказуемые изменения в других ее частях. Трансформация государственных кризисных систем Украины в условиях неустраняемого системного кризиса полна примерами таких проявлений, зачастую очень острых и масштабных с катастрофами и даже повторными революционными процессами (оранжевая революция).

Самым драматичным исходом "больных" систем является их саморазрушение. Пример — саморазрушение в результате системного кризиса и нарастающего режима генерации проблем ОЭС "СССР" и ОЭС стран социалистического содружества. А до саморазрушения — мучения и частые кризисы, то есть то, что мы имеем в период трансформации в Украине.

Следовательно, приведенные, по мнению автора, убедительные аргументы, делают актуальной проблему предотвращения системного кризиса в системе государственного управления, а при возникновении системного кризиса — проблему его устранения.

Итак, из определения следует: чтобы предотвратить возникновение системного кризиса в системе государственного управления, необходимо, во-первых, исключить нарушение системных принципов при ее создании, во-вторых, исключить отклонение от системных закономерностей при организации ее функционирования.

Однако, в случае созданной в Украине "больной" системы государственного управления речь должна идти об устранении системного кризиса, которому уже 14 лет. К сожалению, новая власть об устранении системного кризиса вопроса не ставит, а интенсивно проводит реформы с не менее интенсивной генерацией проблем, подтверждая при этом теоретические выводы о нецелесообразности реформ в системе в условиях системного кризиса.

Позитивным моментом является тот факт, что было отложено проведение конституционной реформы. Но еще раз следует подчеркнуть, что в условиях системного кризиса реформы проводить в системе бесполезно, так как они не дадут ожидаемых результатов.

Следовательно, необходимо предотвратить достижение стадии саморазрушения государственной системы. Для ОЭС "Украина", в условиях высокой динамики внешних и внутренних изменений, рыночной открытости и недостаточной ее самодостаточности продолжительность жизни системы государственного управления и государственной системы в целом может быть существенно меньше, чем в условиях социалистического лагеря. Подобная "перспектива" для независимой Украины крайне непривлекательна. Поэтому однозначно возникает необходимость устранения системного кризиса путем реконструкции существующей кризисной системы государственного управления на принципах и закономерностях системной теории.

Литература: 1. Антикризисное управление. Учебник / Под ред. Э. М. Короткова. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 432 с. 2. Чернявский А. Д. Антикризисное управление: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2000. — 208 с. 3. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2003. — 368 с.

ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

In the public servant's professional growth the problem of improvement their professional skill is the leading, as the improvement of professional skill can help to solve the students' needs and to adapt their plans to practical activities.

В умовах трансформації державного управління одним з головних напрямів мотивації кар'єрного зростання державних службовців є підвищення кваліфікації. Ця проблема розглядається в працях багатьох авторів [1 – 2].

Реалізація форм навчання для державних службовців має деякі особливості. Так, велику увагу слід приділяти не пасивним формам (лекціям, семінарам), а активним. Серед активних форм слід виділити традиційні, такі, як: ділові ігри, розбір ситуацій, рольові ігри, однак зростання вимог до державних службовців потребує втілення нових форм. Серед нових форм слід навести навчання у співробітництві, креативне навчання, метод створення проєктів, інсценіровка [1]. Такий підхід потребує вдосконалення усієї системи функціонування інституту підвищення кваліфікації. Потрібно зробити наголос на самостійній роботі слухача, який повинен використовувати при підготовці до навчальних занять бібліотеку, Інтернет, узагальнювати свій досвід та вміти використовувати досвід інших країн.

Говорячи про активізацію аудиторних занять слід відмітити існуючу практику активних семінарів, на яких слухачі провадять обмін думками під керівництвом викладача. Також дуже ефективні виїзні заняття, які проводяться на базі діючих структур державного управління.

Визначають чотири основних фази, кожна з яких була необхідною для ефективного навчання, а саме:

Довід — це відноситься майже до кожної ситуації чи події, коли може відбуватися навчання, — особливо у тих випадках, коли щось не виходить, або має місце зіткнення з проблемою. Приклади з досвіду можуть пропонуватися з наміром під час навчального курсу як засіб навчання.

Обдумування — тут слухач повинен перестати розмірковувати, що сталося, обдумати будь-яку інформацію інших та прийти до висновку, що ці дії можна було б виконати ефективніше.

Висновок — ця стадія природно витікає з попередньої та включає продовження розмірковування, що сталося неправильно, чому воно сталося та висновку, що треба, щоб сталося по-іншому в подібній ситуації, для того щоб результат був більш ефективним.

Планування — тут слухач планує, коли, де та як діяти, виходячи з розмірковувань, зроблених на попередній стадії.

Коли слухачі діють, виходячи із своїх рішень під час стадії "Планування", вони фактично отримують інший досвід та починають цикл знову. В більшості випадків слід рухатися по колу навчального циклу з повторами для досягнення ефективного навчання. Навчальний цикл зображено на рис. 1.



Рис. 1. Навчальний цикл

Необхідно підкреслити, що процес може розпочинатися на будь-якій стадії циклу, а навчання буде ефективним при завершенні усіх чотирьох стадій. Проте, якщо намагатимемося виключити одну або більше стадій, навчальні можливості будуть втрачені.

Розробка цілей є обов'язковим етапом між встановленням потреб курсу підготовки та розробкою курсу або курсів для задоволення цих потреб.

Оскільки цілі сформульовано з точки зору біхевіористики, вони будуть ефективними тільки тоді, коли очікувані результати навчального курсу також біхевіористичні. В іншому випадку ймовірно навчальні завдання будуть ефективними.

Завданнями системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування є: реалізація державної політики в цій галузі; втілення основних принципів, визначених цим Законом; забезпечення постійного піднесення рівня професійної кваліфікації і культури працівників, на яких поширюється чинність Закону України "Про державну службу" [1].

Мета і завдання системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування здійснюється відповідними органами управління, акредитованими у встановленому порядку вищими навчальними закладами післядипломної освіти або структурними підрозділами вищих навчальних закладів відповідного рівня акредитації, що проводять підготовку згідно із стандартами повної вищої освіти, освітньо-професійними програмами підготовки, перепідготовки та професійними програмами підвищення кваліфікації.

Приклад мети заняття: на заняттях будуть зазначені цілі й навчальні завдання та буде надана можливість слухачам для розробки кожної з них для підвищення кваліфікації за вибраним напрямком.

Цілі мають з точки зору біхевіоризму, визначати те, що зможуть робити слухачі курсу, пройшовши навчання. Цілі повинні бути спеціальними та, якщо можливо, містити в собі 3 елементи:

- бажаний результат курсу навчання;
- необхідний рівень ефективності;
- умови, за яких така ефективність має бути досягнута.

Більшість навчальних курсів повинні відповідати певним цілям. Цілі курсу можуть бути виражені у більш загальній формі.

Слухачі повинні сформулювати самостійно цілі підвищення кваліфікації, мету, яка чітко описує знання, які вони представляють без використання нотаток.

У навчальному завданні для небіхевіористичного результату, що включає три стадії, використовують відповідні тези, або свої нотатки.

Результат підвищення кваліфікації, який включає "важку" інформацію або оглядові вміння, краще за все можна визначити за допомогою тестів. Але якщо заняття спрямоване на розвиток міжособистих людських навичок або їх обізнаності чи ставлень, важко визначити, які результати повинні бути досягнуті. Вірогідно, що різні учасники будуть потребувати вивчення різних речей, залежно від їх досвіду, отриманого в житті. В цій ситуації ймовірно буде корисно використовувати обмін досвіду між слухачами та проведення занять за активними формами.

Навчальне завдання повинно включати наступне:

- визначення теми для вивчення або обговорення;
- кількість навчальних моментів для визначення слухачами самостійно;

можливість для слухачів пояснити, як вони будуть застосувати отримані знання на робочих місцях.

Приклад навчального завдання для заняття щодо вивчення корупції (навчальна задача):

у процесі дискусії учасники матимуть можливість дослідити суть корупції в державних установах і як її викоринювати;

кожний учасник визначить чотири ключових навчальних моменти для себе та двома з них поділиться з групою;

наприкінці навчання вони матимуть час для розмірковування, як їх знання можуть бути застосовані на робочому місці.

Іноді можна мати два типи результатів. Один з них можна виміряти та побачити, йому буде відповідати навчальна мета. Другий результат може бути "м'якого" типу. Цілом нормально змішувати цілі та навчальні завдання, де це потрібно.

Ключові навчальні моменти загалом використовуються як пам'ятний помічник, щоб упевнитися, що усі основні моменти включені до підвищення кваліфікації за будь-яким конкретним предметом. Це може допомагати розбити цілі на окремі кроки та розмістити



їх таким чином, щоб надати заняттю структуру. Ключові навчальні моменти можуть включати будь-яке або усе з перерахованого:

- основні законодавчі та нормативні акти;
- важливі принципи;
- основоположні теорії;
- важливу інформацію фактичного характеру;
- основні варіанти;
- ілюстративні приклади;
- досвід слухачів.

Якщо ви не знаєте скільки буде потрібно часу для викладення матеріалу під час заняття, буде корисним поділити ключові навчальні моменти на три групи, а саме:

- моменти, які слухачі:
 - повинні знати;
 - належить знати;
 - можуть знати;
- підтверджують правильність своїх знань.

Достатня кількість часу повинна бути відведена для моментів у графі "повинні знати".

Тоді, якщо час вичерпано, ваші слухачі, принаймні, познайомляться з найбільш важливою інформацією. А якщо залишається час після завершення цієї стадії, ви ще маєте дві категорії інформації для викладення слухачам. Такий підхід, зокрема, корисний, коли ви працюєте ще з ким-небудь і хочете бути впевненими передати їм викладання в обумовлений час.

Існує ще декілька інших шляхів організації ключових навчальних моментів для допомоги слухачам:

- від знання до незнання;
- від простого до складного;
- від загального до конкретного;
- у хронологічному порядку;
- у порядку важливості тощо.

При підготовці резерву в більшості організацій виділяється дві групи:

спадкоємців або дублерів — це кандидати на заміщення керівних посад, готових до роботи на цих посадах у даний момент або в найближчому часі;

молодих співробітників з лідерським потенціалом — це люди, що в перспективі (через 10 – 15 років) можуть зайняти керівні посади в організації.

Слід виділити такі ступені цього процесу: підбір кандидатів; підготовка планів розвитку; реалізація планів підготовки спадкоємців; оцінка їхніх успіхів; призначення на посаду.

Працівник повинен знати не тільки свої перспективи на короткостроковий і довгостроковий періоди, але і те, яких показників він має домогтися, щоб розраховувати на просування у службовій діяльності.

Як показує досвід, на різних етапах кар'єри людина задовольняє різні потреби. Попередній етап включає навчання в школі, середню й вищу освіту і триває до 25 років. За цей період людина може змінити кілька різних робіт у пошуках виду діяльності, що задовольняє його потреби і відповідає його можливостям. Якщо такий вид знаходиться відразу, починається процес самоствердження як особистості, людина піклується про безпеку існування.

Далі настає етап становлення, що триває приблизно п'ять років — від 25 до 30. У цей період працівник освоює обрану професію, здобуває необхідні навички, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження і з'являється потреба встановлення незалежності. Звичайно в цьому віці створюються і формуються родини, тому з'являється бажання одержувати заробітну плату, рівень якої вище прожиткового мінімуму.

Етап просування звичайно триває від 30 до 45 років. У цей період йде процес зростання кваліфікації, просування у службовій діяльності. Відбувається нагромадження практичного досвіду, навичок, зростає потреба в самоствердженні, досягненні більш високого статусу і ще більшої незалежності, починається самовираження як особистості. У цей період набагато менше приділяється уваги задоволенню потреби в безпеці, зусилля працівника зосереджені на збільшенні розмірів оплати праці і турботі про здоров'я.

Етап збереження характеризується діями щодо закріплених досягнутих результатів і триває від 45 до 55 років. Настає пік удосконалювання кваліфікації та відбувається її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання, працівник зацікавлений передати свої знання молоді. Цей період характеризується творчістю, тут може бути підйом на нові службові шаблі. Людина досягає вершин незалежності і самовираження. З'являється заслужена повага до себе і оточуючих, що досягли свого становища



чесною працею. Хоча багато потреб працівника в цей період задоволені, його продовжує цікавити рівень оплати праці, але з'являється усе більший інтерес до інших джерел доходу (наприклад, участь у прибутках, капіталі інших організацій, акції, облігації).

Етап завершення триває від 55 до 65 років. Тут людина починає всерйоз задумуватися про пенсії, готуватися до відходу на пенсію. В цей час йдуть активні пошуки гідної зміни і навчання кандидата на вивільнювану посаду. Хоча цей період характеризується кризою кар'єри, і такі люди все менше одержують задоволення від роботи, випробують стан психологічного і фізіологічного дискомфорту, самовираження та повагу до себе і до людей. Таким чином у них досягається найвища точка за весь період кар'єри. Вони зацікавлені в збереженні рівня оплати праці, але прагнуть збільшити інші джерела доходу, які б замінили їм заробітну плату даної організації при відході на пенсію і були б гарною добавкою до пенсійного посібника.

На останньому, пенсійному, етапі кар'єри в даній організації (виді діяльності) довершена. З'являється можливість для самовираження в інших видах діяльності, що були недоступні в період роботи в організації або були хоббі (живопис, садівництво, робота в громадських організаціях й ін.). Стабілізується повага до себе і побратимам-пенсіонерам.

З усього вищезазначеного можна зробити такі висновки:

1) система підвищення кваліфікації державних службовців повинна мати системний блок, який би впроваджував перспективні плани для кожної категорії слухачів;

2) на первинному етапі знайомства з групою оргвідділ повинен провести розрізнення слухачів за їх рівнем;

3) треба визначити потреби групи і провести їх інтегрування;

4) позитивним слід вважати досвід участі слухачів підвищення кваліфікації у проведенні конференцій, круглих столів тощо;

5) більше уваги потрібно приділяти зворотному зв'язку зі слухачами, для чого слід вивчати як їх письмові побажання, так і особисті виступи;

6) дуже позитивним необхідно вважати досвід занять на базі органів державного управління з участю провідних фахівців.

Література: 1. Державне управління / За ред. А. Ф. Мельник. — К.: Знання-Прес, 2003. — 344 с. 2. Управление персоналом / Под ред. С. И. Самыгина. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. — 512 с. 3. Закон України "Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування" // Голос України. — 2003. — №23. — 20 листопада. — С. 6–7.

УДК 338.13

Орлов П. А.

Орлов С. П.

ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НАЧИСЛЕНИЯ АМОРТИЗАЦИИ И ИЗНОСА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ

In the article main disadvantages of the Government regulation in the field of fiscal and economic amortization which are now used in Ukraine are described. Main directions of government regulation improvement are grounded.

Органы государственного управления промышленно развитых стран в числе важнейших инструментов активизации инвестиционной деятельности широко используют реформирование системы амортизации, основанное на расширении масштабов ускоренной амортизации [1]. Ускоренная амортизация приводит к снижению налога на прибыль в первые годы после ввода средств труда в эксплуатацию и за счет этого обеспечивает более быстрый возврат инвестиций, делает инвестиционные проекты более

© Орлов П. А., Орлов С. П., 2005



эффективными и менее рискованными, повышает инвестиционные возможности предприятий. В этой связи разработка налоговой политики государства должна осуществляться параллельно с амортизационной с целью выработки рациональной и согласованной налогово-амортизационной политики. Цель данной статьи заключается в теоретическом обосновании направлений совершенствования государственного регулирования в сфере начисления амортизации и износа средств труда.

Необходимой предпосылкой разработки рациональной амортизационной политики на макро- и микроуровнях является обоснование понятийного аппарата. В бывшем СССР и в Украине ускоренную амортизацию начали использовать с 1991 г. После ввода в действие в 1997 г. Закона Украины "О налогообложении прибыли предприятий" масштабы ускоренной амортизации резко возросли. Однако в этом документе до сих пор нет даже определения ускоренной амортизации [2]. Данное обстоятельство является одной из причин того, что многие ошибки и упущения, допущенные в этом Законе, переходят в другие нормативные акты. Приходится констатировать, что такой эффективный инструмент стимулирования инвестиций и обновления производства как ускоренная амортизация в результате его неграмотного применения в нашей стране не дает должного эффекта, а часто вообще приводит к отрицательным последствиям.

Четкого понятийного аппарата в области амортизационной политики нам не удалось обнаружить и в литературе, изданной в промышленно развитых странах. Не определившись с понятийным аппаратом, целями и сферами применения ускоренной и неускоренной амортизации, рациональное их применение на практике невозможно.

Для отнесения системы амортизации к ускоренной, неускоренной или замедленной, по мнению авторов, необходимо комплексно рассмотреть метод начисления, порядок переоценки амортизируемых средств труда, соотношение амортизационного периода и экономически рационального срока службы.

Под системой ускоренной амортизации следует понимать также метод ее начисления и порядок переоценки средств труда, при которых в течение первых лет или всего амортизационного периода, не превышающего экономически рациональный срок службы, обеспечивается опережающий рост накопленной суммы амортизационных отчислений по сравнению с действительными темпами потери его потребительских свойств и стоимости.

Неускоренной системой амортизации следует считать такую систему ее начисления, которая в течение всего экономически рационального срока службы средств труда обеспечит совпадение накопленной суммы амортизационных отчислений с действительными темпами утраты средствами труда потребительских свойств и стоимости¹. Отсюда вытекает, что продолжительность амортизационного периода при использовании неускоренной амортизации должна быть равна экономически рациональному сроку службы средств труда. Величины амортизационных отчислений за единицу времени (месяц, год) чаще всего должны быть различными в течение амортизационного периода, чтобы соответствовать действительным темпам утраты средствами труда потребительских свойств и стоимости. Однако из-за большой сложности решения подобной задачи, неускоренной в первом приближении можно считать систему амортизации, основанную на прямолинейном методе при совпадении амортизационного периода с экономически рациональным сроком службы.

Под системой замедленной амортизации следует понимать такой метод ее начисления и порядок переоценки стоимости средств труда, при которых в течение первых лет или всего экономически рационального срока службы, наблюдается отставание накопленной суммы амортизационных отчислений от действительных темпов потери его потребительских свойств и стоимости. При этом к моменту истечения экономически рационального срока службы может не обеспечиваться накопление суммы амортизационных отчислений достаточной для покрытия утраченной средством труда стоимости. Замедленная амортизация вообще не должна практиковаться. Она может быть только следствием допущенных просчетов.

Изложенное позволяет сделать вывод, что для отнесения амортизации к ускоренной, неускоренной или замедленной недостаточно знать только метод ее начисления (как часто ошибочно считают).

Метод амортизации является важным элементом системы, но не единственным. Он определяет базу и алгоритм начисления амортизации за определенный период для конкретных объектов основных средств. Например, Стандарт (Положение) бухгалтерского учета №7 "Основные средства" рекомендует отечественным предприятиям такие ме-

¹ Далее для краткости вместо терминов "система ускоренной амортизации", "система неускоренной амортизации" будут использоваться термины "ускоренная амортизация" и "неускоренная амортизация".

тоды, как прямолинейный (равномерный), метод уменьшения остаточной стоимости (уменьшающегося остатка), метод ускоренного уменьшения остаточной стоимости (уменьшающегося остатка по двойной норме), кумулятивный (суммы чисел), производственный (амортизация начисляется пропорционально объему произведенной работы или продукции) [3]. В мировой практике используется большое количество методов амортизации, в том числе и метод переоценки стоимости средств труда.

Очень распространенной ошибкой является отождествление метода с системой амортизации. Поэтому нельзя согласиться с утверждением, приводимым со ссылкой на зарубежных авторов, что "под ускоренной амортизацией понимают любой метод расчета амортизационных отчислений, когда они прогрессивно уменьшаются в каждом последующем периоде" [4]. При таком подходе получается, что ускоренную амортизацию обеспечивает метод суммы чисел, уменьшающегося остатка и другие регрессивные методы, а равномерный метод может осуществить только неускоренную амортизацию. Несколько отличающееся определение приведено в работе, опубликованной Международной организацией труда. Ускоренная амортизация — это "метод определения сумм амортизации, основанный на постоянстве ставки процента ежегодных списаний со стоимости недвижимого имущества в течение всего срока его службы, но при этом абсолютная сумма амортизационных расходов по годам уменьшается" [5]. В этом определении ускоренная амортизация вообще отождествляется только с методом уменьшающегося остатка. Но наиболее существенный недостаток является общим: в обоих определениях отождествляется метод начисления с системой амортизации. Если в условиях высоких темпов инфляции не проводить своевременную и объективную переоценку стоимости основных производственных фондов, то методы суммы чисел и уменьшающегося остатка не обеспечат не только ускоренную, но и неускоренную амортизацию. С другой стороны, при проведении своевременных и объективных переоценок основных фондов ускоренную амортизацию можно не менее успешно обеспечить и равномерным методом, сократив в необходимой пропорции продолжительность амортизационного периода против экономически рационального срока службы.

Из изложенного вытекает, что любой из рассмотренных выше методов амортизации при определенном изменении других элементов системы может обеспечивать "ускоренную", "неускоренную" и "замедленную" амортизацию.

Нельзя признать обоснованным, рекомендуемый пунктом 8.3.3. Закона Украины "О налогообложении прибыли предприятий", метод ежегодной переоценки балансовой стоимости основных фондов и нематериальных активов с помощью коэффициента индексации, когда темп инфляции ниже 10% в год вообще в расчет не принимается, что необоснованно, так как это уже высокая инфляция. Во-вторых, логичнее ориентироваться не на индекс инфляции, отражаемый индексом потребительских цен, а, например, на индекс цен инвестиций в основной капитал или индекс цен на строительно-монтажные работы.

Необходимо учитывать, что ускоренная амортизация должна применяться только для определения размеров налога на прибыль. Преимущества от ускоренной амортизации имеют только рентабельные предприятия. Убыточные предприятия никакой выгоды от нее не получают, только лишь искусственное завышение убытков, вот поэтому они должны иметь право от нее отказаться в пользу неускоренной.

Кроме того, в условиях применения рентабельными предприятиями ускоренной амортизации для фискальных целей, необходимо параллельное использование неускоренной амортизации для определения действительных издержек предприятий, связанных с износом основных производственных фондов. Иными словами, требуется отдельный учет налоговой и экономической (действительной) амортизации. Отсутствие отдельного учета не позволяет оценить преимущества ускоренной амортизации для рентабельных предприятий, а также их действительные издержки производства. О необходимости введения в Украине деления амортизации на фискальную и экономическую в условиях использования ускоренной амортизации авторы писали в журнале "Экономика Украины" в 1999 г.

В 2000 г. с принятием П(С)БУ №7 "Основные средства" такое деление формально произошло, но без разъяснения сущности, целей и сферы применения экономической амортизации, для регулирования которой должен быть предназначен этот стандарт. В 2001 г. появился Указ Президента Украины [6], в котором подчеркивается необходимость выделения фискальной и экономической амортизации. Однако до сих пор ни в одном нормативном документе не появилось детальное пояснение фискальной и экономической амортизации, их целей и сфер применения. Понятно, что в таких условиях не может быть и речи об эффективном их применении на практике. В период с 1997 г. по 2000 г. для фискальных целей и для определения себестоимости продукции предписывалось использовать одни



и те же (преимущественно ускоренные) системы амортизации. К сожалению, многие предприятия до сих пор продолжают поступать точно также, так как в П(С)БУ7 говорится: "Предприятие может применять нормы и методы начисления амортизации основных средств, предусмотренные налоговым законодательством" [3]. Но до сих пор в нем отсутствует описание цели экономической амортизации, которая, по мнению авторов, заключается в определении действительных темпов утраты средствами труда стоимости. Совершенно очевидно, что невозможно правильно выбрать метод и систему амортизации, если не определена цель, которую необходимо достигнуть.

В системе экономической амортизации преимущественно должны использоваться методы переоценок стоимости средств труда, прямолинейный и производственный.

В рамках фискальной амортизации при наличии разрешения на использование ускоренной амортизации предприятия должны иметь право самостоятельно принимать решение о переходе на неускоренную амортизацию. Данное условие продолжительное время в наших нормативных актах игнорировалось полностью. В Законе Украины "О налогообложении прибыли предприятий" с 1 января 2004 г. наблюдается прогресс в этом отношении, но сделана необоснованная оговорка о том, что предприятие об использовании более низких норм амортизации должно сообщить налоговому органу одновременно с подачей декларации за первый квартал налогового года. Такое решение принимается плательщиком налога до начала отчетного года и не может быть изменено в течение этого года [2]. Подобное ограничение не имеет никакого обоснования и выглядит странным, так как более низкие нормы амортизации, по сравнению с предусмотренными Законом, могут только увеличить размер налога на прибыль предприятия, а не уменьшить его. Более того, для усиления стимулирующей роли ускоренной амортизации предприятиям следует разрешить недоначисленные суммы амортизации против максимально допустимых Законом в данном налоговом году прибавлять к максимально допустимым амортизационным отчислениям следующего налогового года. Таким образом, у предприятий появится возможность неиспользованные льготы по налогу на прибыль в данном году из-за плохого финансового состояния получить в следующем. Одновременно это позволит уменьшить и количество убыточных предприятий, искусственно создаваемых за счет начисления ускоренной амортизации низкорентабельными в действительности предприятиями.

С учетом реализации данной рекомендации ограничивающим фактором для начисления ускоренной амортизации на конкретном отечественном предприятии за отчетный год выступает нулевое значение объекта налогообложения (налогооблагаемой прибыли) P_n , определяемое по формуле:

$$P_n = VD - VP - A,$$

где VD — скорректированный валовой доход предприятия за отчетный год;

VP — валовые расходы предприятия за отчетный год;

A — сумма амортизационных отчислений за отчетный год.

Отсюда вытекает, что высокорентабельным предприятиям выгодно начислять ускоренную амортизацию по максимально допустимым законодательством нормам. Менее рентабельным предприятиям следует применять более низкие нормы ускоренной амортизации. Низкорентабельные и убыточные предприятия вообще не должны пользоваться ускоренной амортизацией.

В условиях же действующего законодательства низкорентабельные и убыточные предприятия могут быть заинтересованными в использовании ускоренной амортизации, если имеется уверенность в повышении рентабельности в будущем году. Это обусловлено тем, что в соответствии со статьей 6 анализируемого Закона, если предприятие по результатам года имело отрицательное значение объекта налогообложения, то эта сумма подлежит включению в валовые затраты первого квартала следующего налогового года и должна учитываться при расчете величин P_n за полугодие, три квартала и год в составе валовых затрат соответствующих периодов нарастающим итогом до полного погашения отрицательного значения. Если предприятие декларирует отрицательное значение объекта налогообложения на протяжении четырех последовательных кварталов, то налоговый орган имеет право провести внеочередную проверку правильности определения величин P_n . Но это не самая большая неприятность, с которой может столкнуться предприятие. В ситуации, когда предполагаемая высокая рентабельность долго не появляется, а предприятие использует ускоренную амортизацию, быстрое снижение стоимости основных средств будет сопровождаться только искусственным завышением его убытков, а следовательно, и быстрым падением его репутации у потребителей, партнеров и кредиторов.

Приоритеты в использовании ускоренной амортизации должны предоставляться предприятиям тех отраслей, развитие которых в наибольшей мере будет способствовать ускорению НТП и социально-экономическому развитию страны. На современном этапе экономического развития таковыми, по мнению авторов, являются производственные и научно-производственные предприятия промышленности, транспорта, сельского хозяйства, строительства. Ускоренное развитие производственной сферы и науки в нашей стране позволит снизить уровень безработицы, увеличить реальные доходы населения, ускорить решение накопившихся серьезных проблем, снизить зависимость страны от импорта продукции, в том числе — высокотехнологичной. Это будет способствовать развитию всех остальных секторов экономики. Предоставление всем предприятиям одинаковых возможностей в использовании ускоренной амортизации на данном этапе экономического развития, как это практикуется в нашей стране, нецелесообразно. Исключение сделано только для объектов космической деятельности, для основных фондов третьей группы которых временно до 1 января 2009 г., установлена 20-процентная ежегодная норма ускоренной амортизации при равномерном методе начисления. Вводимые повышенные нормы фискальной амортизации в подавляющем большинстве случаев должны распространяться только на вновь вводимые средства труда, а не на все существующие, как это у нас практиковалось с 1997 г. Такой подход позволяет усилить стимулирующую роль ускоренной амортизации в обновлении производства.

Дифференцированный подход к нормам ускоренной амортизации введен с 1 января 2004 г., так как новые повышенные нормы фискальной амортизации, соответственно по группам 2,10,6,15 процентов в квартал, могут применяться только к основным фондам, введенным в эксплуатацию после 01.01. 2004 г. Однако такое решение было принято в соответствии с требованиями Закона Украины "О государственном бюджете" на 2004 г. с целью увеличения поступлений в Госбюджет налога на прибыль, а первоначально повышенные нормы амортизации рекомендовались для всех основных фондов как действующих, так и вновь вводимых.

Не имеет теоретического обоснования применяемый в налоговом учете порядок, в соответствии с которым к балансовой стоимости группы или отдельного объекта основных фондов группы 1 на начало отчетного квартала прибавляются затраты на капитальный ремонт, реконструкцию, модернизацию и другие улучшения средств труда за предыдущий квартал, превышающие 10% совокупной балансовой стоимости всех групп по состоянию на начало данного отчетного периода. В бухгалтерском учете в рамках экономической амортизации, регламентируемой П(С)БУ №7, перечисленные выше затраты не увеличивают балансовую стоимость средств труда. Представляется целесообразным применять единый подход к возмещению затрат на частичное воспроизводство средств труда в налоговом и бухгалтерском учете, относя их полностью на текущие затраты.

В США и в бывшем СССР практиковалась амортизация на капитальный ремонт и модернизацию основных производственных фондов. Но таким образом предприятия накапливали средства на проведение предстоящих работ данного вида, а не для постепенного отнесения уже произведенных затрат на издержки производства, как это имеет место в налоговом учете. Для производственных и научно-производственных предприятий такой подход целесообразно применить и сейчас.

Изложенное позволяет сделать вывод, что реформирование государственной амортизационной политики в нашей стране происходит методом проб и ошибок без достаточного теоретического обоснования и учета особенностей сложившейся экономической ситуации. Поэтому ускоренная амортизация у нас для многих предприятий в результате неграмотного применения дает только отрицательные последствия.

В совершенствовании нуждаются нормативные акты, регламентирующие как фискальную, так и экономическую систему амортизации. Совершенствование должно быть направлено на повышение их эффективности, согласованности и устранение необоснованных различий.

Еще более серьезные просчеты намеренно или ненамеренно были допущены при реформировании порядка начисления износа основных средств бюджетных учреждений. С 1997 г. им было предписано начислять износ основных средств ускоренными системами. Даже более ускоренными, чем это разрешалось для коммерческих предприятий.

Использование ускоренных систем начисления износа основных средств для бюджетных учреждений вообще противопоказано. В особенности, если существенно сокращается амортизационный период против экономически рационального срока службы, как это имеет место сейчас для большинства видов средств труда. Это стимулирует бесхозяйственность и злоупотребления при приватизации. К сожалению, и в пересмотренной в 2000 г. Инструкции [7] сохранены те же "сверхускоренные" методы начисления износа средств труда.

В статье авторов [8] были не только показаны пагубные последствия анализируемой Инструкции, но и обоснованы рекомендации по ее совершенствованию, однако до сих пор все остается без изменений.



Подобная Инструкция могла быть составлена либо специалистами очень далеки-ми от экономики, либо по заказу "дельцов приватизации", которым таким образом создано надежное юридическое прикрытие и они его успешно оберегают в течение уже 8 лет. Остается надеяться, что Главное управление Государственного казначейства Украины и другие органы государственного управления наконец обратят внимание на эту инструкцию, о недостатках которой авторы пишут с 1998 г.

Литература: 1. Обновление основного капитала в США / Пер. с англ. Куренкова Ю. В. — М.: Прогресс, 1977. — 346 с. 2. Закон України "Про внесення змін до Закону України "Про оподаткування прибутку підприємств" від 24.12.2002 р., №349-IV. 3. Положение (стандарт) бухгалтерского учета №7 "Основные средства" // Все о бухгалтерском учете. — 2000. — №47. — с.11 – 14. 4. Хмелевский Е. Амортизационная политика и обновление промышленно-производственных фондов // Экономика Украины. — 1999. — №3. — С. 41 – 47. 5. Как читать балансовый отчет // Международная организация труда: Пер. с англ. — М.: Финансы и статистика, 1992. — С. 204. 6. Указ Президента України "Про Концепцію амортизаційної політики" від 7 березня 2001 року №169 // Офіційний вісник України. — 2001. — №11. — С. 1. 7. Інструкція з обліку основних засобів та інших необоротних активів бюджетних установ. Затверджена Наказом Головного управління Державного казначейства України від 17.07.2000 р. №64 // Налоги и бухгалтерский учет. — 2000. — №43. — С. 10 – 22. 8. Орлов П. А. Визначення зношування основних засобів бюджетних установ / П. А. Орлов, С. П. Орлов // Фінанси України. — 2002. — №2. — С. 41 – 48. 9. Закон України "Про оподаткування прибутку підприємств" від 22.05.1997 р. №283/97 із змінами і доповненнями, внесеними Законами України станом на грудень 2004 року // Відомості Верховної Ради України. 10. Чедвик Л. Основы финансового учета. — М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1997. — 252 с. 11. Інструкція з обліку основних засобів бюджетних установ // Галицькі контракти. — 1998. — №35. — С. 68 – 73.

Рудакевич М. І.

УДК 17:057.34

МОРАЛЬНО-ЕТИЧНА СОЦІАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

In the article the contents of ethical socialization are given and its role in the professional advance of public servants is grounded.

У сучасних умовах загострюється і вимагає розв'язання головна суперечність процесу управління колективом державного органу — протиріччя між формалізованими деперсоналізованими і особистісними факторами управління. Її вирішення, як свідчить управлінська теорія і практика, лежить у площині гуманізації процесу управління шляхом оптимального поєднання формальної і неформальної організаційних структур. На цю проблему дедалі частіше звертають увагу не тільки зарубіжні автори, а й вітчизняні, які досліджують організаційну поведінкову культуру, формування синергетичної культури, професійної етики тощо (Л. Албастова, К. Девіс, Ф. Лютенс, Д. Ньюстром, А. Оболонський, Г. Райт, В. Романов, С. Троза, В. Бакуменко, Ю. Палеха, Л. Приходько, Н. Протасова та ін.).

Соціалізація державного службовця здійснюється шляхом цілеспрямованого впливу колективу державного органу на знання, вміння і навички, ціннісні орієнтації і мотиви, погляди і переконання особистості. Проте розглядати її лише як сукупність зовнішніх впливів на людину було б неправильно. Соціалізація створює умови для становлення державного службовця як суб'єкта професійної діяльності з яскраво вираженою індивідуальністю. Тому її ефективність залежить від того, наскільки зовнішні впливи на свідомість і поведінку державного службовця гармонійно поєднуються з його внутрішньою активністю і рольовими прагненнями та очікуваннями, зумовленими намірами щодо службового зростання. Це означає, що критерієм ефективності соціалізації є її вплив на індивідуалізацію, тобто ці два процеси відбуваються паралельно за умови зорієнтованості першої (соціалізації) на людину — її інтереси й потреби.

Із такого розуміння сутності професійної соціалізації випливає, що її основою є етичне підґрунтя, а тому правомірно говорити про етичну соціалізацію. Потреба в етичній соціалізації зумовлена, на погляд автора, необхідністю гармонійного поєднання процесів соціалізації як адаптації до колективних цінностей, норм і правил професійної діяльності та індивідуалізації як професійного самоствердження шляхом самореалізації. Домінування першого породить конформного індивіда, а домінування другого — індивідуаліста (егоїстичну особу).

© Рудакевич М. І., 2005



З точки зору перспективи трудового колективу, метою етичної соціалізації державних службовців є формування в ньому етичної культури "спільного дому", в якому панують взаєморозуміння і взаємоповага, а також стійка відповідальна поведінкова практика кожного службовця, спрямована на виконання морального обов'язку. З боку державного службовця її результатом є узгодження його індивідуальних моральних цінностей і настанов із професійними цінностями і нормами, оволодіння правилами, стандартами і зразками бажаної етичної поведінки (діяльності і спілкування), які прийняті в колективі, і головне — свідоме підпорядкування особистих інтересів інтересам громадянина, суспільства, держави.

Зміст етичної соціалізації включає:

засвоєння державними службовцями цінностей і норм колективу, стандартів і моделей етичної поведінки, принципів і правил етичного кодексу на робочому місці;

гарантування основних прав і свобод державного службовця, турбота про його особисті потреби, інтереси й моральне самопочуття;

створення сприятливих умов для успішного входження в колектив і накопичення досвіду, необхідного для розвитку ініціативи й творчості;

інформування про стан і проблеми колективу, рішення, які приймаються, наслідки здійснених дій тощо;

стимулювання індивідуальної професійної творчості та створення комплексу умов для вдосконалення елементів індивідуальної і організаційної етичної культури та ін.

Процес етичної соціалізації є неперервним, завдяки чому розвивається моральний досвід державного службовця, його вплив на моральні відносини в колективі, на поглиблення колективної взаємодії і вдосконалення етичної культури.

Особлива роль етичної соціалізації в професійному становленні державних службовців зумовлена тим, що її основними механізмами є моральні відносини, спілкування і спільна діяльність членів колективу, які водночас є основними засобами і формами професійної діяльності. Побудовані на засадах поваги гідності, справедливості, солідарності, співучасті та інших морально-етичних принципах державної служби, ці механізми продукують у колективі відносини, в яких відбувається морально-професійне становлення як окремого службовця, так і організаційної (корпоративної) етики. Ці та інші механізми етичної соціалізації розкриті автором в ряді публікацій [1 – 3].

Запорукою успішної етичної соціалізації в трудовому колективі є розробка і впровадження цілісної етичної програми, яка забезпечує практичне втілення етичних принципів і норм у його діяльність та в службові відносини. Її фективність, як засвідчив досвід автора, залежить від двох основних умов. Перша — здатність керівника бути лідером колективу, який не командує, а веде за собою інших, при цьому вони виступають щодо нього не підлеглими, а партнерами. Друга умова — підбір кадрів за морально-професійними якостями.

Література: 1. Рудакевич М. І. Етика державної служби (зарубіжний досвід). — К.: Ультра, 2002. — 108 с. 2. Рудакевич М. І. Етика державних службовців: Монографія. — К.: Вид. НАДУ, 2003. — 360 с. 3. Шляхи вдосконалення етики державних службовців // Матеріали науково-практичної конференції, м. Київ, 30 листопада 2002 р. / За заг. ред. М. І. Рудакевич. — К.: УАДУ, Американські Ради з міжнародної освіти: ACTR/ACCSEL, 2002. — 120 с.

УДК 35.08

Пащенко Д. О.

ДЕРЖАВНА РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

In the article the state and regional strategy of innovation is considered. Several steps for solving these problems by local authorities are suggested.

Сучасна ринкова економіка характеризується принциповими змінами у відносинах власності, методах державного регулювання на всіх рівнях. Змінюються організаційно-правові форми суб'єктів господарювання, мотиви та орієнтири їх діяльності. Головною метою діяльності підприємств усіх форм власності стає досягнення певного рівня конкурентоспроможності, найсуворіше — ресурсозбереження, впровадження нових технологій, покращення науково-виробничого потенціалу. Особливості сучасної української

© Пащенко Д. О., 2005



економіки обумовлюють необхідність специфічного підходу до інноваційної діяльності, адже стан науково-технічного розвитку, сприйнятливість економіки до науково-технічного прогресу є одним з найважливіших факторів, що визначають рівень добробуту країни. Наша країна чітко задекларувала своїм стратегічним завданням інтеграцію до Європейського Союзу, Євроатлантичних структур, Світової організації торгівлі. І якщо вступ до ЄС та НАТО знаходиться у віддаленій перспективі, то вступ до СОТ реальний вже найближчим часом. Але після вступу до СОТ український товаровиробник стає рівноправним гравцем на гігантському та агресивному ринку товарів та послуг. Єдиний шанс вижити в цьому конкурентному середовищі — координальне збільшення інноваційності української економіки. Для цього Україні необхідна чітка стратегія інноваційного розвитку країни на всіх рівнях – від регіонального до загальнонаціонального.

Аналізуючи досвід формування політики держави відносно регіонального інноваційного розвитку в країнах з розвинутою ринковою системою, слід зазначити, що основою концепцій інноваційного розвитку є розумне поєднання державної політики невтручання та підтримки суб'єктів інноваційного процесу в регіонах. Держава створює прозорі та зрозумілі правила, регіональна влада адаптує їх до особливостей та специфіки своєї території. Але, на думку вчених [1], на цей час ефективної та чіткої державної програми підтримки інноваційної діяльності в Україні ще немає. Значною мірою це обумовлено відсутністю ефективного механізму реалізації інноваційного потенціалу. Зниження обсягів державного фінансування науково-дослідних робіт в роки розбудови незалежної держави призвело до ослаблення традиційних підприємств інноваційного сектору економіки — науково-дослідних та проектно-технологічних інститутів, конструкторських бюро та лабораторій вищих навчальних закладів. Новостворені альтернативні інноваційні структури (невеликі науково-технічні, науково-виробничі, проектні фірми, інженерні центри тощо) в умовах скорочення платоспроможного попиту на інноваційну продукцію і низької інвестиційної активності мають фінансові та організаційні труднощі, що гальмують їх діяльність. Венчурне підприємництво, яке в повоєнний період у США та країнах Західної Європи було одним з головних факторів бурхливого розвитку галузей високих технологій, в Україні знаходиться на стадії становлення.

Зараз особлива увага вчених та експертів зосереджується на дослідженнях у напрямку використання потенціалу інновації, встановлення її ролі та місця в сучасному суспільстві. Серед найбільш відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, які досліджували інноваційну проблематику, можна відзначити Й. Шумпетера [2], В. Гейця [1; 3], А. Гальчинського [1; 3], В. Семиноженка [1; 3], П. Друкера [2], Р. Фатхутдинова [4] та ін. В той же час у більшості своїх робіт наковці аналізують класичну модель інноваційного розвитку економіки, за приклад беруться алгоритми розвитку інновацій в інших державах, частіш за все з ефективно діючою ринковою економікою. Є дуже мало робіт, що присвячені розвитку інноваційної активності в умовах перехідної економіки. Не завжди звертається увага на конкретні умови нашої сучасної економіки, вади та недоліки українського суспільства, такі, як корупція, непрозорість процесу прийняття рішень владою, відсутність дієвої системи правосуддя та ін. Відчувається значний дефіцит робіт, що розглядають регіональний аспект інноваційних процесів.

Мета цієї статті — розглянути та проаналізувати три елементи стратегії держави відносно розвитку регіональної інноваційної політики: великі інноваційні структури (технопарки), середні й малі інноваційні структури (бізнес — інкубатори) та регіональну спеціалізацію інноваційних процесів.

Якщо під державною регіональною політикою розуміти політику держави, що спрямована на організацію національного простору у відповідності до стратегії розвитку країни [5], то стає зрозуміло, що для формування цієї політики необхідна чітка національна стратегія розвитку.

Спочатку розглянемо великі ціннісний структури. Як зазначає Я. Ващук [6], що технопарки є найбільш якісним елементом державної регіональної політики у сфері інновацій. Вони працюють у регіонах, створюють робочі місця, платять податки в місцеві бюджети, розвивають регіональну науку та освіту. До 2005 року в Україні діяла політика підтримки великих інноваційних структур – технологічних парків. Унаслідок такої політики вони сьогодні є чи не єдиним сучасним механізмом інноваційної діяльності в Україні. Як стверджують фахівці [7], сьогодні технологічні парки — найбільш ефективно діючі інноваційні структури в країні, що економічно стимулюють впровадження високих технологій у виробництво. В даний час у країні діють вісім технологічних парків (всього у світі — 3 000 технопарків, в Європі – біля 300, в Росії – 60). Але, як вважають експерти уряду [8], така форма підтримки себе не виправдовує. Під час створення по технопарках були взяті зобов'язання інвестувати 993 млн. дол. США, але було вкладено тільки 395 млн. дол. США. Сьогодні й без пільг технопарки є досить прибутковими організаціями: у 2003 році технологічні парки отримали 128 млн. грн. прибутку, за дев'ять місяців 2004 року

вони отримали 168 млн. грн. прибутку. Ця точка зору аргументується також непрозорим процесом надання фінансових пільг окремим підприємствам і підозрою, що це сталося внаслідок корупційних дій. Як відомо, статус технопарку дає пільги в оподаткуванні в розмірі 25% [9]. Підозрюють, що технопарки стають "дахом" для багатьох неінноваційних та досить прибуткових виробництв [10].

Прибічники існування пільг приводять свої аргументи. На думку В. Семиноженка [7], аргументами на захист системи державної допомоги технологічним паркам є наступні фактори: реальний результат діяльності технопарків можна буде відчуті тільки через 10 років; держава не витрачає на технопарки жодної копійки, але з'являються нові виробництва, нові робочі місця, додаткова база оподаткування та відрахування до пенсійного фонду; якщо позбавити стимулу — нічого не буде, і технопарки зникнуть; окремі зловживання не повинні "ставити хрест" на самій ідеї технопарків; якщо сьогодні зруйнувати існуючу технопаркову модель інноваційної політики, то на створення нової доведеться затратити 5 – 10 років.

І взагалі, існує досить стійка думка [2 – 4], що при створенні інноваційної інфраструктури не варто розпорошувати зусилля і кошти. Замість того, щоб створювати бізнес-інкубатори, необхідно зосередити зусилля на розвитку наукових і технологічних парків. Це більш масштабна і надійна справа, що відкриває можливості інноваційного розвитку країни.

З іншого боку, перспективу мають не лише великі інноваційні структури. На думку спеціалістів [11], для України вкрай необхідно більш активно впроваджувати державну підтримку малих та середніх інноваційних структур — бізнес-інкубаторів, тобто організацій, основним завданням яких є підтримка малих, зновустворених фірм і підприємств, які починають, що хочуть, але не мають можливості почати свою справу. Як вважають фахівці [1], найбільш ефективний варіант допомоги бізнес-інкубатерам через розвинуту мережу венчурних (ризикових) фондів. Але така підтримка в Україні ще відсутня. Навіть створення перших бізнес-інкубаторів в Україні стимулювалося міжнародною фінансовою допомогою. Так, наприкінці 90-х років Агентство міжнародного розвитку США (USAID) фінансувало виконання Програми розвитку бізнес-інкубаторів в Україні (BID). У рамках цієї програми були створені такі бізнес-інкубатори, як технологічний бізнес-інкубатор "Харківська технології", бізнес-інкубатор Херсонської торгово-промислової палати, бізнес-інкубатор Об'єднаного профкому Чорнобильської АЕС у м. Славутичі та ін.

За даними досліджень, опублікованих у 2003 році, експертами Міжнародної Асоціації Наукових Парків [11]: 88% науково-технологічних парків різних країн світу дійсно займаються інкубацією бізнесу; 52% науково-технологічних парків мають інкубатор, яким вони керують самостійно (команда керівників технопарку керує і бізнесом-інкубатором); 23% науково-технологічних парків мають хоча б один інкубатор бізнесу, що становить індивідуальний проект із незалежною командою керівників (хоча в деяких випадках технопарк і інкубатор має тих самих акціонерів); у 13% випадків науково-технологічний парк є великим бізнес-інкубатором, до якого додано кілька об'єктів і служб, для обслуговування клієнтів на постінкубаційній стадії (це той випадок, коли можна бачити чітку еволюцію: від інкубатора до технопарку).

Незважаючи на великий розкид напрямків діяльності, приблизно 75% інкубаторів підтримують тісні відносини з найближчими університетами або прагнуть до цього.

На користь розвитку малих та середніх інноваційних структур свідчить той факт, що економічний розвиток капіталістичної економіки висунув на перший план у науково-технічному прогресі малі капітали, окремих винахідників. Деякі експерти [2] звертають увагу на те, що за останні десять років до 50% всіх інновацій в промисловості США забезпечено за рахунок малих та середніх фірм, лабораторій та підприємств.

Але на сьогодні говорити про зрілі форми українських бізнес-інкубаторів ще зарано.

Ще один аспект державної інноваційної політики – регіональна спеціалізація інноваційних процесів. Експерти та науковці визначають [1 – 3], що кожному регіону необхідно розробити стратегічну програму розвитку окремих галузей, що є найбільш потужними в цій частині країни. Треба визначити один чи декілька напрямів, де промисловість є конкурентоспроможною на світовому рівні і зосередити всі ресурси на цьому напрямку, поєднати інноваційну (освітнянську, наукову та технічну) діяльність з виробництвом. Наприклад, у Харківському регіоні необхідно розвивати машинобудування та високотехнологічне машинобудування, космічні, авіаційні технології. На Донбасі має одержати підтримку, наприклад, металургійна галузь. Для регіонів Центральної України актуальним є розвиток технологій в галузі сільського господарства та харчової промисловості. Для країни такого масштабу, як Україна, пріоритетів не повинно бути більше десятка, але на них необхідно сконцентрувати кадровий та науковий потенціал, політичну волю, фінансові ресурси, менеджмент високого рівня, аби здійснити прориви в усіх цих сферах. Поряд з регіональною спеціалізацією має перспективи розвитку міжрегіональна спеціалізація інноваційним процесів.



Дуже важко не погодитися з думкою вчених [4; 6], що успішна реалізація інноваційної політики в регіоні можлива лише за умови активної участі всіх суб'єктів цього комплексного процесу: органів місцевої влади, державних установ, що виконують у регіоні функції координації інноваційної роботи, інформаційного забезпечення процесу розробки та випуску продукції, її сертифікації, правового захисту, наукових організацій, промислових підприємств і навіть окремих винахідників. Коли кожне підприємство незалежно від його розмірів, форми власності у своїй виробничій діяльності буде спрямоване на активний інноваційний процес на будь-якому рівні — від цехового до загальнодержавного, успіх кінцевого процесу виробництва — саме це на сьогодні проблема з проблем в нашій економіці — конкурентноспроможність і реалізація продукту на ринку, — буде забезпечений.

Регіональним владним елітам слід визначити свої пріоритетні напрямки інноваційного розвитку. В рамках діючого законодавства [9] місцева виконавча влада та органи місцевого самоврядування мають всі можливості підтримувати на своєму рівні стратегічно важливі для регіону напрямки розвитку інноваційних процесів. Але спочатку необхідно створити на місцях замість 3 – 4 неефективніючих — єдиний дієвий орган координації інноваційної діяльності з відповідними повноваженнями.

Таким чином, можна констатувати, що в цей час йде жорстка боротьба між різними стратегіями розвитку інноваційних процесів в Україні. Від того, яка стратегія перемаже, буде залежати державна та регіональна політика розвитку інновацій. Парадоксально, але факт — чим краще працюють інноваційні структури, тим більше вони виробляють і продають продукції, тим більше вкладають грошей у науку, технології та наукомістке виробництво, тим гірше податковим службам, оскільки зростають "втрати" можливих податків. Та це — тимчасові тактичні потенціальні втрати. Безумовно, в країні повинна існувати державна підтримка діяльності великих інноваційних структур. Успішна робота існуючих технопарків дасть Україні вже в найближчому майбутньому серйозний стратегічний виграш у її становленні як розвиненої європейської держави [12]. Але для захисту від зловживань треба зробити більш жорсткими вимоги до науковості та інноваційності проектів, що реалізуються на базі технологічних парків.

Але треба зазначити, що повна орієнтація на технопарки сприяє розвитку тільки крупних науково-виробничих установ, що мають міцну фінансову та владну підтримку. В цих умовах практично неможливо розвивати малий та середній інноваційно активний бізнес, який не може лобювати на всіх рівнях влади підтримку своїх інноваційних проектів. Для таких форм більш прийнятні бізнес-інкубатори. Для розвитку бізнес-інкубатарів необхідно зробити можливий доступ до дешевих венчурних кредитів. Для цього потрібна якісна та зрозуміла нормативно-законодавча база, що стимулюватиме венчерне кредитування.

З іншого боку, не можна не враховувати регіональну специфіку. Історична, економічна орієнтація регіону на виробництво визначеного типу продукції чи послуг, зв'язок науково-освітньої та виробничої бази з характерною спеціалізацією має сприяти розвитку пріоритетних інноваційних напрямків на рівні регіону (декількох регіонів).

У подальших роботах автор бачить перспективним розвиток досліджень проблем створення та функціонування в Україні загальнонаціональної inno-high-tech мережі, що має поєднувати в собі технопарки, інноваційні порти та інно-терри.

Література: 1. Інноваційна стратегія українських реформ / А. С. Гальчинський, В. М. Геєць, А. К. Кінах, В. П. Семиноженко. — К.: Знання України, 2002. — 336 с. 2. Инновационный менеджмент. Учебник / Под ред. С. Д. Ильенковой. — М.: Юнити, 1997. — 308 с. 3. Україна: наука та інноваційний розвиток / А. С. Гальчинський, В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. — К.: Знання, 1997. — 68 с. 4. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент: Учеб. для вузов. — М.: ЗАО "Бизнес-школа", "Интел-Синтез", 1998. — 600 с. 5. Гаврилов А. И. Региональная экономика и управление: Учеб. пособие для вузов.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. — 238 с. 6. Ващук Я. Інноваційна діяльність і зростання виробництва / Сайт "Інноваційний шлях розвитку" // www.patent.km.ua 7. Гаташ В. Наука: між молотом політики та ковадлою економіки // Дзеркало тижня. — 2005. — 26 березня. — №113(539). — С. 5. 8. Доповідь Міністра фінансів України В. Пинзеника під час презентації законопроекту "Про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2005 рік" та деяких інших законодавчих актів" у Верховній Раді України 25 березня 2005 року // www.minfin.gov.ua 9. Закон України "Про інноваційну діяльність" від 14 липня 2002 р. №40-IV // www.rada.gov.ua 10. Борисов А. Інновації — дзеркало української корупції // Дзеркало тижня. — 2005. — 19 лютого. — №6(534). — С. 9. 11. Ціхан Т. Інноваційна інфраструктура: досвід створення бізнесів-інкубаторів "Теория и практика управления". — 2004. — Липень. — №37. — С. 10 – 11. 12. Гаташ В. По технопарках — вогонь. Плі! // Дзеркало тижня. — 2003. — 12 квітня. — №12(437). — С. 7.

ВРАХУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО АСПЕКТУ ПРИ ПРИЙНЯТТІ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

In the article the motivational aspect of deciding and realizing the state-administrative decisions as an important element of efficient activity at all levels of state administration is considered.

У процесі прийняття та реалізації державно-управлінських рішень значну роль відіграє людський фактор. Саме з цієї причини необхідно приділяти більше уваги мотиваційному аспекту при прийнятті та реалізації державно-управлінських рішень, тому що під час прийняття та виконання рішення демотивований працівник не здатний ефективно виконувати свої обов'язки, що може призвести до негативних наслідків. Мотивація працівників є однією з найважливіших функцій державного управління, яка потребує від керівника розуміння людських потреб та психологічних аспектів їх діяльності.

Проблемі прийняття управлінських рішень приділяється значна увага в спеціальній літературі. Різні її аспекти стосовно державно-управлінських рішень знайшли своє місце в роботах таких вітчизняних вчених, як В. Д. Бакуменко [1], А. О. Дегряр [2]. Проблемою мотивації займалися зарубіжні дослідники, які зробили найбільший внесок у становлення цього напрямку: М. Фоллетт, А. Маслоу, Е. Мейс, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, В. Врум та ін. [3]. У той же час недостатньо в спеціальній літературі відображені питання, що стосуються врахування мотиваційного аспекту при прийнятті та реалізації державно-управлінських рішень.

Метою статті є виявлення та аналіз факторів мотиваційного аспекту при прийнятті та реалізації державно-управлінських рішень, які впливають на ефективність цих рішень у сфері державної служби.

Ефективність управлінських рішень визначається структурою управління і значною мірою залежить від врахування в сукупності цілей об'єкта управління, його особливостей, а також можливостей доведення цих рішень через систему комунікацій. З появою роботи М. Мескона, М. Альберта та Ф. Хедоурі [3] найбільшого визнання на сьогодні набуло виділення в процесі управління чотирьох узагальнених функцій: управління, планування, організації, мотивації та контролю, а також двох процесів (функцій), що пов'язують їх, а саме: комунікації та прийняття рішень. Слід погодитися з А. О. Дегряр [2], що мотиваційні аспекти в державно-управлінській діяльності слід враховувати на всіх етапах прийняття й реалізації рішення, а саме в процесі збору необхідної інформації (демотивація подання достовірних даних може призвести до хибного рішення), у комунікаціях (де особливо зростає ризик похибки), під час прийняття та реалізації рішень.

Саме тому в науці управління відокремився напрям підвищення ефективності організації за рахунок підвищення ефективності її людських ресурсів, який безпосередньо вплинув і на подальший розвиток теорії прийняття рішень. Були запропоновані методи та прийоми управління людськими відносинами, які передусім стосуються психологічних і соціологічних аспектів управління людьми та спілкування між ними [1].

Основними напрацюваннями в цій сфері є теорії мотивації, які базуються на двох підходах [3]. Перший — пов'язують з теоріями задоволення (за іншою термінологією — теорія змісту чи теорія потреб), оскільки він базується на способах аналізу індивідуальних потреб і їх задоволення. Серед відомих теорій задоволення можна згадати ієрархію потреб А. Маслоу, теорію двох чинників Ф. Герцберга, теорію трьох потреб Д. Макклелана. Другий підхід пов'язують з теоріями процесу. Він ґрунтується на зосередженні передусім на розумових процесах індивідів, а не на їх потребах. До найвідоміших теорій процесу належать теорія справедливості, модель Портера — Лоулера та теорія сподівання В. Врума.

Під ефективним управлінням зазвичай розуміється результат позитивного, відданого, енергійного ставлення до справи та міру, яка показує, наскільки наші рішення та дії приводять до бажаного результату. Фактор участі людини в процесі управління, зокрема при прийнятті рішень, завжди супроводжується фактором імовірності і, відповідно, фактором



ризикую щодо вирішення актуальних проблем для досягнення визначених цілей організації. Для прогнозування цих факторів дослідники використовують моделювання ймовірності досягнення цих цілей, тобто побудову моделі проблемної ситуації з урахуванням усіх основних її можливих параметрів та можливих впливів на них зазначених факторів. Досвід таких досліджень свідчить про те, що поведінка людини обумовлена цінністю цілі та ймовірністю її досягнення, а також про те, що саме суб'єктивна ймовірність (безпосередньо пов'язана з людиною) визначає вибір стратегії прийняття рішень. Звідси й необхідність особливого вивчення механізмів формування суб'єктивно-ймовірного процесу прийняття управлінських рішень

Слід погодитися з думкою, що наведена в роботі [3], відповідно до якої необхідно, насамперед, враховувати вплив на них цілеспрямованої (а не реактивної) поведінки людини, в основу якої покладений прояв волі останньої, і модель можна передати такою спрощеною схемою: уявлення про цінність – дія – цінність. Такий підхід пов'язує процеси прийняття рішень з психологічною проблематикою категорії волі людини. Оскільки різні люди мають різну волю та способи її прояву, то вони відрізняються й засобами прийняття рішень. Серед основних характеристик людини, що впливають на прийняття рішень, можна назвати: ступінь схильності до ризику; особисті уподобання при виборі засобів досягнення результату; досвід реалізації засобів управлінських впливів; ступінь розвинутості інтуїції; особисті цілі. Останні визначаються особистісною системою цінностей; матеріальним становищем; віком; оточенням, у якому людина функціонує та в якому вона виховувалася; сімейним станом; станом здоров'я.

Для того щоб з'ясувати, наскільки мотивовані до виконання власних посадових обов'язків державні службовці різних рівнів, автором було проведено анкетування магістрантів, які навчаються за програмою "Державне управління". Кількість опитаних склала сорок чоловік. Оцінювання у запропонованій респондентам анкеті проводилося за п'ятибальною шкалою (де один бал означає, що даний фактор зовсім відсутній, а п'ять балів — що даний фактор має суттєве значення для респондентів). Результати анкетування подані у табличній та графічній формах (табл. 1 – 4, рис. 1 – 4).

Таблиця 1

Врахування мотиваційного аспекту в органах державної влади

Питання/запропоновані відповіді	Варіанти відповідей	Оцінка/кількість респондентів				
		1	2	3	4	5
Як ви ставитесь до свого статусу державного службовця:						
бути державним службовцем — престижно	1,1	2	2	22	6	8
байдуже	1,2	26	8	4	0	2
мрію змінити місце роботи	1,3	10	6	8	8	8

На запитання "Як ви ставитесь до свого статусу державного службовця?" більшість респондентів відмітили своє байдуже ставлення до свого статусу (рис. 1). Байдужість державних службовців до свого статусу та думки про зміну місця роботи є прикладом комплексної незадоволеності мотивацією праці в органах державного управління.

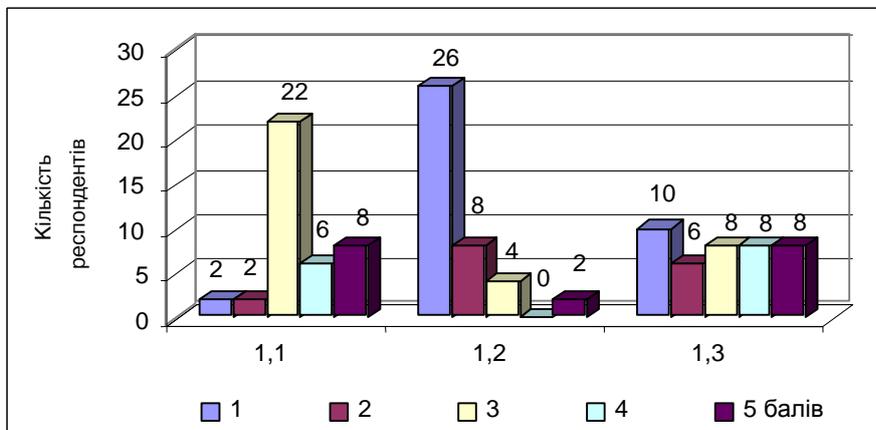


Рис. 1. Врахування мотиваційного аспекту в органах державної влади

Таблиця 2

Врахування мотиваційного аспекту в органах державної влади

Питання/запропоновані відповіді	Варіанти відповідей	Оцінка/кількість респондентів				
		1	2	3	4	5
Через яку причину вас приваблює робота на державній службі:						
оплата праці	2.1	6	10	18	6	0
спланована перспектива просування в службовій діяльності	2.2	4	2	6	18	10
можливість проявити себе	2.3	4	2	8	18	8
елемент стабільності в вашому житті	2.4	0	4	14	12	10
можливість займатися соціально значимими питаннями	2.5	0	8	8	18	6
можливість працювати в команді однодумців	2.6	2	8	16	8	6

На запитання "Через яку причину вас приваблює робота на державній службі?" більшість респондентів відмітили (рис. 2) сплановану перспективу просування в службовій діяльності, можливість проявити себе, стабільність та можливість вирішувати соціально важливі питання.

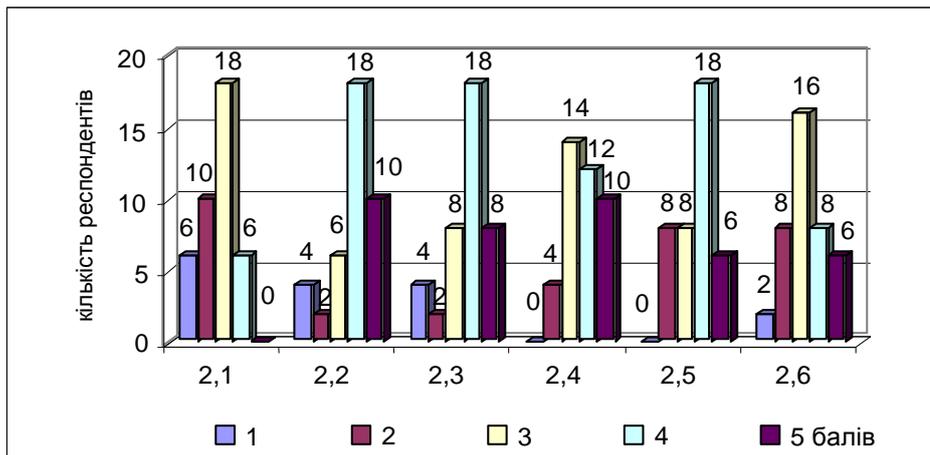


Рис. 2. Врахування мотиваційного аспекту в органах державної влади

Таблиця 3

Врахування мотиваційного аспекту в органах державної влади

Питання/запропоновані відповіді	Варіанти відповідей	Оцінка/кількість респондентів				
		1	2	3	4	5
Що спонукає вас підвищувати власну кваліфікацію:						
прагнення бути більш конкурентоспроможним у професійному середовищі	3,1	0	0	6	14	20
можливість більш ефективно виконувати свої посадові обов'язки	3,2	0	0	4	16	20
перспектива просування в службовій діяльності	3,3	2	4	4	8	22

На запитання "Що спонукає вас підвищувати власну кваліфікацію?" більшість респондентів зазначили (рис. 3): прагнення бути більш конкурентоспроможним у професійному середовищі, можливість більш ефективно виконувати свої посадові обов'язки та перспективу просування в службовій діяльності.

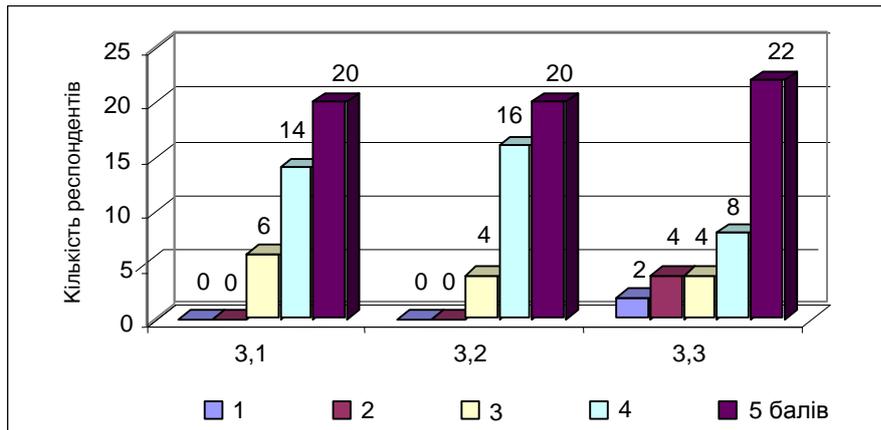


Рис. 3. Врахування мотиваційного аспекту в органах державної влади

Таблиця 4

Врахування мотиваційного аспекту в органах державної влади

Питання/запропоновані відповіді	Варіанти відповідей	Оцінка/кількість респондентів				
		1	2	3	4	5
Що використовується у вашій організації для підвищення мотивації праці:						
бонуси (премії, додаткові винагороди та ін.)	4,1	10	10	4	10	6
щомісячна надбавка до зарплати	4,2	6	8	4	12	10
стимулювання вільним часом	4,3	26	2	4	6	2
вираження суспільного визнання	4,4	12	6	10	6	6
оплата транспортних витрат	4,5	24	0	8	6	2
організація харчування	4,6	28	6	2	4	0
покриття витрат на освіту	4,7	24	0	4	8	4
програми медичного обслуговування	4,8	26	4	8	2	0
програми виплат з тимчасової непрацездатності	4,9	14	6	10	6	4

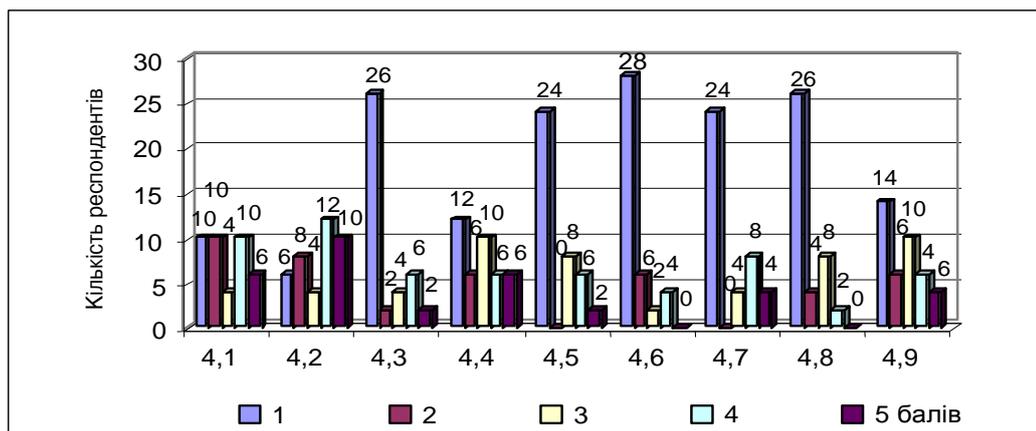


Рис. 4. Врахування мотиваційного аспекту в органах державної влади

Слід зазначити, що на практиці (рис. 4) перелічені способи мотивації праці державних службовців використовуються рідко та не системно, що призводить до негативної реакції виконавців та створює умови для неефективного протікання процесу управлінської діяльності. Недостатньо врегульовані базові мотиваційні фактори, це стосується перш за все, економічної складової, яка, на погляд автора, повинна забезпечувати основні потреби державного службовця та мотивувати його на ефективну працю.



Таким чином, з метою підвищення ефективності державно-управлінських рішень можна запропонувати фактори, які є запорукою успішного прийняття та реалізації управлінського рішення: наявність матеріального заохочення, можливість проявити себе, моральне визнання результатів праці, задоволення від самого процесу виконання (соціальна значимість виконуваної роботи), результат важливий для особистого просування в службовій діяльності.

У подальшому необхідно зупинитися на узагальненні та спеціалізації мотиваційних теорій, вивченні психологічних особливостей, інтересів та потреб, якими керується людина при виборі професії державного службовця, та на базі цих досліджень розробити більш дієві механізми мотивації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з метою ефективного виконання своїх обов'язків.

Література: 1. Бакуменко В. Д. Формування державно-управлінських рішень: Проблеми теорії, методології, практики. Монографія. — К.: ВУАДУ, 2000. — 328 с. 2. Деграр А. О. Державно-управлінські рішення: інформаційно-аналітичне та організаційне забезпечення. Монографія. — Харків: ХарPI "Магістр", 2004. — 224 с. 3. Мескон М. Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: "Дело", 1992. — 704 с.

УДК 338.242

Зоркіна Ю. В.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЕРАТИВНОСТІ РУХУ ІНФОРМАЦІЇ В СУДІ ПЕРШОЇ ІНСТАНЦІЇ

Information is the major resource and the final result of the local courts activity. The transition of information through the links leads to the loss of its properties. Consequently, the task of a manager is to shorten the number of links of information movement. The realization of the target becomes possible through the system of measures of internal and external character. The internal activities are the principle in the system: the creation of new mechanism of information movement and functional duties.

Стаття 55 Конституції України закріплює право кожного звернутися за захистом своїх прав та інтересів до суду. Формування незалежної судової влади вимагає не лише удосконалення матеріально-процесуальної бази, а й розробку нового механізму організаційного забезпечення діяльності судів. Однак, сучасна юридична наука обходить питання здійснення управління судами. Не можна не погодитися з А. А. Стрижак [1], який у своїй роботі зазначає, що дослідження державного управління в судах проводилися головним чином у 60 – 70-х рр. минулого століття такими науковцями, як Н. В. Блінова, В. П. Божьєва, Г. М. Агєєва та ін.

Як і будь-яку іншу організацію суд можливо розглядати у двох аспектах: як об'єкт управління для вищих органів (апеляційний суд, територіальне управління державної судової адміністрації) і як безпосередній суб'єкт управління відносно до своїх підрозділів. У даній роботі буде проведена спроба розглянути суд першої інстанції як безпосередній суб'єкт управління із застосуванням інформаційного підходу.

Але розглядаючи питання управління судовою владою, слід пам'ятати про те, що повноваження суб'єкта управління при цьому є досить обмеженими порівняно з іншими сферами виконавчо-розпорядної діяльності, а об'єкт наділений властивостями самостійності та незалежності, що зумовлено конституційним визнанням такого статусу судової влади [1].

Інформація для суду, як і для інших органів державної влади, є головним ресурсом та кінцевим продуктом діяльності. Особливістю інформації, яка циркулює в суді є той факт, що вона потрапляє до суду вже в структурованому вигляді залежно від галузі права.

Але рухатися сама по собі інформація не в змозі, для цього потрібні певні елементи: "відділ прийому", "судовий відділ", "відділ звернення до виконання", "архів", кожен з яких має певний спектр особистісних функцій [2].

Особливість інформаційно-комунікаційних процесів полягає в тому, що під час проходження певних етапів інформація поступово втрачає свої властивості: оперативність, обсяг тощо.

Таким чином, головне завдання менеджера в діяльності суду полягає у спрощенні механізму руху інформації.

© Зоркіна Ю. В., 2005



Вирішення даного завдання можливе при застосування сукупності заходів внутрішнього (організаційного) та зовнішнього (процесуального) характеру.

До заходів зовнішнього характеру слід віднести:

розробку та реалізацію механізму розгляду справ, запропоновану програмою діяльності уряду "На зустріч людям" [3]: "...спрощення процедури розв'язання деяких спорів та розгляду незначних правопорушень". Реалізація цього положення дозволить зменшити обсяги "зайвої" для суду інформації (справи, за якими відсутній спір про право та ін.);

проведення роботи з громадськістю: роз'яснення населенню порядку звернення до суду; вимоги до позовних заяв та ін. Реалізація цього заходу призведе до скорочення надходження до суду певної категорії справ, які мають розглядати інші інстанції, наприклад, справи про розірвання шлюбу при відсутності неповнолітніх дітей, спорів про майно та взаємній згоді обох сторін;

запровадження в судах спеціалізації в розгляді справ, так званий розгляд справ за колегіями, що дозволить підвищити кваліфікацію та навички за більш вузьким профілем діяльності, із досягненням більшої "майстерності" та ін.

Зазначені заходи носять евентуальний, допоміжний характер і головним чином спрямовані на скорочення обсягу надходження інформації до суду.

Більш ретельну увагу, на погляд автора, слід приділити саме заходам внутрішньо-організаційного характеру — розроблення нової схеми руху інформації та перерозподіл функціональних обов'язків.

У даному аспекті доречним вважається запровадження наступної схеми руху інформації у суді першої інстанції:

1. Цивільні справи приймає помічник голови суду, консультант, помічник судді згідно із встановленим графіком, які перевіряють наявність усіх необхідних по справі документів. У необхідному випадку вказує на недоліки в позовних заявах та пропонує особі їх усунути. Після отримання зазначена особа передає матеріали до відповідної канцелярії за підсудністю.

2. Канцелярії по кримінальним, цивільним та адміністративним справам заносять відомості по справі до комп'ютерної бази, присвоюють порядковий номер, тобто проводять їх реєстрацію.

3. Крім реєстрації, канцелярія суду проводить розподіл справ між суддями залежно від території та порядкового номера судді. Замість ведення контрольних журналів на кожного суддю у відповідних канцеляріях заводиться окрема папка, де знаходяться отримані справи (таблиця).

Таблиця

Контрольний журнал

№ справи	Ф абула	Дата отримання суддею	Підпис судді	Дата здачі	Підпис канцелярії

4. Канцелярія суду призначає справу до попереднього слухання з повідомленням зацікавлених осіб (аналогія з апеляційним судом).

5. Справа передається на розгляд судді.

6. Розгляд справи (матеріалу) по суті, постановлення судового рішення.

7. Після постановлення судового рішення справа повертається до канцелярії суду для виконання. Судові рішення канцелярія отримує через локальну комп'ютерну мережу.

8. Реєстрація загальної кореспонденції здійснюється старшим секретарем суду, а її розподіл проводиться головою суду, після чого документи цього ж дня передаються безпосередньому виконавцеві.

На підставі наведеного вище можна дійти висновку, що забезпечення оптимізації руху інформації у суді першої інстанції можлива при поєднанні заходів внутрішнього та зовнішнього характеру. Домінуючими в цій системі виступають заходи внутрішнього характеру, тому що саме вони мають визначити найбільш оптимальний варіант проходження інформації по певними "інстанціями", тоді як заходи зовнішнього характеру покликані забезпечити певне фільтрування інформації, яка має надходити на розгляд суду.

Література: 1. Стрижак А. А. Державне управління в органах судової влади України — поняття і сутність // Вісник Верховного Суду України. — 2003. — №5(39). — С. 53 – 57. 2. Лукашкова Н. П. Про деякі питання організації діяльності суду першої інстанції / Н. П. Лукашкова, А. Ю. Макеєв // Вісник Верховного Суду України. — 2001. — №1. — С. 40 – 42. 3. Програма діяльності Уряду "Назустріч людям" // Урядовий кур'єр. — 2005. — №26. — С. 7. 4. Конституція України: Офіц. видання. — К.: Концерн "Видавничий Дім "Ін Юре", 2004. — С. 27

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

In the article the basic directions of regional politics of the European Union and the tendencies of their realization are determined.

Генезис европейской региональной политики берет свое начало в шестидесятые годы двадцатого столетия и связан с решением Европейской Комиссии активизировать и гармонизировать региональное развитие в связи с большими диспропорциями в экономическом развитии стран, входящих в ЕС. Среди беднейших регионов находились Португалия и Греция, а самыми богатыми регионами были южная часть Англии и Гамбургский регион в Германии.

Основные причины региональных различий, по мнению Й. Куднера [1, с. 205], были в следующем:

1. Слишком большие расстояния от промышленных центров.
2. Зависимость экономики от сельскохозяйственного сектора.
3. Недостаточные средства на исследование и развитие (D&R).
4. Слабое развитие инфраструктуры (например, отсутствие сети автострад).
5. Слишком большая роль отраслей, находящихся в стадии спада своего развития, продукция которых имела низкую конкурентоспособность.
6. Снижение темпов научно-технического прогресса.

Решение ЕС по предотвращению отрицательных тенденций:

разработать региональную политику ЕС;

создать структурные фонды в качестве финансового инструмента региональной политики ЕС.

Учитывая, что Польша стала членом ЕС, актуальным становится анализ опыта реализации европейской региональной политики и выявление ее тенденций, что и является целью данной статьи.

Региональная политика ЕС базируется на финансовой солидарности, а именно:

доля, которую каждый из членов ЕС вкладывает в общий бюджет ЕС, является основой общего фонда, который затем делится между регионами, характеризующимися наиболее низким экономическим развитием;

около 35% бюджетных средств ЕС делятся между самыми слабыми в экономическом развитии регионами.

На рис. 1 представлено распределение средств из структурных фондов ЕС на период 1998 – 2006 гг.

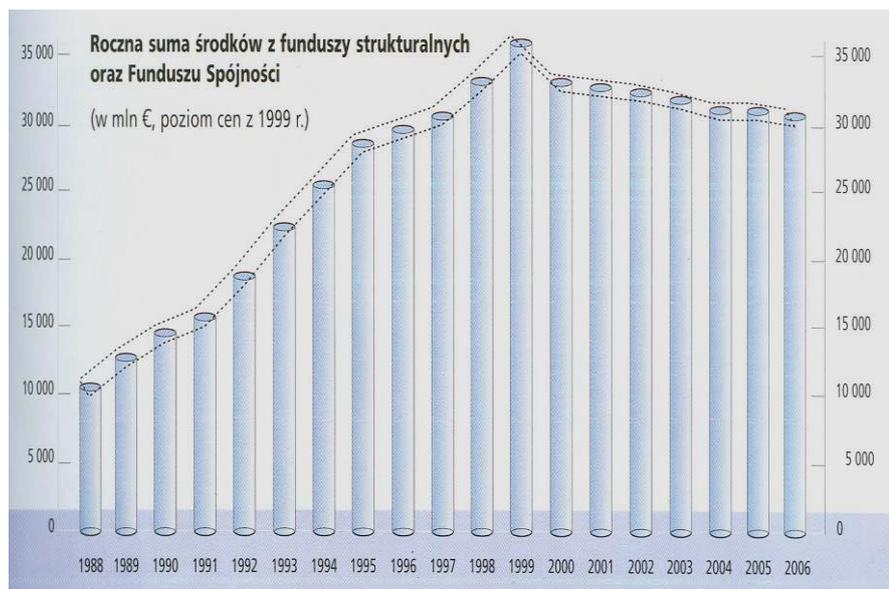


Рис. 1. Распределение средств из структурных фондов ЕС на период 1998 – 2006 гг. [2, с. 9]

Основные европейские структурные фонды представлены в таблице.

Таблица

Европейские структурные фонды

Фонд / дата образования	Задача
Европейский Фонд Регионального развития (European Regional Development Found — ERDF), 1975 г.	Уменьшение диспропорции развития между регионами, относящимися к ЕС. Финансируются проекты: инфраструктурные, инвестиционные и консультационные для предприятий (прежде всего малых и средних), деятельность в области исследований и развития, информатизации, телефонизации и т.п.
Европейский Социальный Фонд (European Social Found — TSF), 1957 г.	Уменьшение и ликвидация безработицы. Финансирование профессиональных обучающих программ для безработных, обеспечивающих облегчение возврата на рынок труда, профессиональное консультирование, выравнивание шансов женщин и мужчин на рынке труда
Европейский Фонд Поддержки и Гарантии Сельского Хозяйства (European Agriculture Guidance and Guarantee Found — EAGGF), 1964 г.	Поддержка структурной трансформации сельского и лесного хозяйств, развитие сельских районов, в том числе инвестиции в аграрные хозяйства, финансирование прочих сфер хозяйствования в сельских районах
Финансовый Инструмент Поддержки Рыболовства (Financial Instrument for Fisheries Guidance — FIFG), 1993 г.	Поддержка структурных изменений в рыболовстве, модернизация рыбацких портов, флотов, перерабатывающих предприятий, охрана рыболовческих снарядов, укрепление конкурентоспособности рыболовческих предприятий, развитие исследовательского рыболовства

Цели региональной политики ЕС:

цель 1 — поддержка наиболее слабых в экономическом и социальном развитии регионов. Нивелирование различий в строительстве и развитии инфраструктуры, а также инвестиционная поддержка предприятий и их окружения;

цель 2 — поддержка регионов, экономической и социальной реструктуризации независимо от того, городские или сельские это регионы. Развитие альтернативных форм хозяйственной активности;

цель 3 — поддержка системы образования, модернизация систем профессиональной подготовки и переподготовки, противодействие явлениям безработицы, создание новых рабочих мест, в том числе модернизация рынка труда.

Соответственно поставленным целям и образованным фондам были сформированы и основные программы структурной региональной политики ЕС, а именно:

Interreg — программа поддержки приграничного, трансграничного, международного сотрудничества; финансируется из средств Европейского Фонда Регионального развития;

Leader — программа поддержки развития сельских населенных пунктов (городков, поселков); финансируется из средств Секции Ориентации Европейского Фонда;

Equal — программа, финансирующая меры, противодействующие проявлению различий и дискриминации на рынке труда; поддерживается из средств Европейского Социального Фонда;

URBAN — программа, финансирующая и поддерживающая экономическое и социальное возрождение городов и их территорий; финансируется из средств Европейского Фонда Регионального Развития.

На рис. 2 представлено распределение структурных фондов, а также фонда ЕС на 2000 – 2006 гг.

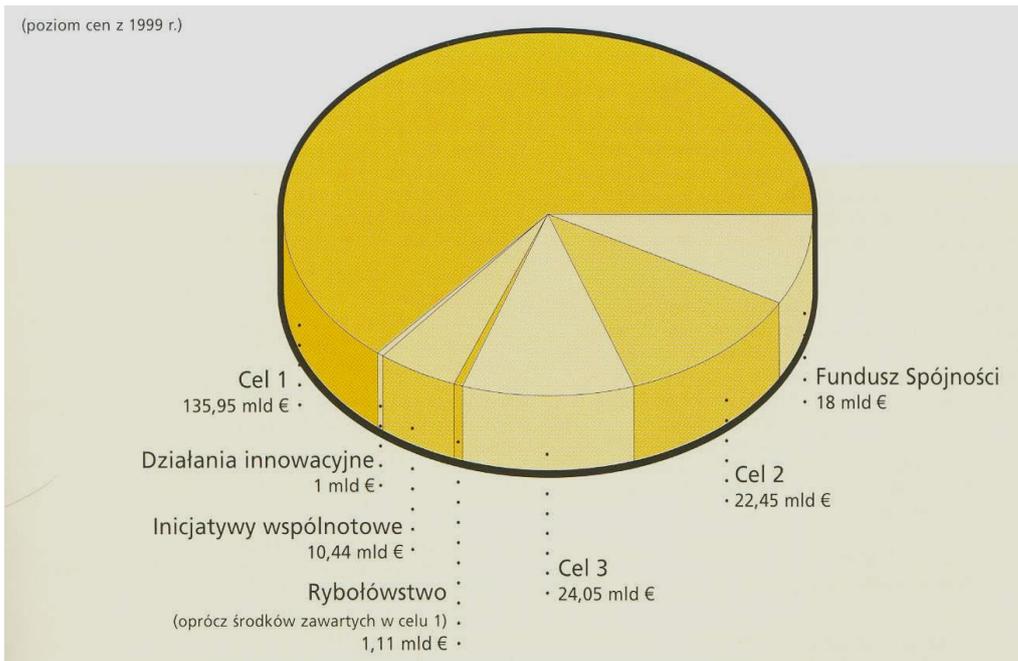


Рис. 2. Распределение структурных фондов, а также фонда ЕС на 2000 – 2006 гг. [2, с. 15]

На рис. 3 приведена сравнительная секторная структура стран ЕС и Украины.

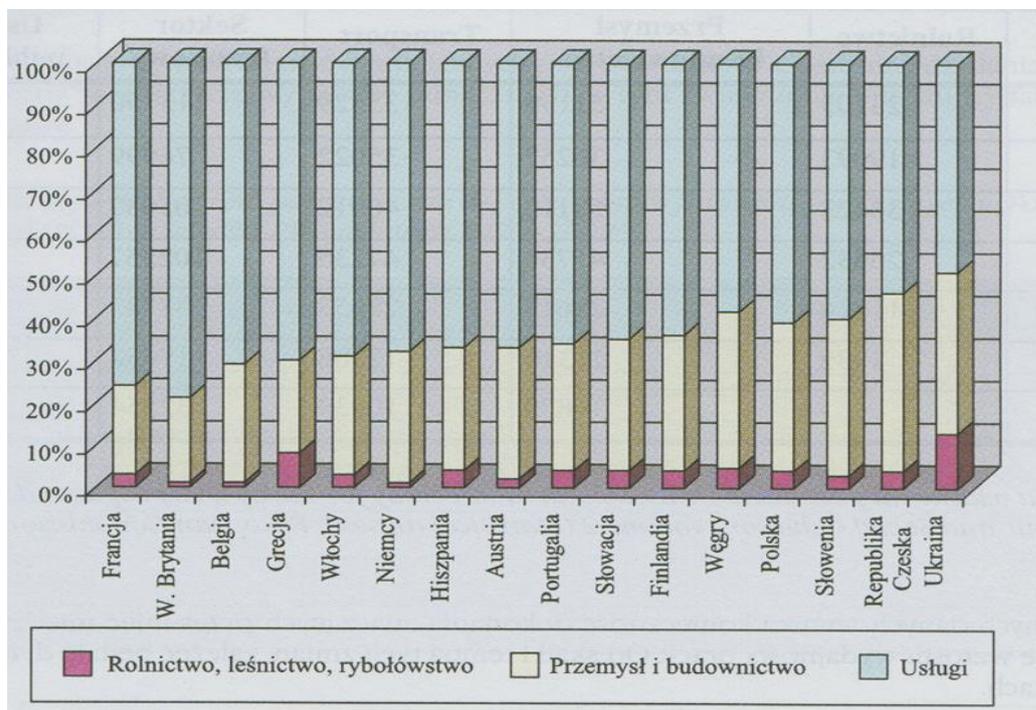


Рис. 3. Секторная структура стран ЕС и Украины, 2001 г. [3]

После присоединения Польши к ЕС в мае 2004 г. изменилась и структура фондов ЕС, что направлено на повышение эффективности их использования с целью гармонизации и повышения конкурентоспособности польских предприятий.



Таким образом, анализ опыта реализации европейской региональной политики и выявление ее тенденций относительно выравнивания позиций стран, входящих в ЕС, имеет интерес не только для стран, присоединившихся к ЕС, но и тех, которые избрали европейский путь развития, в частности Украины.

Литература: 1. Kundera J. Jednolity rynek europejski. — Krakow: Oficyna Ekonomiczna, 2003. — S. 205. 2. Komisija Europejska, Dyrekcja Generalna Polityki Regionalnej // Sluzba regionom. — Wokol nas, Wspolnota Europejska, 2001. — S. 9. 3. Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polski, Glowny Urzad Statystyczny, 2001 r.

Мирна Т. С.

УДК 338.242:004(477)

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ

In the article the problem of software of the government regulation the population economic activity is considered. The traditional sources and methods of collecting the information about the economic activity are analysed. The algorithm of organizing the study of economic activity is offered. The necessity of official statistical information and sociological questioning association for the systematic estimation of the economic activity is motivated. The lines of future studies are pointed out.

Швидкість здобуття Україною статусу країни з ринковою економікою і результативність трансформаційних процесів найбільш залежить від ефективності державного управління, діяльності органів влади та органів місцевого самоврядування. За сучасних умов розвитку країни постала необхідність регулювання економічної активності населення як складової соціально-економічної політики держави. При цьому виникає проблема адекватного інформаційно-комунікаційного забезпечення управлінських рішень.

Потрібно акцентувати увагу на тому, що регулювати складні суспільні процеси, зокрема економічної активності населення, можливо за умови їх попередньої оцінки. Тому слід підкреслити важливість достовірності і багаторівневості інформації, що отримують державні службовці та на підставі якої приймають рішення.

Отже, мета статті – описати необхідні дані та встановити джерела інформаційного забезпечення державного регулювання економічної активності населення.

Відомі вчені дотримуються однієї думки, що інформація є основою професійної державної служби. Видатний академік А. Н. Колмогоров у науковій праці з теорії інформації наголошує, що "...раціональне управління потребує певної інформації, її отримання... і переробки..." [1, с. 251]. І. П. Суслов вважає, що "...більшість показників відображає реальну дійсність не точно, приблизно, що не може не чинити негативний вплив на якість управлінських рішень..." [2; 3].

Аналіз існуючої практики оцінки економічної активності дозволяє зробити висновок, що державні органи статистики розраховують тільки рівень економічної активності населення допрацевдатного, працевдатного, післяпрацевдатного віку в межах віку економічної активності.

Вказана оцінка має певні недоліки:

- 1) обмеженість вихідних розрахункових даних;
- 2) не деталізовано віковий склад населення;
- 3) не враховано професійну складову;
- 4) не виділені демовідтворювальні особливості населення.

Така оцінка не дає змоги виявити фактори впливу на економічну активність певних професійно-вікових груп населення, а значить – за умов збереження саме такої оцінки не можливо регулювати, скеровувати економічну активність населення в перспективні галузі економіки, оптимізувати зайнятість окремих соціальних груп населення.

На думку одного з перших російських вчених-статистиків К. Германа всю статистичну інформацію можливо поділити на дві великі групи даних:

- 1) про стан населення ("...національне багатство, стан економіки, освіта населення..." [3, с. 20]);

© Мирна Т. С., 2005

2) про стан уряду ("...діяльність уряду у сфері управління за основними напрямками внутрішньої і зовнішньої політики..., забезпечуючої права громадян..." [3, с. 20]).

Спираючись на таке угруповання, можна доцільним структурувати статистичні дані відповідно до внутрішнього і зовнішнього середовищ поняття економічна активність (рис.1).



Рис.1. Структура поняття економічна активність як системи

Зазначимо, що зовнішні чинники впливу на економічну активність — це закони і законодавчі акти, які протягом періоду 1991 – 2004 років визначали економічну і соціальну захищеність та демографічну поведінку населення.

Відомий демограф А. Я. Боярський, аналізуючи коливання народжуваності, урожайності та економічної кон'юнктури, говорить "...про прямий зв'язок між добробутом і ростом населення..." [4, с. 65]. Розвиваючи далі це твердження можемо припустити, що існує залежність між чисельністю населення у віці економічної активності та його матеріальним забезпеченням, хоча існує невизначеність виду і ступеня такого зв'язку. Ця категорія населення через працю забезпечує власний матеріальний добробут і розвиток суспільства в цілому, проте необхідно підкреслити, що саме існуючий рівень матеріального забезпечення кожної соціальної групи населення в межах віку економічної активності та суб'єктивні уявлення особи про його достатність обумовлюють економічну активність даної групи.

При цьому постає одне з ключових питань: які джерела даних будуть найбільш адекватні меті дослідження. На думку В. Г. Андрєєнкова і О. М. Маслової, "...для розуміння мотивів демографічної поведінки недостатні пізнавальні можливості традиційних методів аналізу статистичної документації..., водночас не використання інших методів, крім опитування, не сприяє комплексному і глибокому дослідженню..." [3, с. 48].

Отже, для отримання необхідної інформації потрібно застосувати такі джерела емпіричних даних: 1) документальні; 2) дані соціологічного опитування.

Слід акцентувати увагу на тому, що в кожному із вказаних джерел статистичної інформації економічна активність відображається в різних аспектах, обсязі, з різним ступенем близькості до суттєвих якостей явища, що вивчається.

Традиційно до опитування звертаються, якщо єдиним джерелом інформації є людина як безпосередній учасник процесу, що вивчається, а поєднання даних соціологічного опитування і офіційної статистики є "...спробою узгодити результати макросоціологічних і мікросоціологічних досліджень..." [5, с. 203]. Таке поєднання дозволяє врахувати індивідуальні уявлення респондента щодо власної економічної і соціальної забезпеченості, що є важливим саме при системній оцінці економічної активності населення, хоча треба враховувати при інтерпретації даних опитування, що вони характеризують відображення дійсності, що вивчається, у свідомості опитуваних, а не об'єктивну реальність.

Тому організацію дослідження економічної активності доцільно проводити за схемою, наведеною на рис. 2.

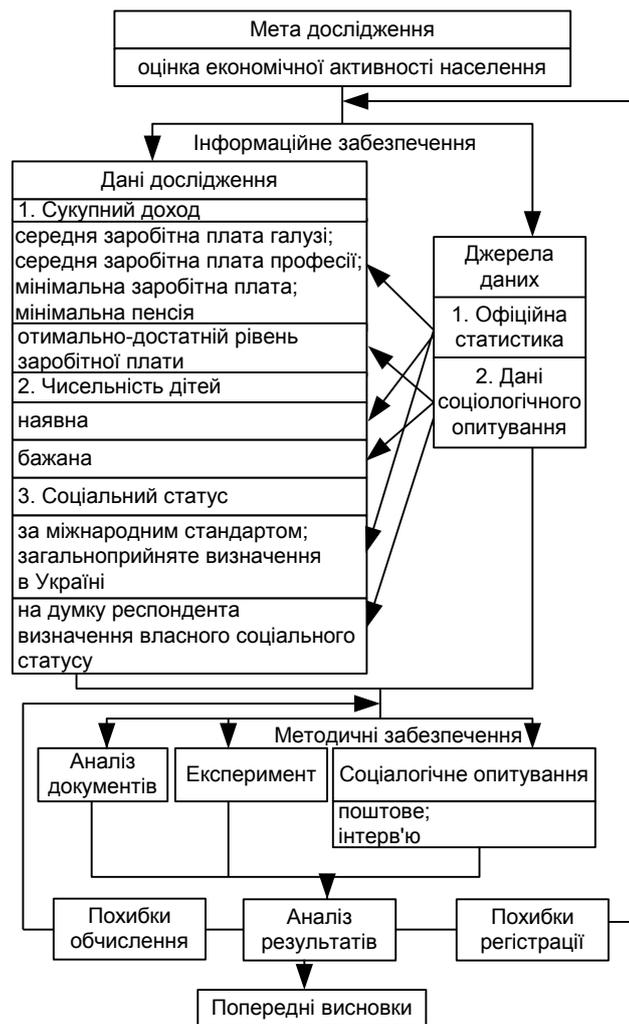


Рис. 2. Алгоритм організації дослідження економічної активності

Подібні опитування проводить Відділ дослідження умов життя і домогосподарств обласного управління статистики, проте дані за цим опитуванням не розглядаються як можлива вихідна інформація для оцінки економічної активності. До того ж, має місце недосконала структурованість питань, що призводить до перехресних відповідей і скорочення змістовності анкетування.

На думку автора, оцінку економічної активності потрібно проводити не тільки за віковими групами населення, а й в розрізі професійно-соціальних груп. Для цього необхідні дані про випуск спеціалістів у вузах та інших освітніх закладах, розмір їх заробітної плати, кількість років праці, розбіжності у мінімальній заробітній платі і середньому рівні заробітної плати галузі, соціальна захищеність з боку держави та підприємства конкретних професійних груп населення, демовідтворювальні особливості, можливо їх психологічну схильність до різних ступенів інтенсивності залучення до праці.

Традиційно застосовують метод єдиної відмінності як метод експеримента в дослідженні соціальних процесів, що "...складається з порівняння двох складних явищ (систем, процесів), які розрізняються лише тим, що в одному з них присутня деяка гіпотетична причина, а в іншому вона відсутня..." [6, с. 191]. На відміну від такого традиційного застосування методу експерименту в даному дослідженні доцільно використати його на основі нечіткого моделювання, що дозволить теоретично проімітувати опитування населення.

При дослідженні формулюються попередні висновки, тому що за результатами аналізу можливі корективи як вихідних даних, так і методів обробки даних; до того ж необхідно оцінити достовірність інформаційного забезпечення, для чого встановити межі похибок, надійності та сталості статистичних показників.

Як висновок, наголосимо на необхідності поєднання традиційної статистичної звітності й короткотермінових цільових соціологічних опитувань, вибіркового досліджень, територіальних і малих вибірок для всебічної оцінки складних суспільних процесів.

У подальшому передбачено розробити механізм поєднання таких даних, що дозволить врахувати якомога більше факторів, їх коригувати, а отже, регулювати процес економічної активності населення.

Література: 1. Колмогоров А. Н. Теория информации и теория алгоритмов. — М.: Наука, 1987. — 304 с. 2. Сулов И. П. Основы теории достоверности статистических показателей. — Новосибирск: Наука, 1979. — 304 с. 3. Методы сбора информации в социологических исследованиях // В кн. 1 "Социологический опрос" / Отв. ред. В. Г. Андреев, О. М. Маслова. — М.: Наука, 1990. — 232 с. 4. Боярский А. Я. Население и методы его изучения. — М.: Статистика, 1975. — 264 с. 5. Социальные исследования: построение и сравнение показателей / Отв. ред. Э. П. Андреев, Н. М. Блинов, В. Э. Шляпентох. — М.: Наука, 1978. — 320 с. 6. Методы сбора информации в социологических исследованиях // В кн. 2 "Организационно-методические проблемы опроса. Анализ документов. Наблюдение. Эксперимент" / Отв. ред. В. Г. Андреев, О. М. Маслова. — М.: Наука, 1990. — 224 с.

УДК 336.761.4

Мельниченко О. А.

КОРУПЦІЯ: ПОЛЕМІКА ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ

In the article the different determinations of the notion "corruption" is given. The author's determination is also offered.

Історія суспільства — це історія взаємодії окремих фізичних та юридичних осіб і держави, які відстоюють власні (у тому числі економічні) інтереси. Для більш чіткого розуміння особливостей такої взаємодії слід зазначити цілі, які переслідує кожен зі згаданих економічних суб'єктів: фізичні особи мають за мету максимальне задоволення власних потреб, юридичні особи — максимізувати свої прибутки, держава — забезпечити умови для сталого соціально-економічного зростання. Отже, кожен зі згаданих економічних суб'єктів начебто прагне одного — підвищити результативні показники своєї діяльності й, за рахунок цього, поліпшити соціально-економічну ситуацію в країні. Але досить часто їм не вдається дійти певного компромісу, оскільки кожна зі сторін дбає в першу чергу про свої інтереси. І одним з головних винуватців такої ситуації є держава, яка, з одного боку, повинна сформулювати справедливі "правила гри", з іншого — й самій дотримуватися їх.

Варто зазначити, що держава як специфічний економічний суб'єкт, — це сукупність органів та осіб, які зосередили у своїх руках економічну владу, приймають економічні рішення в державному масштабі, розпоряджаються державною власністю [1, с. 67]. Таким чином, фактично державу (владу) представляють певні особи, які відрізняються певними професійними, діловими, моральними та іншими якостями. Як наслідок, довіра населення до влади ґрунтується на суб'єктивній оцінці процесу та результатів діяльності окремих чиновників, які представляють органи державної влади та органи місцевого самоврядування.

Проте, на жаль, важко знайти людину, яка хоча б раз не зіткнулася з проявами корисливого зловживання владою з боку чиновників. Через це є привід поговорити про корупцію — діяльність осіб, уповноважених на виконання функцій держави, спрямована на протиправне використання наданих їм повноважень для одержання матеріальних благ, послуг, пільг або інших переваг [2].

Але в наукових публікаціях наявні й інші, відмінні від положень Закону України "Про боротьбу з корупцією", визначення цього терміна:

Корупція — це не тільки ганьба, але й загроза економічного й політичного краху країни [3, с.138].

Корупція — це соціально-економічне й політичне явище, яке підриває позитивний розвиток, посилює конфліктні витоки, породжує тероризм, організовану злочинність, наркотрафік, работоргівлю, шахрайство, а також послаблює економіку країни, приводить населення до зневіри у можливість демократії та справедливості [4, с.189].

Корупція — це зловживання державною посадою, до якого вдається особа, щоб одержати користь особисто для себе або для іншої особи чи осіб. Корупційними можуть вважатися дії щодо отримання або вимоги винагороди за певну послугу. Корупційна діяльність завжди є двостороннім процесом. Корупція свідчить про слабкість політичної, соціальної, правової та економічної системи держави. Корупція може виявлятися в різних формах, серед яких виділяють хабарництво, кумівство, розкрадання державних фондів, ухиляння від сплати податків, незаконні витрати надходжень, шахрайство тощо [5, с. 76].

Корупція — це зловживання державною владою в приватних інтересах; продаж державними чиновниками державної власності для задоволення особистих потреб; дії, що



відхиляються від норм поведінки державного службовця під впливом особистих інтересів (багатство, влада, кар'єра); одержання юридичними особами платежів від фізичних або юридичних осіб і приватне зловживання державним майном; чинення перешкод проведенню економічних реформ і демократизації; спосіб подолання наслідків неефективного втручання держави у діяльність на ринку вільних економічних агентів [6, с. 67].

Розмаїття запропонованих вище визначень обумовлене не лише багатоаспектністю феномена корупції, а й відмінностями поглядів її дослідників.

Вивчення та аналіз особливостей корупції дозволили з'ясувати сутність цього суспільного явища. Таким чином, під корупцією, на погляд автора, слід розуміти процес деформації відносин між економічними суб'єктами, що набув поширення через неспроможність держави й громадськості забезпечити ефективну і справедливую діяльність окремих чиновників органів державного управління та органів місцевого самоврядування, які допускають корисливе зловживання службовим становищем і тим самим підривають довіру до влади та ускладнюють соціально-економічну і політичну ситуацію в країні.

Автор вважає, що використання чіткого визначення поняття "корупція" дозволить більш аргументовано формувати державну політику боротьби з корупцією та організованою злочинністю.

Література: 1. Райсберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райсберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. — 2-е изд., исправ. — М., 1999. — 478 с. 2. Закон України "Про боротьбу з корупцією" від 05.10.1995 р. №148-IV // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — №357. — С. 226. 3. Привалов Ю. Теневая экономика и коррупция в Украине / Ю. Привалов, Ю. Сапелкин // Общество и экономика. — 2001. — №9. — С.113 – 137. 4. Абдулаева Т. Коррупция — паразит экономики / Т. Абдулаева, А. Таксанов // Общество и экономика. — 2003. — №10. — С. 189 – 207. 5. Олуйко В. Боротьба з корупцією у сфері державного управління // Вісник державної служби України. — 2002. — №4. — С. 76 – 77. 6. Верстюк С. Корупція: визначення, причини появи, вплив на економіку // Економіка України. — 2001. — №3. — С. 66 – 74.

Жукареєв В. Ю.

УДК 658.011.8

ЕКСПЕРТНА ОЦІНКА АЛЬТЕРНАТИВ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ РІШЕНЬ НА ПРИКЛАДІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

In the article the realization of selection the optimal organizational-administrative decision on the basis of the method of the analysis of the Saati hierarchies in the organs of state power is examined.

Важливою проблемою ефективної діяльності органів державного управління є ухвалення керівництвом прийняттого й ефективного рішення, в тому числі в умовах змін, що відбуваються під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх факторів. Причому в умовах постійних перетворень, що здійснюються у зовнішньому середовищі, часто виникає необхідність здійснювати корінні організаційні зміни. Це, у свою чергу, вимагає розуміння факторів, що обумовлюють результативність організації, в тому числі її системи управління. В подібних ситуаціях керівництво владних структур постає перед проблемою прийняття відповідних організаційно-управлінських рішень, які, як правило, пов'язані з необхідністю здійснення корінних організаційних змін.

Проблемою прийняття управлінських рішень займаються представники різних галузей знань, які згруповані в роботі А. О. Дегтяр [1] відповідно до значенневої наукової спрямованості, зокрема психологічної, управлінської, соціологічної, філософської, інформаційно-кібернетичної тощо.

У цей час різні аспекти прийняття управлінських рішень досліджені в працях як вітчизняних, так і закордонних вчених [1 – 9 і ін.]. У той же час питанням вироблення й прийняття організаційно-управлінських трансформаційних рішень, що відносяться до сфери докорінних організаційних перетворень, усе ще приділяється недостатня увага. Тому однією з актуальних проблем, що потребують подальшого вивчення, є підвищення ефективності наукового обґрунтування прийнятих управлінських рішень у процесі організаційних змін, у тому числі трансформаційних.

Метою статті є обґрунтування використання методу аналізу ієрархій для проведення експертних оцінок при ранжируванні альтернатив організаційно-управлінських рішень, спрямованих на проведення організаційних перетворень на прикладі органів державної влади.

© Жукареєв В. Ю., 2005



У процесі прийняття державно-управлінських рішень в органах виконавчої влади, які стосуються здійснення організаційних змін, виникає необхідність вибору найбільш приємного виду цих змін. Для цього на практиці ще спостерігається недостатнє використання наукових методів, що призводить до прийняття неефективних рішень.

З метою підвищення обґрунтованості та ефективності державно-управлінських рішень пропонується використовувати експертну оцінку альтернатив організаційно-управлінських трансформаційних рішень.

Для цього авторами була розроблена ієрархічна модель ранжирування альтернатив організаційно-управлінського рішення за методом Сааті за допомогою програмного продукту (ПП) Expert Choice.

У даній моделі організаційні перетворення представлені трьома видами:

ситуативні перетворення – зміни в організації, що виникають спонтанно, тобто не заплановано й проводяться в основному без чіткого плану дій;

поступові зміни – це рух від вихідного стану організації або окремої її частини до бажаного через перехідний стан за умови, що бажаний стан намічений у стратегіях різних рівнів, і організація (в особі її персоналу) бажає його досягти;

трансформації – особливий вид змін, що на відміну від звичайних змін зачіпає діяльність усього об'єкта зміни, а не окремих його частин, і приводить до докорінних перетворень у діяльності даного об'єкта без перехідного стану, або з перехідним станом сильно обмеженим у часі.

Відповідно до моделі, що запропонована для ранжирування альтернатив організаційно-управлінського рішення за методом Сааті, основним інструментом для аналізу зібраних даних є процедура попарних порівнянь альтернатив x_i і x_j , здійснювана експертами. При цьому експерти, використовуючи шкалу відносної важливості об'єктів за методом Сааті [10, с. 24], шляхом закреслювання відзначають відповідну інтенсивність відносної важливості впливу того або іншого чинника на управлінське рішення.

Якщо при порівнянні однієї альтернативи перетворення i з іншою j отримано $x_{ij} = b$, то при порівнянні другої альтернативи з першою одержуємо $x_{ji} = 1/b$, що дозволяє не проводити зворотних порівнянь.

З метою визначення впливу факторів зовнішнього середовища на проведення різних видів перетворень у внутрішньому середовищі в органах державної влади автором було проведено дослідження з використанням методу анкетування. Причому респондентам, у якості яких виступили державні службовці різних органів державного управління, пропонувалося дати відповідь на запитання: "Які види вищезгаданих перетворень провадилися у їх організаціях в різних сферах внутрішнього середовища під впливом зовнішнього середовища?" При цьому було запропоновано зовнішнє середовище розділити на дві сфери: середовище задач (споживачі, конкуренти, постачальники та ринок праці) та загальне середовище (міжнародні, технологічні, економічні, законодавчо-політичні, соціально-культурні). Щодо внутрішнього середовища було запропоновано виділити такі сфери, як працівники, культура та керівництво. Елементи зовнішнього та внутрішнього середовища організації взяті з роботи [4, с. 98]. Загальна кількість опитаних склала 42 особи. Результати анкетування відповідно до сфер внутрішнього середовища зазначені на рис. 1 (працівники), рис. 2 (культура) та рис. 3 (керівництво).

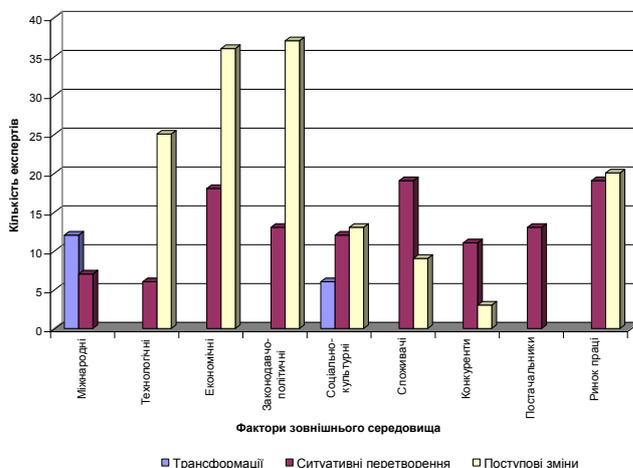


Рис.1. Вплив факторів зовнішнього середовища на проведення перетворень у елементі внутрішнього середовища – "Працівники"



З рис. 1 видно, що найбільша кількість перетворень у такому елементі внутрішнього середовища, як "Працівники", було здійснено під впливом економічних й законодавчо-політичних факторів зовнішнього середовища. При цьому важливо відмітити, що під впливом факторів загального зовнішнього середовища більше було поступових змін, а під впливом середовища задач – ситуативних перетворень. Трансформаційні перетворення відбувалися під впливом міжнародних та соціально-культурних факторів.

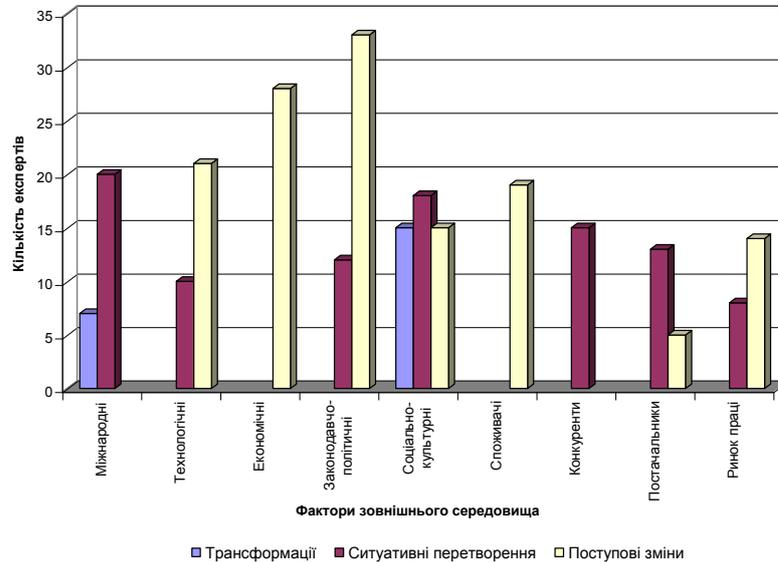


Рис. 2. Вплив факторів зовнішнього середовища на проведення перетворень у елементі внутрішнього середовища – "Культура"

З рис. 2 можна зробити висновок, що на культуру органів державної влади найбільший вплив, на думку державних службовців, мали такі фактори зовнішнього середовища, як соціально-культурні та законодавчо-політичні. Слід також відзначити, що на думку експертів, такі фактори, як конкуренти та міжнародні події, не впливали на проведення поступових перетворень у сфері організаційної культури, а мало місце на здійснення трансформації та ситуативних перетворень.

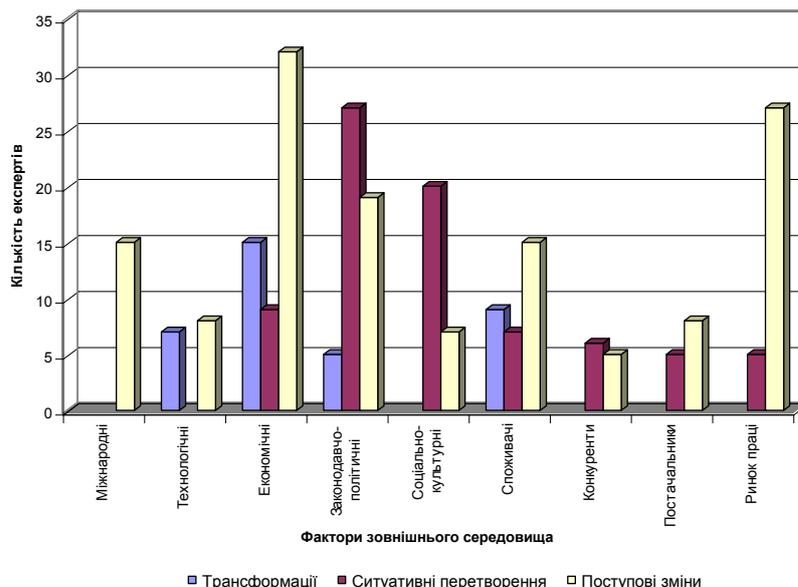


Рис. 3. Вплив факторів зовнішнього середовища на проведення перетворень у елементі внутрішнього середовища – "Керівництво"

З рис. 3 видно, що на такий елемент системи внутрішнього середовища, як "Керівництво", за даними державних службовців, відбувається найбільший вплив зовнішнього середовища в порівнянні зі впливом на такі елементи внутрішнього середовища, як "Працівники" (рис.1) та "Культура" (рис. 2). Також з рис. 3 бачимо, що саме у сфері "Керівництво" під впливом зовнішнього середовища протікає найбільша кількість трансформаційних перетворень.

З результатів анкетування державних службовців можна зробити висновок, що найбільший вплив на фактори внутрішнього середовища мали економічні та законодавчо-політичні фактори. Такі результати викликані тим, що анкетування проводилося після президентських виборів в Україні (2004 – 2005 рр.) та пов'язаних із цим політично-правових перетворень, у тому числі під впливом державно-управлінських рішень, пов'язаних з підготовкою України до вступу в СОТ (світова організація торгівлі) та напередодні майбутньої адміністративно-територіальної реформи.

Після виявлення впливу факторів зовнішнього середовища на проведення змін у внутрішньому середовищі, згідно з моделлю оцінки альтернатив організаційно-управлінських трансформаційних рішень, експертам було запропоновано провести ранжирування альтернативних варіантів організаційних змін, які відбувалися в органах державної влади відповідно до їх підпорядкованості та сфери діяльності.

Результати ранжирування альтернативних варіантів організаційних змін за деякими органами державної влади наведені на рис. 4 (митниця та податкова адміністрація), рис. 5 (органи соціальної сфери) та рис. 6 (райдержадміністрації).

Як видно з результатів ранжирування, яке було проведене за допомогою Expert Choice, альтернатив впливу змін, що відбуваються в зовнішньому та внутрішньому середовищах на здійснення організаційних перетворень по митниці та податкової адміністрації (рис. 4), більш важливими, на думку респондентів, були поступові зміни (64,6%). У той же час питома вага трансформації становить 20,7%, а ситуативних перетворень – 14,7%, що в сумі складає тільки третину від загальних обсягів перетворень. Також слід відзначити, що найбільший вплив, на думку державних службовців, на здійснення змін в органах державної влади мали фактори зовнішнього середовища – майже 88%.

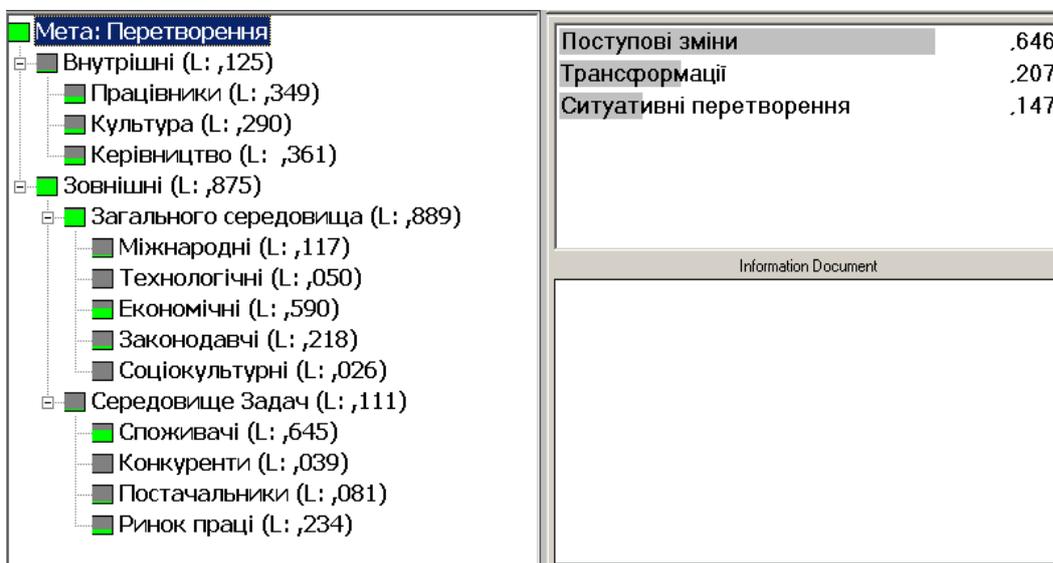


Рис. 4. Результати ранжирування альтернатив здійснення організаційних перетворень на прикладі митниці та податкової адміністрації

В органах соціальної сфери (рис. 5) навпаки більш важливими, на думку державних службовців, виявилися ситуативні перетворення (64,1%), при цьому доля трансформацій (6,2%) майже непомітна, а поступові перетворення займають друге місце (29,6%). Треба зазначити, що як і в попередньому ранжируванні (митниця та податкова адміністрація) найбільшо впливають на органи соціальної сфери фактори зовнішнього середовища (66%).

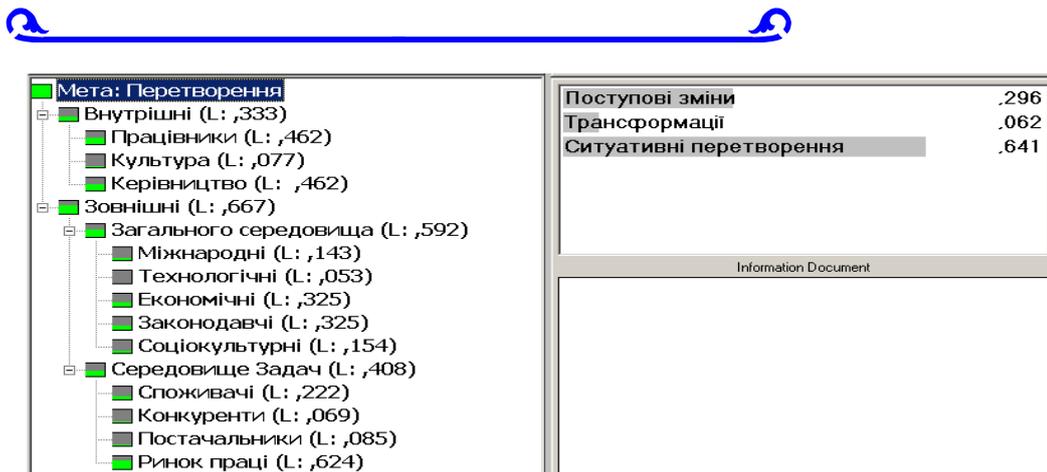


Рис. 5. Результати ранжирування альтернатив здійснення організаційних перетворень на прикладі органів соціальної сфери

На рис. 6 наведено результати ранжирування альтернатив впливу зовнішнього та внутрішнього середовищ на здійснення організаційних перетворень в райдержадміністраціях України. З ранжирування видно, що державні службовці визначили, що під впливом зовнішнього та внутрішнього середовищ виникла необхідність проводити трансформації (37%), в той же час ситуативні і поступові перетворення мали майже однакову вагу з трансформаціями. Необхідно зауважити, що в райдержадміністраціях найбільший вплив на проведення перетворень мало внутрішнє середовище, на відміну від попередніх прикладів (митниця та податкова адміністрація чи соціальна сфера).

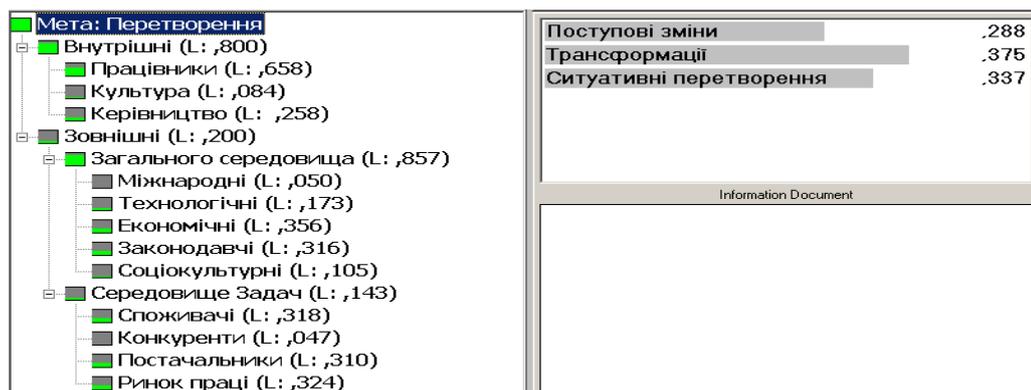


Рис. 6. Результати ранжирування альтернатив здійснення організаційних перетворень на прикладі райдержадміністрацій

Таким чином, метод оцінки альтернатив організаційно-управлінських трансформаційних рішень, що запропоновано, полегшує вироблення рішення особі, що приймає рішення, тим, що дає уявлення про найбільший вплив різних факторів на проведення організаційних перетворень, дає можливість вибрати оптимальний вид організаційного перетворення, що дозволить уникнути небажаних помилок.

Новизною цієї статті є удосконалення методики прийняття управлінських рішень, в якій на етапі вибору альтернативи пропонується використовувати запропоновану автором модель експертної оцінки альтернатив організаційно-управлінських трансформаційних рішень, за допомогою програмного продукту Expert Choice.

Література: 1. Дегтяр А. О. Державно-управлінські рішення: інформаційно-аналітичне та організаційне забезпечення: [Моногр.]. — Харків: Вид. ХарPI НАДУ "Магістр", 2004. — 224 с. 2. Вилкас Э. И. Решения: теория, информация, моделирование / Э. И. Вилкас, Е. З. Майминас. — М.: Радио и связь, 1981. — 328 с. 3. Глущенко В. В. Разработка управленческого решения. Прогнозирование — планирование. Теория проектирования экспериментов / В. В. Глущенко, И. И. Глущенко. — г. Железнодорожный, Московской обл.: ООО НИЦ "Крылья", 2000. — 400 с. 4. Гордиенко Л. Ю. О методах принятия управленческих трансформационных решений на уровне предприятия / Л. Ю. Гордиенко, В. Ю. Жукарев // Зб. наук. пр. Тематичний випуск: "Технічний прогрес і ефективність виробництва". — Харків: НТУ "ХПІ". — 2003. — №22. — Т. 2. — С. 127 — 130. 5. Дятлов А. Н. Роль менеджера в управлении стратегическими изменениями // <http://mba.hse.ru> 6. Дафт Р. Л. Менеджмент. — СПб: Питер, 2001. — 832 с. 7. Кігель В. Р. Методи і моделі підтримки прийняття рішень у ринковій економіці: Монографія. — К.: ЦУЛ, 2003. — 202 с. 8. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с. 9. Принятие решений в управлении производством // Н. Г. Чумаченко, А. П. Савченко, В. Г. Коренев. — К.: Техника, 1978. — 192 с. 10. Саати Т. Аналитическое планирование. Организация систем / Т. Саати, К. Керис: Пер. с англ. — М.: Радио и связь, 1991. — 224 с.

УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ МОЛОДІ В РЕГІОНІ

In the article the ways of improving the employment of youth management at the region level are given.

Право на працю справедливо вважається найактуальнішим правом людини і громадянина, що гарантується конституцією будь-якої цивілізованої держави.

Так, у Конституції України статтею 43 визначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку погоджується [1].

Відтак соціальні передумови для його реалізації та засоби упровадження в конкретних соціокультурних середовищах або соціальних практиках постійно викликають неабиякий інтерес науковців та органів влади.

Незважаючи на позитивні тенденції у розвитку української економіки, що намітилися останнім часом, та деяке пом'якшення у зв'язку з цим ситуації на державному та регіональному ринках праці, проблема працевлаштування громадян не знімається з порядку денного. Причому йдеться не лише про задоволення звичайних проблем та інтересів громадян стосовно вибору видів, форм або місця трудової діяльності, що їх здатна забезпечити сучасна розвинена країна, а й більш-менш прийнятні для окремого громадянина види праці за перехідної, трансформаційної економіки.

Від вирішення проблем зайнятості взагалі і зайнятості молоді зокрема та створення необхідних засад розвитку соціально орієнтованої економіки залежить стабільність суспільного життя і здатність людей дотримуватися толерантності, взаємоповаги і взаємодовіри у стосунках між собою.

У тій ситуації, що зараз склалася в Україні, з проблемою безробіття зіткнулися майже всі категорії населення, але особливо від неї потерпає молодь.

Згідно з Законом України "Про сприяння соціально-економічному розвитку молоді", молодь — це особи у віці від 14 до 28 років [2].

Проблеми, що стосуються сфери зайнятості населення, в тому числі і молоді, та формування цивілізованого ринку праці, стають об'єктом інтенсивних досліджень вітчизняних фахівців у 80-ті — першій половині 90-х років ХХ століття. Особливої актуальності вони набувають у зв'язку з системною кризою економіки, необхідністю відновлення виробництва на ринкових засадах, розподілом і перерозподілом власності (О. Кілієвич, М. Кім, Л. Шевченко).

При цьому звертається увага науковців і практиків на окремі правові, соціальні та психологічні аспекти відтворення робочої сили на ринку праці та вирішення проблем молодіжного безробіття (В. Полторак, Н. Сокур, І. Демченко, С. Мельник, І. Коропець), на розробку програм стратегії соціально-економічного розвитку регіонів і відповідно забезпечення зайнятості населення, в тому числі й молоді (В. Афанасьєв, І. Губенко, В. Дехтяренко, О. Кирилова).

Науковому осмисленню механізмів регіонального управління у сфері зайнятості населення сприяє критична переорієнтація думок сучасних зарубіжних фахівців (Н. Барр, К. Плоккер, Д. Сакс).

Недостатність досліджень та наукових розробок у сфері забезпечення зайнятості молоді зумовили *актуальність* проблематики теми дослідження.

Метою даного дослідження є пошук шляхів удосконалення механізму управління зайнятістю молоді на рівні регіону.

Традиційно в Україні молодь поповнювала кадри підприємств, які належать до галузей матеріального виробництва. Тобто за рахунок цих галузей держава виробляє валовий внутрішній продукт і створює національний дохід, від величини якого залежить добробут усього населення. Так, Харківська область належить до однієї з провідних областей України особливо за обсягами промислового виробництва. Питома вага промислового виробництва області становить 5,4% від загального обсягу промислового виробництва держави і начебто тут не повинно виникати великих проблем з працевлаштуванням. Однак праця у цих галузях більше не влаштовує молодь через важкі та шкідливі умо-



ви, малу заробітну плату та зниження престижності праці в даних галузях. Особливого значення в цьому плані набуває подальше зниження безробіття серед молодих людей, яке охопило майже третину всіх безробітних. Слід зауважити, що внаслідок процесів, пов'язаних з ринковими перетвореннями, скоротилася чисельність населення, зайнятого на підприємствах колективної та державної форм власності, і, відповідно, збільшилося кадрове забезпечення приватного сектора економіки.

Це скорочення відбулося в основному за рахунок молоді. Різке розшарування в рівнях оплати праці між державними і недержавними секторами економіки сприяло соціально-професійній переорієнтації молоді на працю поза державним сектором, на отримання доходів у сфері прихованої зайнятості, яка для молоді приваблива з точки зору мобільності, ризику, свободи від службових обов'язків і потребує до того ж найчастіше не спеціальної професійної підготовки, а лише певних навичок [3].

На кінець 2004 року на обліку в Державній службі зайнятості перебувало близько 150 тис. не зайнятих трудовою діяльністю громадян, серед яких майже третина — молодь [4].

Виходячи з цього, можна сказати, що в галузі зайнятості окремих демографічних груп населення першочергова увага має приділятися молоді.

У вирішенні проблем зайнятості населення слід виходити з того, що з підвищенням рівня освіти зростає конкурентоспроможність молодої людини на ринку праці і в цілому робочої сили України. Від максимального залучення молодих людей з високоякісними професійними знаннями, досвідчених, фізично і розумово здатних витримувати високу інтенсивність праці, передусім у сфері матеріального виробництва, значною мірою залежить економічне зростання країни і добробут її населення. Тому ситуація, яка склалася на державному ринку праці взагалі і на регіональному зокрема, потребує управління з боку державних органів влади [5].

У реалізації державної політики у сфері забезпечення зайнятості населення взагалі і молоді зокрема беруть участь різні органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації. Особливе місце в цій діяльності відведене державою органам місцевого самоврядування. Через них відбувається реалізація положень Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів держави, спрямованих на забезпечення конституційних прав і свобод громадян [3].

Кожен регіон має свою специфіку, відповідно до якої органи місцевої влади розробляють свою стратегію й тактику, визначають першочергові завдання та перспективу. При цьому важливо не лише визначити пріоритетний напрям, зосередити увагу на актуальних проблемах життєдіяльності регіону, а й сконцентрувати зусилля на їх комплексному розв'язанні, враховувати особливості поточного моменту, органічно ув'язувати їх з першочерговими завданнями державної політики.

Одним із першочергових завдань територіальних органів виконавчої влади та місцевого самоврядування є підвищення добробуту населення, в тому числі й через вирішення проблем молодіжного безробіття [5].

На регіональному рівні вирішення проблеми молодіжного безробіття є результатом спільної діяльності місцевої державної адміністрації, державних центрів зайнятості, центру соціальних служб для молоді, управління праці та соціального захисту населення, громадських організацій і молодіжних об'єднань.

Місцева державна адміністрація вирішує проблему молодіжного безробіття, реалізуючи свої повноваження:

1) розробляє проекти програм соціально-економічного розвитку, одним із розділів цих програм є розділ про сприяння зайнятості населення;

2) реалізує державну молодіжну політику, одним із пріоритетів якої є створення умов для всебічного розвитку молоді;

3) реалізує державну політику в галузі соціального забезпечення та соціального захисту соціально незахищених громадян, до яких серед інших категорій належать діти-сироти, діти з багатодітних сімей, молодь, яка повернулася з місць позбавлення волі, яка шукає перше робоче місце, молоді інваліди та інші категорії молоді;

4) створює мережу, забезпечує зміцнення і розвиток матеріально-технічної бази закладів соціального захисту населення, підвищення рівня і якості обслуговування в них;

5) розробляє і забезпечує виконання комплексних програм поліпшення обслуговування соціально незахищених громадян та всебічний розвиток їх обслуговування;

6) забезпечує реалізацію державних гарантій у сфері праці, в тому числі і на право своєчасного одержання винагороди за працю;

7) розробляє та організовує виконання перспективних і поточних територіальних програм зайнятості та заходи щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття;

8) забезпечує проведення згідно з законом оплачуваних громадських робіт для осіб, зареєстрованих як безробітні, в тому числі і для безробітної молоді [6].

На базі центрів соціальних служб для молоді з метою забезпечення її вторинної зайнятості створюються тимчасові формування — Служба вторинної зайнятості (далі Служба). Основне завдання Служби — сприяння працевлаштуванню учнівської, студентської та безробітної молоді на тимчасову та сезонну роботу, організація трудових об'єднань молоді. Діяльність служби спрямована на виконання наступних функцій:

1. Надання інформативних послуг з питань працевлаштування.
2. Пошук робочих місць трудовим об'єднанням молоді.
3. Формування, підготовка та організація діяльності трудових об'єднань молоді.
4. Підготовка та розповсюдження інформаційних матеріалів вторинної зайнятості й організації трудових об'єднань молоді.
5. Служба обслуговує учнів та студентів, які бажають працювати у вільний від навчання час та під час літніх канікул.

Послуги, що надаються Службою, є державними послугами і здійснюються на безоплатній основі, ґрунтуються на принципах законності, дотримання прав людини (дитини), доступності, конфіденційності, відповідальності за дотримання етичних та правових норм, добровільності у прийнятті допомоги [5].

Але все ж таки основний тягар з працевлаштування молоді лягає на плечі державних центрів зайнятості, які створюються для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України. Створюється державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Через центри зайнятості держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, в тому числі: молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти; звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце; дітям(сиротам), які залишилися без піклування батьків; а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або опікунів, можуть, як виняток, прийматися на роботу [7].

В Україні з метою проведення цілісної молодіжної політики, визначеної Декларацією "Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні", Законом України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді України", іншими нормативними та законодавчими актами щодо створення сприятливих умов для життєвого самовизначення та самореалізації молодих громадян, підтримки їх інноваційної діяльності, розвитку молодіжних громадських об'єднань, рухів, сприяння їх роботі у вирішенні нагальних проблем молоді вищезазначеними органами, розробляється ряд регіональних програм.

У Харківській області, як і в ряді інших областей, розроблено Регіональну комплексну програму "Молодь і зайнятість", Програму "Молодь Харківщини". Велика увага вирішенню молодіжного безробіття приділяється і в програмі зайнятості населення Харківської області, у регіональній програмі сприяння розвитку сфери малого бізнесу та програмі соціально-економічного розвитку Харківської області. До того ж у кожному районі області розробляється власна програма щодо розвитку молоді, яка передбачає і вирішення проблем молодіжного безробіття.

Основними заходами щодо зниження молодіжного безробіття, які передбачаються у програмах, є:

працевлаштування, в тому числі:

а) на заброньовані робочі місця (для працевлаштування соціально незахищених категорій місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності з чисельністю понад 20 чоловік до 5 процентів загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, в тому числі з гнучкими формами зайнятості).

б) на місця, створені за рахунок надання дотацій роботодавцям; забезпечення тимчасової зайнятості через організацію оплачуваних громадських та сезонних робіт;

надання одноразової матеріальної допомоги для зайняття підприємницькою діяльністю;

надання безвідсоткових кредитів молодим підприємцям;

підвищення кваліфікації та інші заходи [2; 8; 9].



Проаналізувавши вищезазначені програми, можна сказати, що вони майже повністю дублюють одна одну, а в цьому немає необхідності. На даний час потрібна єдина програма, яка б відображала всі аспекти регулювання зайнятості молоді. Така програма повинна розроблятися колегіально, з залученням усіх зацікавлених відомств: контроль за виконанням даної програми доцільно покласти на управління у справах сім'ї та молоді.

Література: 1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. — К.: Преса України, 1997. — 80 с. 2. Закон України "Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні" // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — №16. — С. 8 – 16. 3. Бондарчук К. П. Основні напрямки активної державної політики сприяння зайнятості молоді // Довіра і надія. — 1999. — №5. — С. 6 – 11. 4. Моніторинг ринку праці Харківської області у 2003 році. Статист. бюлетень / Мінстат України; Харків. обл. управ. статистики. — Харків, 2003. 5. Краснопорова С. В. Деякі нові погляди щодо механізму вдосконалення зайнятості населення в Україні // Наук. зб. "Актуальні проблем державного управління". — Харків: УАДУ (ХФ). — 1999. — №1(3). — С. 128 – 135. 6. Закон України "Про місцеві державні адміністрації". 7. Закон України "Про зайнятість населення" // Закони України. Т. 1. — К.: Інститут законодавства, 1997. — С. 252 – 268. 8. Програма "Молодь Харківщини". — Харків: Золоті сторінки, 2002. 9. Програма зайнятості населення Харківської області на 2004 рік. — Харків: Золоті сторінки, 2004. 10. Закон України "Про місцеве самоврядування в Україні" // Урядовий кур'єр. — 2001. — №38. — С. 10 – 18. 11. Закон України "Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004 – 2008 роки" // Урядовий кур'єр. — 2003. — №238. — С. 9 – 12. 12. Посилання Президента України Л. Д. Кучми до Верховної Ради України "Україна: поступ у XXI століття" // Урядовий кур'єр. — 2000. — №34 — С. 5 – 12. 13. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К.: Знання-Прес, 2002. — С. 23 – 47. 14. Економіка України за 2004 рік // Урядовий кур'єр. — 2004. — №13. — С. 11 – 13. 15. Іванілов О. Стан економіки та зайнятості населення Харківського регіону / О. Іванілов, О. Губа // Україна: аспекти праці. — 2002. — №5 — С. 43 – 49. 16. Підсумки соціально-економічного розвитку Харківської області за 2003 рік. — Харків: Золоті сторінки, 2003. 17. Програма "Молодь Куп'янщини" // Вісник Куп'янщини. — 2001. — №4. 18. Програма соціально- економічного розвитку Харківської області на 2004 рік. — Харків: Золоті сторінки, 2003.

Мельниченко О. А.

УДК 338.24

Чухно І. А.

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ГОСПОДАРСТВ НАСЕЛЕННЯ

In the article the role and the place of population economies in development of agrarian sector of economy is defined. The prospects of population economies development are outlined.

Сучасний стан аграрного сектору економіки України відзначається здебільшого збитковістю, відсутністю сталих тенденцій до зростання валового виробництва сільськогосподарської продукції, подальшим занепадом соціальної сфери села. Отже, завдання, які ставилися перед аграрним сектором у процесі його реформування, так і не були досягнуті.

Проте, є й окремі позитивні результати реформування (зокрема, зростання рівня оплати праці сільських трударів). Крім того, має місце зростання урожайності сільськогосподарських культур, підвищення продуктивності тварин, збільшення обсягів виробництва і підвищення його рентабельності, але такі тенденції забезпечуються порівняно невеликою кількістю господарств, які найбільш вдало пристосувалися до нових умов господарювання.

Таким чином, вітчизняний аграрний сектор ще не повною мірою втратив свій ресурсний потенціал, а тому уряд має вирішити найбільш складну проблему: хто (сільськогосподарські підприємства, фермерські господарства, господарства населення) має забезпечити продовольчу безпеку країни.

© Мельниченко О. А., Чухно І. А., 2005

Питанням подальшого розвитку аграрного сектору економіки присвячені праці А. Гайдучього [1], М. Корецького [2], О. Могильного [3], М. Ревенка [4], П. Саблука [5] та ін.

Метою даної статті є розгляд основних тенденцій та визначення перспектив подальшого розвитку господарств населення у контексті забезпечення продовольчої безпеки країни.

Дослідження динаміки виробництва валової продукції сільського господарства в Харківській області дозволяє стверджувати, що за останні роки частка населення у її виробництві є дуже значною (понад 50%). Так, господарства населення виробляють близько половини загального обсягу рослинницької продукції, у тому числі 99% картоплі, 95% овочів, близько 60% тваринницької продукції [6]. Така ситуація стала можливою не стільки завдяки істотному (в 1,6 раза) збільшенню обсягів виробництва сільськогосподарської продукції в господарствах населення, а, швидше, через майже подвійне їх скорочення в суспільному секторі.

Наразі господарства населення забезпечують як свої власні потреби, так і реалізують значну кількість сільськогосподарської продукції на споживчому ринку [7]. Саме це, враховуючи тяжке становище сільськогосподарських підприємств, значною мірою сприяло недопущенню продовольчої кризи як в регіоні, так і в державі в цілому. Проте, чи дійсно розвиток господарств населення можна вважати гарантом продовольчої безпеки? Якщо стосовно окремої родини — цілком вірогідно, якщо в межах країни — категорично ні.

Як показала практика, забезпечити продовольчу безпеку та нарощування експортного потенціалу сільгосппродукції зможуть лише крупні товаровиробники (сільгоспідприємства). На підтвердження такої позиції слід навести такі аргументи:

1. Громадяни України можуть мати у власності чи орендувати земельні ділянки для ведення особистого селянського господарства, індивідуального та колективного садівництва [8]. Але у них, зазвичай, бракує необхідної матеріально-технічної бази, професійних навичок чи бажання займатися агробізнесом.

2. Нормативно визначено значно нижчий рівень оподаткування для особистих підсобних господарств, господарств населення при здійсненні виробничої діяльності і реалізації продукції власного виробництва порівняно з сільськогосподарськими підприємствами. Але більшість селян нехтує цим аргументом.

3. Через надзвичайно низький рівень оплати праці селян, значні заборгованості з її виплати, зниження зайнятості на селі, ведення власного підсобного господарства залишилося ледве не єдиною можливістю селян для задоволення потреб у продуктах харчування та отримання певних доходів від реалізації надлишків сільгосппродукції. Але це, швидше, спосіб виживання, ніж збагачення.

4. Практика діяльності успішних сільгоспідприємств свідчить, що підвищувати виробничі показники і доходність галузі цілком реально впроваджуючи нові інтенсивні технології. Але застосовувати їх в незначних за розміром індивідуальних господарствах виявляється просто неможливо.

5. Працюючи за найманням, а після роботи — у власному господарстві, селяни просто позбавлені вільного часу для відпочинку й культурного розвитку, а чи не єдиним способом "зняти напругу" є пияцтво. Але, на жаль, це шлях до подальшої деградації села.

6. Ведення власного господарства з його проблемами і потребами провокує селян до продовження віками виробленої звички до крадіжок. Однак, за умови наявності ефективного господаря та дієвості правоохоронних органів результатом таких дій може бути позбавлення волі.

7. Невирішеність проблеми реалізації виробленої продукції за прийнятними каналами та цінами, наявність великої кількості перекупників, які нерідко пропонують просто грабіжницькі для селян умови, все це практично зводить нанівець усі зусилля селян щодо отримання прибутку.

8. Значна міграція сільського населення в міста та за кордон у поєднанні з низькою народжуваністю обумовлюють швидкі темпи старіння сільського населення та подальше ускладнення демографічної ситуації на селі.

Крім того, варто зазначити, що облік витрат і доходів господарств населення на державному рівні ніяк не відображено (навіть чи він ведеться і самим населенням). Проте, зважаючи на вищезазначені факти, постає запитання: чи здатне таке виробництво в дійсності приносити селянам прибутки, чи є отримувані ними доходи адекватними прикладеній праці і чи може держава й надалі розраховувати й стимулювати таку участь сільського населення в забезпеченні її подальшого розвитку? Вважаємо, що ні.

Саме тому державну політику у сфері підтримки підсобних селянських господарств та індивідуального, сімейного виробництва слід вважати ситуативною і прийнятною лише в короткостроковому періоді. В стратегічному ж плані державі слід спрямувати зусилля



на підтримку розвитку сільськогосподарського виробництва саме на базі сільгоспприємств, їх інтеграції з переробною галуззю, створення необхідних умов для самостійного ефективного їх розвитку в ринкових умовах. Крім того, чи не єдиною запорукою зниження соціальної напруги та відродження села є ефективна діяльність саме сільськогосподарських підприємств, оскільки лише вони спроможні забезпечити не лише зайнятість сільського населення та зростання їхніх доходів, а й відбудову соціальної інфраструктури на селі.

Однак, при цьому не варто нехтувати й потенціалом господарств населення, оскільки ще досить тривалий термін часу вони будуть забезпечувати продовольством не лише сільських мешканців, а й їх родичів у містах. Тому під час розробки та реалізації регіональної програми соціального та економічного розвитку слід обов'язково це враховувати, а подальше теоретико-методологічне обґрунтування вирішення даної проблеми доцільно виокремити у самостійний напрямок наукових досліджень.

Література: 1. Гайдучкий А. Економічні механізми забезпечення інвестиційної конкурентоспроможності аграрного сектору економіки // Економіка України. — 2003. — №2. — С. 69 – 73. 2. Корецький М. Х. Формування та розвиток системи державного регулювання аграрного сектору економіки: Автореф. дис... докт. наук держ. управ.: 25.00.02. — К.: Національна академія державного управління при Президентіві України, 2003. — 35 с. 3. Могильний О. М. Державне регулювання аграрного виробництва в період трансформації економіки. — К.: ІАЕ УААН, 2002. — 430 с. 4. Ревенко М. Удосконалення державного регулювання розвитку аграрного сектору економіки // Економіка України. — 2003. — №12. — С. 51 – 55. 5. Саблук П. Основні положення нової економічної парадигми національної продовольчої безпеки України в ХХІ ст. // Економіка України. — 2003. — №12. — С. 4 – 14. 6. Статистичний щорічник. Харківська область у 2003 році. — Харків, 2004. — 644 с. 7. Регіональна політика розвитку аграрної сфери / За заг. ред. проф. Г. І. Мостового. — Харків: Вид. ХарПІ НАДУ "Магістр", 2004. — 290 с. 8. Земельний Кодекс України // Сільський час. — 2001. — №66. — С. 3 – 24.

Савченко Б. Г.

УДК – 351/354:351.9

Приходько Н. В.

Приходько В. А.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЧЕРЕЗ РОЗМЕЖУВАННЯ ВЛАДНИХ ФУНКЦІЙ І ПОВНОВАЖЕНЬ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

In the article the search of the ways of creation the optimal organization structure of the regional government bodies as well as realization of the clear division of junctions and powers between state and local government bodies is considered.

Державно-правова і політична практика України характеризується напруженістю і конфліктністю. До цього часу світ не знав державного устрою, який виключав би можливість конфліктів між інтересами загальнодержавними і місцевими [1]. На регіональному рівні вони виникають у момент зіткнення повноважень органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. Проблема розмежування повноважень та функцій між ними неодноразово піднімалась науковцями та управлінцями різних рівнів. Вона досить складна і можна говорити про різні аспекти її виникнення та вирішення, але однозначно треба сказати, що з цього питання потрібне нагальне та серйозне реформування. І починати його доцільно із визначення потреб кожної територіальної громади окремо та всієї держави в цілому, а виходячи з цього, й формувати державні та самоврядні структури з чіткими функціями та повноваженнями, які б не дублювали одна одну та не суперечили між собою.

© Савченко Б. Г., Приходько Н. В., Приходько В. А., 2005

Що ж до повноважень як терміна юридичної науки, то він використовується для характеристики правового статусу органу чи посадової особи. Можна погодитися з тим, що владні повноваження в Україні мають не лише державні органи, а й органи місцевого самоврядування, але владні повноваження останніх не носять державного характеру і не здійснюються від імені України [2].

Елементами державних владних повноважень є: прийняття рішень, обов'язкових до виконання всіма громадянами, посадовими особами і організаціями, на яких поширюється компетенція органу держави; матеріальне забезпечення виконання прийнятих рішень (державний бюджет, позабюджетні фонди); охорона рішень від порушень шляхом застосування різних методів: переконання, виховання, заохочення, а також державного примусу [3]. Владні ж повноваження місцевого самоврядування — це закріплені нормами права (муніципального, комунального) за населенням, територіальними громадами, виборними та іншими органами місцевого самоврядування, права й обов'язки, необхідні для виконання завдань та функцій місцевого самоврядування на відповідній території [4]. Реалізуючи повноваження, відповідний орган регулює різноманітні суспільні відносини шляхом надання прав учасникам суспільних відносин: органам, підприємствам, установам, організаціям, посадовим особам і громадянам, а також установам їх обов'язків. Можливість породжувати, змінювати чи припиняти права й обов'язки для інших і є тим засобом, за допомогою якого реалізуються покладені на орган завдання. Наявність повноважень на здійснення певного виду владних дій і є суттєвою ознакою юридичної компетенції відповідного органу [5].

Класифікація владних повноважень залежить від виду компетенції, тобто власній компетенції відповідають постійні (власні) повноваження, делеговані — тимчасові (делеговані), договірні — повноваження, передані за договором [6].

Суперечки про компетенції — найпоширеніший вид державно-правових конфліктів [7]. Ґрунт для виникнення компетенційних спорів, на думку Ю. Делія, закладений у чинному законодавстві, яке регламентує діяльність місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування [8].

Найефективнішим засобом вирішення компетенційних спорів між місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування, за переконанням В. Б. Авер'янова, є судовий розгляд справ з даного приводу. Конституція і законодавство передбачають можливість звернення до суду цих органів з вимогою скасувати незаконні акти один одного. На жаль, судова практика компетенційних суперечок між ними ще не узагальнена і належним чином не вивчена. Ця практика робить тільки перші кроки та свідчить про те, що й в умовах України судово-правові методи розмежування функцій й повноважень органів влади на місцях можливі, а їх розширення є перспективним. Компетенційні суперечки можна також погоджувати на різних нарадах, у спеціально створюваних комісіях, шляхом особистих контактів представників місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Такі позаправові методи вирішення компетенційних суперечок є часом більш ефективні, аніж правові [9].

До основних факторів, що стримують реалізацію компетенції місцевого самоврядування, належать: недостатнє усвідомлення органами державної влади значення місцевого самоврядування; недооцінка територіальними громадами можливостей місцевого самоврядування, незацікавленість у його розвитку; протистояння органів державної влади і органів місцевого самоврядування та існуюча система розподілу функцій між органами державної влади та місцевого самоврядування; відсутність чітких стосунків підзвітності між громадянами та обраними посадовими особами; пасивність держави щодо створення матеріальної та фінансової основи місцевого самоврядування; визначення комунальної власності джерелом доходів (а це школи, дитячі заклади, лікарні тощо); незрозумілий порядок встановлення обсягів фінансування місцевого самоврядування з державного бюджету; слабкий контроль за використанням коштів; відсутність знань, досвіду місцевого самоврядування та невисока кваліфікація, професійні знання виборних посадових осіб та комунальних службовців тощо.

Оптимальність розподілу повноважень між місцевими органами виконавчої влади та самоврядування шляхом визначення їхнього переліку в Конституції та законах України на сьогодні, виходячи зі швидкоплинності суспільних відносин, не може гарантувати ефективності й раціональності в діяльності цих органів, з одного боку. З іншого боку, зростання потреб громадян в отриманні своєчасних і якісних управлінських послуг зумовлює необхідність появи нових способів набуття повноважень як для вдосконалення самої державно-управлінської системи, так і для покращення її взаємодії з територіальними громадами.

Процес становлення української державності неможливий без створення оптимальної організаційної структури регіональних органів влади, які, враховуючи сучасні реалії, мак-



симально ефективно реагували б на суспільні процеси шляхом реалізації своїх повноважень. Обраний курс інтеграції України до Європейського Союзу потребує значних змін усіх інститутів влади і механізмів їхньої діяльності шляхом проведення відповідних реформ.

В Україні після набуття незалежності, а в європейських країнах (Франція, Німеччина) з середини 80-х рр. XX ст. такими новими способами набуття повноважень і принципами організації влади стали децентралізація, деконцентрація та делегування повноважень. У зв'язку з цим актуальним стає питання підвищення ефективності взаємодії місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування за рахунок оптимального розподілу повноважень у рамках чинної Конституції України.

Діяльність місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування базується на принципах законності, поєднання місцевих і державних інтересів, гнучкості, контролю, зворотного зв'язку [10]. Місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування діють в єдиному правовому полі, тобто діяльність місцевих інститутів влади відповідає законодавчим актам України. Акти місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування є обов'язковими для виконання на відповідній території всіма органами, підприємствами, установами, організаціями, посадовими особами та громадянами. Саме тому ключовим моментом ідеології держави повинно бути забезпечення принципу поєднання місцевих і державних інтересів: "держава для людини, а не людина для держави".

Зроблені кроки і в реформуванні системи державного управління, що позитивно має вплинути на розвиток регіональної політики. Так, 5 березня 2004 року Указом Президента України №278 ухвалено Концепцію адаптації системи державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу. Ця Концепція була розроблена на виконання Стратегії реформування системи державної служби та закріпила основні орієнтири, до яких будемо прагнути у середньостроковій перспективі. Указ, яким її було затверджено, містив доручення щодо реформування системи управління державною службою: уточнення повноважень і статусу Голодержслужби, створення її територіальних підрозділів, а також забезпечення подальшого проведення функціонального обстеження органів виконавчої влади усіх рівнів. Указом Президента України від 6 листопада 2004 року №1375 Голодержслужбі надано додаткові повноваження щодо проведення функціонального обстеження центральних та місцевих органів виконавчої влади, здійснення на його основі аналізу системи державного управління.

У той же час Конституція, остаточно закріпивши положення про державні адміністрації (статті 118 та 119), позбавила обласні та районні ради виконавчих органів та унеможливила створення повноцінного виконавчого органу районної, обласної ради [11], як того вимагає від України Рада Європи.

Сьогодні на місцевому рівні є рада, яка несе лише представницькі функції. І є адміністрація, яку ніхто не обирає, яку просто підпорядковують. Місцеві державні адміністрації підзвітні й підконтрольні відповідним радам (обласним і районним) у частині делегованих повноважень, а також органам виконавчої влади вищого рівня, а отже, знаходяться в системі подвійного підпорядкування [12, с. 208]. Це, у свою чергу, є також причинами виникнення проблеми розподілу повноважень та їх здійснення на місцевому рівні.

На увагу заслуговує ідея, щоб скоротити місцеві держадміністрації до мінімуму, але все ж зберегти. Вони повинні виконувати дві функції — наглядову і контрольну: наглядати за дотриманням Конституції й законів і контролювати делеговані повноваження та їх сумлінне виконання. Їх керівні органи мають бути на рівні області. На рівні району місцеві державні адміністрації мають бути у вигляді представництв. Навіть працівники держадміністрацій погодяться з таким підходом, оскільки сьогодні держадміністрації виконують не властиві їм функції і відповідають за сектори, якими не управляють.

Потрібно створити виконавчі органи місцевих рад з повноцінними повноваженнями щодо складання та виконання бюджетів, а також управлінням майном. Ці виконавчі органи, як і місцеві органи міст обласного значення, повинні мати делеговані повноваження держави і виконувати їх.

Депутати мають скласти певний інститут серйозного опонування сильному голові або сильному керівникові виконавчого органу. Тому вони не можуть бути керівниками підрозділів виконавчих структур, бо тоді це є не опонент, а команда, яка сама приймає рішення, сама їх виконує і контролює виконання. Слід вирішити питання розмежування повноважень ради, повноважень її виконавчих органів та повноважень голови, а також те, що повноваження ради є власними (самоврядними), тоді як повноваження її виконавчих органів поділяються на власні (самоврядні) та делеговані.

Результативність у взаємодії місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування залежить від здатності цих інститутів влади оперативно реагувати на зміни зовнішніх та внутрішніх чинників. Законом України "Про місцеві державні адміністрації" визначено (ст. 35): "...для здійснення спільних програм місцеві державні адмі-

ністрації та органи місцевого самоврядування можуть укласти договори, створювати спільні органи та організації" [13]. Доцільно законодавчо закріпити, з яких питань повинні створюватися спільні органи та організації: за галузевою ознакою, за складом, постійні чи тимчасові та механізми їх створення і функціонування.

Вимагає проведення адміністративна реформи, яка повинна передбачати підвищення рівня зворотного зв'язку з публічною владою шляхом передачі більших повноважень і функцій в руки місцевих громад. Потрібно передбачити принцип повсюдності місцевого самоврядування та практику локальної нормотворчості [14]. В Україні не повинно бути території, яка б не знаходилась під юрисдикцією тієї чи іншої територіальної громади. Однак недоцільно надавати територіальним громадам права самостійно вступати у зовнішньоекономічні відносини, зупиняти дію актів центрального уряду, мати незалежну судову владу, бо це може призвести до повної дезінтеграції країни. Тому необхідно законодавчо вирішити питання про територіальну громаду.

Також дуже важливим на сьогодні є прийняття Закону "Про делеговані повноваження", який би дав не просто чіткий опис того, що це таке, а й визначив порядок делегування повноважень і порядок відмови від них.

Отже, вирішення питань взаємодії органів державної влади та самоврядування на регіональному рівні можливе лише при умові чіткого розподілу владних функцій та повноважень, що у свою чергу повинно якісно вплинути на розвиток територіальних громад та всієї держави.

Література: 1. Янку З. Территориальное самоуправление как форма местного самоуправления // Актуальные проблемы формирования правового государства: Краткие тезисы докладов и научных сообщений республиканской научной конференции 24 – 26 октября 1990 г. — Харьков: Юрид. институт, 1990. — С. 106. 2. Тодыка Ю. Н. Конституция Украины — основа стабильности конституционного строя и реформирования общества / Ю. Н. Тодыка, Е. В. Супрунок. — Симферополь: Таврия, 1997. — С. 100. 3. Конституционное право: Учебник / Отв. ред. А. Е. Козлов — М.: Изд. БЕК, 1996. — С. 248. 4. Кутафин О. Е. Муниципальное право Российской Федерации / О. Е. Кутафин, В. И. Фадеев — М.: Юрист, 1997. — С. 252. 5. Кутафин О. Е. Компетенция местных Советов: / О. Е. Кутафин, К. Ф. Шеремет. Учеб. пособие. — М.: Юрид. лит., 1986. — С. 26. 6. Любченко П. М. Компетенція суб'єктів місцевого самоврядування. — Харьков: ООО "Модель світу", 2001. — С. 52. 7. Тацій В. Конституційне право. Критерії, ступінь обґрунтованості / В. Тацій, Ю. Тодика // Віче. — 1995. — №2. — С. 13. 8. Делія Ю. Компетенційні спори: причини і шляхи їх подолання // Право України. — 2000. — №6. — С. 32. 9. Державне управління в Україні: Навч. посіб. / За заг. ред. В. Б. Авер'янова. — К.: ТОВ "СОМИ", 1999. — С. 104 – 105. 10. Закон України "Про місцеве самоврядування в Україні" // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — №24. 11. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — №30. 12. Державне управління: Навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Смоленський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко; [За ред. А. Ф. Мельник. — К.: Знання-Прес, 2003. — С. 208. 13. Закон України "Про місцеві державні адміністрації" // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — №20 – 21. 14. Біленчук П. Д. Місцеве самоврядування в Україні / П. Д. Біленчук, В. В. Кравченко, М. В. Підмогильний — К.: Атіка, 2000. — С. 52.

УДК 35.085

Смиричинський В. В.

ЛОГІСТИЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ ЯК НОВА УПРАВЛІНСЬКА ПАРАДИГМА

In the article the directions of implementation of managerial paradigm – logistic management in the sphere of state purchases with taking into account the cybernetic and synergetic trends are grounded. The integral paradigm of increasing the efficiency of flow management is presented.

Зрушення в раціоналізації матеріальних потоків, що мали місце у виробництві, дистрибуції та споживанні ресурсів в останнє десятиліття в більшості розвинутих країн засвідчує виокремлення особливої сфери діяльності зі своїми ключовими компетенціями — логістики. Більше того, сьогодні загострення конкуренції на світових ринках диктує потребу впровадження логістики в практичну діяльність не тільки підприємств як одного

© Смиричинський В. В., 2005



з найважливіших факторів підвищення конкурентоспроможності компаній, але й у сферу державних закупівель, де на основі тендерних торгів, механізм яких застосовується у всіх країнах, формується найбільший матеріальний потік у кожній національній економіці. Зазначені проблеми постали і перед економікою України.

Проблеми логістичного управління ресурсними потоками, основного об'єкта дослідження в логістиці як науці, сьогодні в Україні лише започатковується. Значний інтерес становлять результати дослідження і публікації поки що єдиної наукової школи професора Є. В. Крикавського [1; 2] та окремі праці професорів Н. І. Чухрай [3; 4], М. А. Окландера [5]. У зазначених працях автори розкривають теоретичні та методологічні засади загальної логістики, формулюють концепції, цілі та завдання окремих функціональних логістик, ідентифікують об'єкти логістичного управління та досліджують логістичні функції в системі менеджменту. Окрім зазначених праць, в Україні опубліковано ряд праць закордонних авторів, зокрема російських — Б. А. Анікіна, А. М. Гаджинського, Л. Б. Міротіна, А. І. Семеново, В. І. Сергеева та ін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує, що більшість досліджень спрямовано на визначення ефективності застосування логістичних підходів в управлінні ресурсними потоками підприємств, фірм на мікрорівні і немає практично жодного дослідження функціонування логістичних систем на макrorівні, до якого відносимо сферу державних закупівель. На даний час на теренах СНД є лише одне монографічне дослідження ринку державних закупівель, що виконане на засадах логістичного менеджменту [6].

Метою даної статті є обґрунтування напрямів формування нової управлінської парадигми у сфері державних закупівель — логістичного менеджменту, показати вплив його традиційних управлінських парадигм на ефективність функціонування ринку державних закупівель.

Концептуальний зміст основних теоретичних понять для управлінських дисциплін значить більше, ніж для суспільних наук. Пітер Друкер пише, що в менеджменті, як і в інших суспільних науках, *уявлення про реальність* "здійснюють визначальний вплив на те, що в даній галузі знань вважається *реальністю*" [7, с. 15]. Практики управління діють так, як їм підказують уявлення про реальність, що сконцентровані в основних поняттях теорії (теоретичних концептах). Це відноситься і до одного із важливіших функціональних видів менеджменту — логістичного менеджменту державних закупівель.

Менеджмент як область знань, вид діяльності і навчальна дисципліна завершив своє становлення й інституціоналізувався в ХХ ст. Аналіз принципів положень його різноманітних шкіл і концепцій, що змінювали одна одну протягом минулого століття, показує, що фундаментальна сутність менеджменту зводиться в кінцевому підсумку до наступних положень:

основним засобом досягнення підприємницьких цілей і джерелом суспільного багатства є організація;

внутрішнє середовище організації є переважно джерелом можливостей, зовнішнє — переважно джерелом погроз;

визначальні атрибути організації — суб'єкт і об'єкт управління;

мета менеджменту полягає в постійному пошуку найбільш ефективних способів, форм і інструментів впливу суб'єкта на об'єкт управління в організації.

Ці положення складають основу парадигми менеджменту, основу управлінського світогляду, що склався в ХХ столітті.

Різні школи менеджменту відрізнялися лише уподобаннями у відношенні способів впливу на об'єкт управління. На самому початку застосування логістичних підходів використовувався такий дієвий важіль як національний фактор ("японське чудо", західноєвропейський логістичний менеджмент), роботизація і комп'ютеризація виробництва. Сьогодні після вичерпання основних можливостей швидкого підвищення ефективності логістичного обслуговування за рахунок вказаних факторів почав застосовуватися інтерфейс (взаємодія) маркетингу і логістики, який отримав назву "маркетингової логістики". Таким чином, історія менеджменту взагалі і логістичного менеджменту зокрема — це безперервний пошук все більш ефективних способів впливу на об'єкт управління в організації.

Нині прийнято вважати, що проблеми в національній економіці України пов'язані перш за все з кризою управління. Певною мірою це підтверджується й у сфері державних закупівель. Дослідження і проникнення в глибинну сутність управлінських і організаційних процесів цієї сфери діяльності — умова ефективного управління на різних рівнях і в системах різної природи, що є складовою макроекономічної системи державних закупівель.

На погляд автора, уявлення про управлінську діяльність не слід зводити до набору нормативних актів, інструкцій, навіть якщо вони зарекомендували себе в минулому. Такі уявлення не можуть набувати канонізованих форм, вони постійно удосконалюються разом зі змінами в науці, економіці і суспільстві. Це підтверджується трьома змінами і доповненнями Закону України "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти" (набрав чинності з 1 липня 2000 р.).



Аналіз вищезазначених положень парадигми менеджменту [6] показує, що в менеджменті минулого століття домінував кібернетичний підхід, не дивлячись на те, що принципи менеджменту були сформульовані в середині століття. Так, А. І. Семененко і В. І. Сергеев стверджують, що **"Кібернетичний підхід — це дослідження системи на основі кібернетичних принципів, зокрема з допомогою виявлення прямих і зворотних зв'язків, розгляду елементів системи як деяких "чорних ящиків".** Мета кібернетичного підходу у логістичному менеджменті — застосування принципів, методів і технічних засобів для досягнення найбільш ефективних в тому чи іншому розумінні результатів логістичного, тобто оптимізуємого управління" [8, с. 177]. Тільки в кінці минулого століття дослідники звернули увагу на синергетичні ознаки, розвиток яких повинен, очевидно, призвести до кардинальних змін в уявленнях про управлінську діяльність і економічні відносини.

У даний час здійснюються багаточисельні спроби спроектувати на середовище сучасного логістичного менеджменту результати досліджень в області теорії систем, синергетики, теорії управління й інших наукових дисциплін, що прямо чи побічно формують теоретичний фундамент загального менеджменту.

Простежена еволюція логістичної концепції тісно пов'язана з парадигмами в логістиці. Історично склались чотири основні парадигми [9, с. 145]: а) аналітична; б) технологічна (інформаційна); в) маркетингова; г) інтегральна. Навколо цих фундаментальних парадигм на Заході сконцентрувались свої наукові школи, групи дослідників і логістичні товариства, асоціації.

Аналітична парадигма — це початковий класичний підхід до логістики як **теоретичної науки, що займається проблемами управління матеріальними потоками у виробництві й обігу.** Прикладом концентрації досліджень навколо аналітичної парадигми є американські університети, де логістика — одна з основоположних дисциплін. Ґрунтом аналітичної парадигми логістики є тверда теоретична база, яка використовує при дослідженнях методи і моделі теорії управління запасами, дослідження операцій, економічної кібернетики, методи математичної статистики й ін. Характерною особливістю застосування аналітичної парадигми є побудова достатньо складної економіко-математичної моделі, що відображає специфіку вирішуваної логістичної проблеми.

Технологічна парадигма з'явилась у 1960-х роках і тісно пов'язана з бурхливим розвитком інформаційно-комп'ютерних технологій. Філософія цієї парадигми полягає в тому, що, з одного боку, можна сформулювати загальну проблему управління матеріальним потоком, зокрема і у сфері державних закупівель як логістичному об'єкті, а з іншого — синтезувати інформаційно-комп'ютерне забезпечення вирішення проблеми. Фокус цієї парадигми зосереджений на адміністративних функціях. У компаніях, фірмах — це планування, закупівля матеріальних ресурсів для власного виробництва, виробництво, дистрибуція готової продукції й ін. В уповноваженого органу — організатора державних закупівель товарів, робіт і послуг (головних і нижчого рівня розпорядників коштів державного і місцевих бюджетів) — це планування обсягів державних і регіональних закупівель, формування тендерних комітетів, конкурсне визначення переможців тендерних торгів, контроль за своєчасною поставкою закупленої кількості товарів, необхідної якості, у необхідне місце, з мінімальними витратами. Теоретичною основою технологічної парадигми є системний підхід, який застосовується як для моделювання самих логістичних об'єктів, так і для синтезу систем інформаційно-комп'ютерної підтримки.

Практичним прикладом використання технологічної парадигми є широко розповсюджені системи MRP/DRP, що застосовуються у внутрішньофірмовому плануванні й управлінні запасами, закупками матеріальних ресурсів, а також поставками готової продукції споживачам, у тому числі у сфері державних закупівель.

З початку 1980-х років і до теперішнього часу в ряді розвинутих капіталістичних країн при синтезі фірмових логістичних систем часто застосовується **маркетингова парадигма.** Моделі, що використовують цю парадигму, мають за мету описати і пояснити відносини між логістичною системою і можливостями фірми в конкурентній боротьбі. Синтезована логістична система повинна реалізовувати стратегічну мету фірми — стратегію конкуренції на ринку збуту продукції, що вимагає вирішення таких маркетингових завдань, як вивчення ринку, визначення позицій фірми на ринку, прогнозування попиту на продукцію і т. п.

Науковою базою даної парадигми є в основному економічні і соціальні дисципліни: економіка і організація виробництва, стратегія, операційний менеджмент, управління персоналом і якістю продукції, маркетинг, соціальна психологія й ін. Математичну основу парадигми складає теорія ймовірностей, математична статистика, методи дослідження операцій.

У практичних завданнях побудови логістичних систем наведені три фундаментальні парадигми, які, як правило, комбінуються. В той же час в останні роки на Заході укорінилася і активно розповсюджується нова логістична парадигма, яку більшість дослідників називають інтегральною [9, с. 149]. Ця парадигма, по суті, розвиває маркетингову, враховуючи при цьому нові передумови бізнесу на сучасному етапі, які частково розглянуті авторами вище.



Ускладнення ринкових відносин і посилення конкуренції в сучасних умовах приводять до трансформації логістичної системи державних закупівель, що виражається в наступних основних моментах:

1. Зростає швидкість матеріального потоку, збільшується інтенсивність і складність матеріальних й інформаційних потоків на ринку державних закупівель, ускладнюються фінансові взаємовідносини між логістичними посередниками і учасниками тендерних торгів.

2. Скорочується число ланок (агентів) логістичного ланцюга, зменшується або стабілізується кількість організаційно-економічних відносин у логістичній системі державних закупівель, проте складність їх зростає.

3. Зменшується надійність логістичного ланцюга, оскільки розпорядних державних коштів різних рівнів не завжди гарантують повну і своєчасну оплату закуплених товарів робіт і послуг у відповідності з укладеними угодами, практично зникають матеріальні запаси у виробництві та дистрибутивних мережах.

Наслідком цих тенденцій є збільшення потенційної нестійкості логістичних систем. Для підвищення їх стійкості і надійності при досягненні стратегічних цілей бізнесу необхідна подальша інтеграція як в самому логістичному ланцюгу, так і з динамічним навколишнім середовищем. Використання для вирішення цього завдання традиційних парадигм, як правило, не приводить до позитивного результату.

В. І. Сергеев пропонує нову інтегральну парадигму для логістичного менеджменту [9, с. 149], суть якої полягає у розгляді логістики як якогось синтетичного інструменту менеджменту, інтегрованого матеріальним потоком для досягнення цілей бізнесу. Проілюструємо зміст інтегральної парадигми на схемі (рисунок).

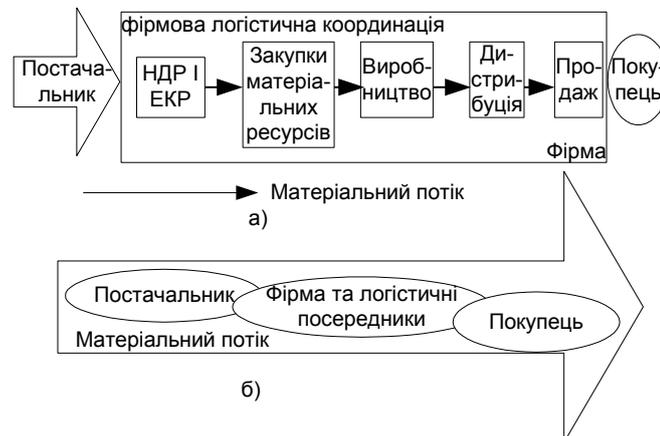


Рис. Ілюстрація інтегральної парадигми логістики: а – традиційний логістичний підхід; б – інтегральний логістичний підхід [10]

На рис. "а" зображено традиційний логістичний підхід, основою якого є специфічні функції бізнесу: закупівля, виробництво, продаж і відповідний теоретичний апарат — інжиніринг, мікроекономіка, організація виробництва, операційний менеджмент, фізичний розподіл. У цьому змісті з концептуальних позицій логістика має певний потенціал інтеграції в рамках матеріального потоку, проте вона розглядається в основному як координуюча гіперфункція і як компенсація для обмеженої або недостатньої інтеграції з партнерами по бізнесу.

Нові перспективи логістики, що базуються на інтегральній парадигмі, проілюстровані на рис. "б". Ця модель представляє матеріальний потік в якості інтегратора, що дуже важливо для сфери державних закупівель. При цьому інтегруюча функція може розповсюджуватись на декілька фірм, компаній, організацій, логістичних посередників (наприклад, тендерні комітети), комп'ютерних інформаційних систем і фінансових інститутів (наприклад, казначейство і КРУ Мінфіну України як органів, що контролюють витрачання бюджетних коштів). Єдиною необхідною умовою є наявність взаємодії вказаних об'єктів (елементів інтегрованої логістичної системи) або з керованим матеріальним потоком безпосередньо, або опосередковано — через інформаційні чи фінансові потоки.

Отже, логістичну систему державних закупівель у відповідності з новою інтегральною парадигмою слід розглядати як єдине ціле, як інтегровану систему, що реалізує цілі бізнесу у всіх своїх ланках — від постачальника до кінцевого споживача (покупця), що надзвичайно важливо для ефективного функціонування сфери державних закупівель.

На інтегральній парадигмі базувалось, наприклад, створення такої логістичної системи, як **ISCIS** (Integrated Supply Chain Information System) — інтегрованої інформаційної



системи, що обслуговує логістичний канал. Система ISCIS реалізує інтегральну координацію логістичної системи державних закупівель і її ланок на мікро- та макрорівнях як по матеріальних, так і по інформаційних потоках за допомогою режиму "on line" обробки повідомлень у телекомунікаційних мережах.

Інтегральна парадигма логістичного менеджменту успішно використовується і при синтезі макрологістичних структур. Наприклад, створення світової мережі центрів торгівлі (trade points) в рамках Міжнародної програми ООН стосовно підвищення ефективності світової торгівлі (програма UNCTAD 1995-2005 pp.) багато в чому базується на інтегрованій логістичній концепції.

Таким чином, як у мікро-, так і у макрологістичних системах матеріальний потік розглядається як інтегруючий фактор, що об'єднує весь життєвий цикл виробу: від ідеї до конструкції, потім виробництва, розподілу, продажу, післяпродажного сервісу, після чого цикл поновлюється у відповідності зі зміненими запитами покупців.

Резюмуючи вищевикладене, можна сказати, що логістичний менеджмент — це метадисципліна, об'єктом дослідження і оптимізації якої є матеріальний потік. Нова, інтегральна парадигма становить ситуаційну і комбінаційну перспективу при організації бізнесу (підприємництва) як на внутрішньофірменному (мікрорівні), так і на різних макрорівнях, наприклад регіональному, державному, міжнародному і т. д. Найважливіше значення при цьому має узгодження локальних критеріїв оптимізації функціонування елементів (центрів активності) логістичної структури, таких, наприклад, як максимізація прибутку або мінімізація логістичних витрат, з глобальною бізнес-метою структури, яка інтегрована єдиним матеріальним потоком.

Виконане дослідження є однією з перших спроб обґрунтувати застосування логістичного менеджменту як управлінську парадигму у сфері державних закупівель. Інтеграція України в Європейське співтовариство безперечно буде вимагати подальших поглиблених досліджень підвищення ефективності управління логістичними потоками у сфері державних закупівель.

Література: 1. Крикавський Є. В. Логістика. Основи теорії. Підручник. — Львів: Вид. НУ "Львівська політехніка"; ІВЦ "Інтелект", 2004. — 416 с. 2. Крикавський Є. В. Логістика. Для економістів. Підручник. — Львів: Вид. НУ "Львівська політехніка", 2004. — 448 с. 3. Чухрай Н. І. Інновації та логістика товарів. Монографія / Н. І. Чухрай, Р. Патора. — Львів: Вид. НУ "Львівська політехніка", 2001. — 264 с. 4. Чухрай Н. Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове та логістичне забезпечення: Монографія. — Львів: Вид. НУ "Львівська політехніка", 2002. — 316 с. 5. Окландер М. А. Логістична система підприємства: Монографія. — Одеса: Астропринт, 2004. — 312 с. 6. Смирчинський В. В. Логістичний менеджмент державних закупівель. Теоретичний та методологічний аспект. Монографія. — Тернопіль: Карт-Бланш, 2004. — 390 с. 7. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. — М.: Изд. дом "Вильямс". — 2002. — 258 с. 8. Семенов А. И. Логистика. Основы теории: Учеб. для вузов / А. И. Семенов, В. И. Сергеев. — СПб.: Изд. "Союз", 2001. — 544 с. 9. Основы логистики. Учеб. пособ. / Под ред. Л. Б. Миротина, В. И. Сергеева. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 200 с.

УДК 330.35.01

Манойленко О. В.

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

In the article the in-process feature of management by the enterprises of community property is found. The criteria of their functioning efficiency are selected, as well as, the directions to perfect the system of estimation the financially-economic activity of management the communal pattern of ownership are offered.

Інституціональні перетворення в економіці України призвели до структурних зрушень, домінування державної форми власності на початку 90-х років через процеси роздержавлення та приватизації змінилось її структурним перерозподілом та розповсю-

© Манойленко О. В., 2005

дженням суб'єктів господарювання різних форм власності. Сьогодні в Україні домінує колективна форма власності відповідно до розподілу основних коштів (таблиця) [1].

Таблиця

Основні кошти за формами власності

Показники	1998 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	1998 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.
	у фактичних цінах, млн. грн.				відсотків до підсумку			
Усього	823610	828822	915477	965756	100,0	100,0	100,0	100,0
За формами власності								
державна	329378	270470	293489	293615	40,0	32,6	32,1	30,4
комунальна	103753	181114	213128	229832	12,6	21,9	23,3	23,8
приватна	18512	33115	39448	41426	2,2	4,0	4,3	4,3
колективна	371051	342179	367160	397337	45,1	41,3	40,1	41,1
міжнародних організацій й юридичних осіб інших держав	916	1944	2252	3546	0,1	0,2	0,2	0,4

Аналізуючи дані таблиці, необхідно відзначити, що можна визначити окремі тенденції щодо змін структури розподілу основних коштів між суб'єктами господарювання різних форм власності. Тобто видно загальну тенденцію зменшення державної форми власності та різке зростання приватної та комунальної. Таке різке зростання (більш ніж у два рази) протягом 4 років навіть з урахуванням переоцінки їх вартості не було можливе без продовження в Україні процесів приватизації державного майна та передачі його у комунальну власність. На даний час комунальна форма власності становить другий великий сектор економіки України, так у 2002 році вона складала більш 23% в структурі основних коштів [1]. Але в структурі продукування ВВП вага комунальної власності займає значно меншу долю [1], що говорить про невисоку ефективність управління в даному секторі економіки. В сучасних умовах господарювання, в умовах стрімкого зростання економіки України гостро постає проблема підвищення ефективності управління підприємствами державного та комунального секторів економіки з метою залучення в економічний обіг додаткових виробничих потужностей. Аналіз капітальних вкладень за формами власності, що зроблено на рисунку [1], та динаміки зростання вартості основних фондів в економіці (таблиця) [1] дозволяє зробити наступні висновки відповідно до тенденцій функціонування підприємств комунальної власності: зростання долі комунальної власності в економіці; зменшення питомої ваги капіталовкладень (інвестицій в основний капітал) сектору комунальної власності, що говорить про практичну відсутність модернізації та оновлення основних виробничих фондів; зростання долі комунальної власності відбувається за рахунок переведення об'єктів загальнодержавної власності у комунальну та створення нових підприємств комунальної власності.

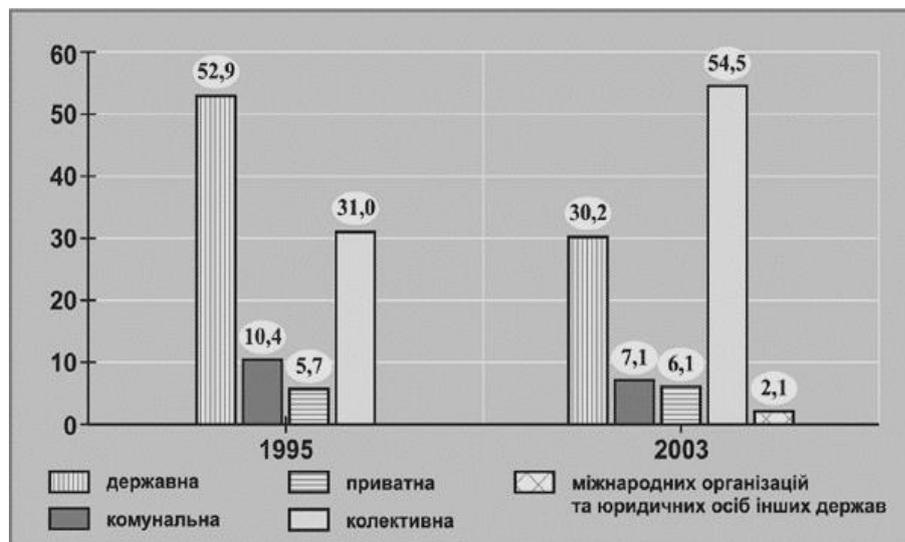


Рис. Структура інвестицій в основний капітал за формами власності (відсотків до загального обсягу)

Проблемами підвищення ефективності управління підприємствами різних секторів економіки та форм власності займалися багато вітчизняних та закордонних науковців: І. І. Мазур, В. Д. Шапіто, Н. Г. Ольдерогге, Хьюберт К. Рамперсад, П. Ф. Друкер, І. Ансофр, Дуглас Макгрегор та багато інших. У даній роботі автор зосереджує більше уваги на комерційному сегменті, де функціонують суб'єкти господарювання, що знаходяться в комунальній власності, їх особливостях, та визначає напрямки оцінки ефективності їх діяльності через застосування показників, що враховують опосередковано результати фінансово-господарської діяльності підприємств відносно їх конкурентів різних форм власності.

Розглянемо більш докладно саме визначення поняття комунальна власність та його інституалізацію в Україні. Так, законами України визначено, що територіальні громади можуть створювати юридичні особи публічного права, тобто комунальні підприємства [2]. Державне комунальне підприємство — підприємство, засноване на власності адміністративно-територіальних одиниць [2]. Управління майном, що є в комунальній власності, здійснюють безпосередньо територіальна громада та утворені нею органи місцевого самоврядування [2]. З іншої точки зору, згідно з Законом України "Про власність" до державної форми власності належить загальнодержавна та комунальна власність [3]. Таким чином, можна зробити висновок, що комунальна власність відноситься до державної власності та особливості управління підприємствами загальнодержавної форми власності практично в повній мірі поширюються і на комунальні підприємства. Визначимо, що є об'єктами права комунальної власності [2; 3]: майно, що забезпечує діяльність Верховної Ради Республіки Крим та утворених нею республіканських органів; майно, що забезпечує діяльність відповідних Рад і утворених ними органів; кошти місцевих бюджетів, державний житловий фонд, об'єкти житлово-комунального господарства; майно закладів народної освіти, культури, охорони здоров'я, торгівлі, побутового обслуговування; майно підприємств комунальної власності; місцеві енергетичні системи, транспорт, системи зв'язку та інформації, а також інше майно, необхідне для забезпечення економічного і соціального розвитку відповідної території.

Суб'єктами господарювання комунального сектору економіки [2 – 4] є суб'єкти, що діють на основі лише комунальної власності, а також суб'єкти, у статутному фонді яких частка комунальної власності перевищує п'ятдесят відсотків чи становить величину, яка забезпечує органам місцевого самоврядування право вирішального впливу на господарську діяльність цих суб'єктів. Необхідно зазначити, що відповідно до виду об'єктів комунальної форми власності підприємства комунального сектору економіки можуть бути як комерційні, так і неприбуткові [2 – 4]. Відповідно до цього розподілу визначимо кінцеві цілі (результати) управління комунальними підприємствами: вони можуть носити як чітко виражений кількісний результат (у комерційному секторі це може бути дохід, прибуток підприємства) або якісний характер, наприклад, покращення культури обслуговування населення. Позитивні зміни цих показників свідчать про ефективність управління цими підприємствами.

Можна зазначити, що на підприємствах, що господарюють у даному сегменті ринку, діють такі ж самі умови, що й на інших приватного або колективного сектору економіки, тому, коли визначаємо ефективність діяльності суб'єкта господарювання комунальної форми власності, на думку автора, немає необхідності застосування інших показників оцінки, що використовуються в корпоративному та приватному секторах ринку.

Вдосконалення ефективності системи управління державного сектору економіки, на погляд автора, повинно відбуватися за двома напрямками згідно з розподілом діяльності підприємств комунальної власності до комерційної і некомерційної сфери.

У комерційній сфері підвищення ефективності управління комунальними підприємствами пов'язано із застосуванням стандартів приватного і колективного секторів економіки, тобто з втіленням на цих підприємствах системи принципів корпоративних стандартів, обов'язкових для виконання і стимулювання керівництва підприємства, що розробляються на основі показників, які застосовуються в корпоративному секторі економіки з метою підвищення капіталізації суб'єкта господарювання [5; 6]. Крім того, необхідно більш широке використання орендних відносин, створення спільних підприємств та застосування концесій для підвищення ефективності управління об'єктами комунальної власності з метою підвищення надходжень до бюджетів територіальних громад на принципах конкурентності при передачі у використання в приватний та колективний сектори господарювання. У некомерційному секторі економіки потрібна розробка цілої низки якісних показників, які б підлягали суспільному контролю і за якими б оцінювалась діяльність керівництва цих комунальних підприємств.

Таким чином, у комерційному секторі економіки, до яких відноситься ряд комунальних підприємств, або об'єктів комунальної форми власності, що передані в оренду, утворені на засадах спільних підприємств, чи об'єднань підприємств державного і приватного (колективного) секторів економіки досить просто визначити зміни основних показників господарської діяльності, але в некомерційному секторі ці зміни носять швидше суб'єктивний характер і доволі складно підлягають оцінці.



Як вже зазначалось вище, в корпоративному секторі економіки, як і у вітчизняній практиці бізнесу, так і в закордонній, найбільш важливий показник — це капіталізація суб'єкта господарювання [5; 6] (в даній роботі вкладається в це поняття більш широкий смисл, ніж прийнято застосовувати, автор визначає не тільки і не стільки вартість акцій, що котируються на фондовому ринку, а швидше оціночну вартість бізнесу в довгостроковому періоді), але використання цього показника для підприємств комунального сектору економіки має сенс, якщо тільки вони утворені в формі спільних підприємств із залученням сторонніх інвесторів, тоді деяка частка корпоративних прав такого підприємства може котируватись на фондовому ринку і зміна ціни корпоративних прав може свідчити про ефективність управлінських впливів на його діяльність, або коли об'єкт комунальної власності переданий у оренду суб'єкту ринку, тоді оціночна вартість такого об'єкта (без урахування амортизаційних відрахувань та з позицій оцінки надходжень у вигляді орендних платежів) може говорити про ефективність його використання з точки зору місцевих органів управління як інвесторів. Але такий підхід носить обмежений характер, коли мова йде про унітарні комунальні підприємства, або об'єкти комунальної власності, які використовуються на умовах концесії. В практиці господарювання в Україні концесійна практика передачі об'єктів комунальної власності не знайшла свого широко розповсюдження [1], тому більше уваги слід приділити саме унітарним комунальним підприємствам комерційного сектору.

Комунальні підприємства створені як унітарні підприємства комерційного сектору економіки, функціонують, як звичайні контрагенти ринку. Тому, виходячи із системи цілей, що формувалась при його створенні, до нього застосовується звичайний підхід за оцінкою ефективності його функціонування, який можна розглядати в координатах дохід-прибуток з урахуванням можливого монопольного положення на ринку. Крім того, необхідно зауважити, що існує загальнодержавний підхід до оцінки ефективності функціонування підприємств державного сектору [7 – 9], головні підходи якого можна застосовувати і до унітарних комунальних підприємств. Але в цих методиках головним чином використовуються показники результативності господарювання і ефекту від цієї діяльності, показники ефективності застосовуються в обмеженому вигляді. Так, практично не застосовуються показники, що можуть відслідковувати ефективність діяльності або управління підприємствами комунальної власності відносно до інших підприємств відповідної галузі господарювання. Застосування цих показників дозволило б оцінювати стратегічну позицію суб'єкта господарювання у довгостроковому періоді відносно до розширення або звуження ринку товарів галузі.

Використовуючи підхід найліпшої практики щодо використання методик управління та оцінки управлінських впливів менеджменту підприємства на об'єкт управління, що застосовуються, як і вітчизняній практиці, так і за кордоном, розглянемо сучасні досягнення (підходи) щодо розв'язання цього питання [5 – 9]. Визначаючи координати дохід-прибуток як головний параметр, що цікавить інвестора в підприємницькому секторі економіки, та враховуючи особливості підприємств комунальної власності (цілі яких в деяких випадках характеризуються напрямками соціально-економічного розвитку регіону), автор зосереджується на тому положенні, що при визначенні головних показників діяльності потрібно виходити з дострокових цілей розвитку підприємства. Тому основним принципом побудови системи оцінювання ефективності управління підприємствами комунальної власності повинна стати збалансованість показників, що визначають ефективність господарювання у координатах дохід-прибуток та досягнення цільових параметрів якісних показників, що визначаються власниками в особі представників органів місцевого самоврядування на дострокову перспективу, та операційними, що можуть змінюватись на різних відрізках часу залежно від зміни ситуації на окремих ринках. Таким чином, базою для формування ефективної системи оцінки може стати збалансована система показників [6], що на сучасному етапі є провідним напрямом наукової та практичної економічної думки. З іншого боку, можна за допомогою цієї системи визначити ефективність процедур та дій по досягненню визначеної мети — що і є оцінкою ефективності управлінських впливів.

Відповідно до загальної концепції збалансованої системи показників слід визначити спочатку мету створення комунального підприємства, далі провести її декомпозицію за окремими кількісними та якісними показниками діяльності, потім граничні межі, що можуть приймати показники за результатами на окремому проміжку часу, та цільові значення показників. Особливістю системи має стати те, що вона не повинна носити сталий, назавжди затверджений характер, а змінюватись зі змінами соціально-економічного оточення, що теж можуть бути прораховані у відповідній системі координат і служити поправочними коефіцієнтами до визначених у базовому положенні. На цих принципах має бути побудована й система мотивації керівників та менеджменту підприємства, що стимулює управлінців, перш за все, на досягнення визначеного кінцевого результату діяльності, відповідно до якого він отримує винагороду порівняну з матеріальним стимулюванням, що за-

стосовується в комерційному секторі економіки на відміну від існуючої сьогодні системи [10]. Необхідно зазначити, що ці додаткові кошти, що можуть становити винагороду менеджменту підприємств комунальної власності, не будуть обтяжувати видаткову частку ні місцевого, ні загальнодержавного бюджетів, бо залучаються з додаткових доходів саме окремих суб'єктів господарювання. Таким чином, автор запроваджує підприємницький підхід у сферу господарювання підприємств комунальної форми власності, що повинен підвищити ефективність управління та функціонування суб'єктів господарювання цієї галузі.

У висновках необхідно зазначити, що підвищення ефективності функціонування підприємств комунальної власності в першу чергу пов'язане з модернізацією системи мотивації їх керівників. Стимулювання менеджменту підприємств комунальної власності повинно базуватись на використанні системи мотивації, заснованої на оцінці якості управлінських рішень відповідно до системи збалансованих показників та системи управління, спрямованої на результат. Тобто в комунальній галузі необхідне створення модернізованої системи показників, заснованої на цілях, що ставляться перед керівництвом відповідного підприємства зі сторони власників (відповідно до інвесторів у корпоративному секторі економіці), з одного боку, та на її основі розробки програми дій, що розробляє менеджмент підприємства по досягненню визначених цілей, — з іншого. Головною відмінністю даної системи від існуючих повинен стати принцип, що досягнення (результати діяльності) оцінюються збалансовано відносно цілей, що висувуються перед менеджментом, тобто потрібне застосування показників ефективності досягнення цілей та ефективності діяльності підприємства, виходячи зі стратегії його розвитку. Подальше дослідження в цьому напрямку пов'язане з розробкою саме методики визначення цілей розвитку підприємства та побудови системи оцінювання управлінських впливів на достроковий період, що пов'язані насамперед не з отриманням прибутку (тобто підприємницькою функцією), а з реалізацією вирішення проблем у найбільш ефективний спосіб, що стоять перед місцевими органами самоврядування по соціально-економічному розвитку територіальних громад та забезпечення ефективній діяльності підприємств комунальної власності в стратегічній перспективі.

Література: 1. Статистичний щорічник України за 2003 рік. — К.: Вид. "Консультант", 2004. — 664 с. 2. Господарський Кодекс України. — К.: АТЗТ "Видавництво "Право", 2003. — 64 с. 3. Закон України "Про власність" №697-ХІІ від 7 лютого 1991 року зі змінами // <http://www.rada.kiev.ua>. 4. Наказ Держстандарту України від 22 листопада 1994 р. №288 "Державний класифікатор України. Класифікація форм власності ДК 001-94" // <http://www.rada.kiev.ua>. 5. Корпоративный менеджмент: Справочник для профессионалов / И. И. Мазур, В. Д. Шапито, Н. Г. Ольдерогге; [Под общ. ред. И. И. Мазура. — М.: Высшая школа, 2003. — 1078 с. 6. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность / Хьюберт К. Рамперсад; [Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 352 с. 7. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.05.2003 р. №695 "Про визначення критеріїв віднесення підприємств (організацій) до таких, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави" // Офіційний вісник України. — 2003. — 6 червня. — №21. — с. 356 – 348. 8. Методичні рекомендації щодо відслідкування динаміки основних економічних показників роботи стратегічно важливих підприємств і підприємств-монополістів (на основі індивідуального моніторингу підприємств) // <http://www.me.kmu.gov.ua>. 9. Методичні рекомендації щодо застосування критеріїв ефективності управління суб'єктами господарювання державного сектору економіки // <http://www.me.kmu.gov.ua>. 10. Постанова Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 р. №859, із змінами і доповненнями, внесеними Постановою Кабінету Міністрів України від 28 квітня 2000 року №730 "Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств" // <http://www.rada.kiev.ua>.

УДК 35. 085

Бень Г. М.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРИ ДЕРЖАВНОЇ ЗАКУПІВЛІ

In the article the analysis of modern procedure of realization the state purchases in Ukraine is considered and the ways of improvement the procedure of the state purchases are defined.

Державна закупівля, тобто придбання товарів, робіт і послуг розпорядниками державних коштів, здійснюється з метою економії державних коштів. В умовах ринку зростає проблема підвищення якості та ефективності витрат державних коштів, яку можна

© Бень Г. М., 2005



вирішити шляхом поєднання жорсткої конкуренції, професіоналізму та ефективних не-дискримінаційних процедур закупівлі. Метою статті є аналіз сучасної процедури здійснення державних закупівель в Україні та визначення шляхів удосконалення процедури державних закупівель.

Спробуємо визначити послідовність дій щодо здійснення державних закупівель у бюджетному контексті: затвердження бюджету; складання бюджетного розкладу; доведення до розпорядника коштів бюджетних призначень; ухвалення календарного плану проведення тендерів (річного, а за потреби – плану кожного тендера); проведення процедури закупівлі; укладання договору з переможцем процедури закупівлі; виконання договору; проведення фінансових розрахунків з виконавцем у терміни та обсягах, передбачених асигнуванням; підготовка пропозицій щодо нового бюджетного періоду.

Для вчинення дій, що мають правові наслідки згідно зі статтею 1 Закону "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти" (№1490 від 22.02.2000 р.) [1], визначено "належного учасника", який повинен відповідати всім умовам, а саме: 1) бути не обов'язково суб'єктом господарювання, але фізичною особою, що проживає на території України, чи юридичною особою (резидентом або нерезидентом); 2) офіційно підтвердити намір взяти участь у процедурі закупівлі, що згідно зі статтею 9 Закону вимагає виключно письмової форми подання інформації (підтвердження); 3) подати тендерну пропозицію, підготовлену відповідно до вимог тендерної документації, надану замовником.

Якщо суб'єкт не дотримується якоїсь із цих вимог, то він не є належним учасником процедури закупівлі, а його дії не мають правових наслідків згідно з даним Законом.

У Законі України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України" від 11 січня 2005 року є уточнення щодо дій учасника процедури торгів: учасник торгів на відміну від старої редакції Закону має право оскаржити рішення замовника торгів ще до моменту подання тендерної пропозиції.

Закупівля може здійснюватися шляхом таких процедур [2]: відкритих торгів; торгів з обмеженою участю; двоступеневих торгів; запитів цінних пропозицій (котирування); закупівлі в одного постачальника (учасника).

Відкриті торги – це процедура найбільш прийнятна, якщо замовник може скласти докладний перелік вимог (кваліфікаційних і технічних) щодо предмета закупівлі, які пропонуються на ринку принаймні кількома суб'єктами. Вона розпочинається з публічного запрошення до участі в торгах для вибору учасника у формі оголошення, що друкуються у бюлетені "Вісник державних закупівель". Після опублікування оголошення про торги всі зацікавлені можуть подавати пропозиції. Оцінка учасників (кваліфікація) та їх пропозицій і визначення переможця здійснюється без проведення переговорів. Торги з обмеженою участю – процедура, де запрошення до участі у формі листа надаються безпосередньо учасникам, кількість яких об'єктивно обмежена, оскільки ця процедура застосовується у виняткових випадках, встановлених у статті 18 Закону [1]. Далі процедура торгів з обмеженою участю цілком аналогічна процедурі відкритих торгів. Торгам з обмеженою участю може передувати процедура попередньої кваліфікації. Оцінка пропозицій і визначення переможця здійснюється без проведення переговорів.

Згідно з Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України", яким внесено зміни до Закону України "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти" від 11.01.2005 року, конкретизовано строк, упродовж якого подаються тендерні пропозиції після попередньої кваліфікації (стаття 16 Закону [1]) або після першого етапу двоступеневих торгів (стаття 31 Закону [1]). Цей строк складає 15 календарних днів.

Для запобігання шахрайства зі сторони виконавця статтю 26 Закону [1] доповнено положенням, відповідно до якого замовник має право запросити від будь-якого учасника процедури закупівлі повторне підтвердження відповідності його кваліфікаційним вимогам згідно зі статтею 15 цього Закону [1] чи звернутись за підтвердженням такої інформації до державних органів або відповідних експертних підприємств, установ, організацій, а також ціни його тендерної пропозиції. У разі відмови учасника надати таке підтвердження чи одержання достовірної інформації щодо його невідповідності кваліфікаційним вимогам згідно із статтею 15 цього Закону [1] або факту надання у тендерній пропозиції будь-якої недостовірної інформації замовник має відхилити тендерну пропозицію цього учасника і визначити переможця торгів серед тих учасників, які залишились.

Застосування процедури двоступеневих торгів торкнулися зміни й обмеження умов застосування. Так, із статтею 30 Закону [1] вилучені норми, згідно з якими замовнику дозволялося застосовувати цю процедуру в разі, якщо:

усі тендерні пропозиції, подані учасниками на відкриті торги, замовник відхилив через змову учасників щодо ціни відповідного товару, робіт чи послуг, а також, коли учасники, які подали тендерні пропозиції, не відповідали вимогам, викладеним у тендерній документації;

предметом закупівлі є нові будівельні роботи, які є повторенням подібних будівельних робіт, що відповідають типовому проекту, щодо якого первинний договір про закупівлю було укладено згідно з положеннями розділу III цього Закону [1] (процедури відкритих торгів та торгів з обмеженою участю).

Після цього закупівельна організація надсилає запрошення до участі у торгах постачальникам, попередні тендерні пропозиції яких не були відхилені. Оцінка пропозицій і підсумкове визначення переможця здійснюється без проведення переговорів. Запит цінкових пропозицій (котирування) є менш формальною процедурою, згідно з якою замовник надає запрошення у формі листа принаймні п'ятьом учасникам для подання ними цінкових пропозицій.

Згідно з Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України", яким внесено зміни до Закону України "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти", внесені зміни до порядку проведення процедури запиту цінкових пропозицій (стаття 32 Закону), а саме:

зменшена вартісна межа для застосування процедури запиту цінкових пропозицій (котирувань) для закупівлі товарів та послуг до еквіваленту 10 тисяч євро з 20 тисяч;

для запрошення учасників до процедури запиту цінкових пропозицій замовник зобов'язаний направити відповідний запит щодо цього не менше ніж 5 учасникам, коли раніше було не менше 3 (при цьому достатньо отримати не менше 2 пропозицій учасників), тобто розширюється коло учасників і таким чином збільшується конкуренція, а у бюджетної установи є змога відібрати більш вигіднішу пропозицію, тим самим заощадити бюджетні кошти;

договір про закупівлю в результаті проведеної процедури запиту цінкових пропозицій має бути укладений протягом 14 робочих днів з дня визначення переможця.

Замовник торгів має право скористатися процедурою запиту цінкових пропозицій (котирування) у разі закупівлі товарів та послуг очікуваною вартістю від 5 тисяч євро до 10 тисяч євро.

Процедура запиту цінкових пропозицій (котирування) найбільш розповсюджена і більше за інші процедури використовується бюджетними установами. Але дуже часто замовник з різних причин не повідомляє і не обговорює з учасниками включення у вартість товарів або послуг витрати на транспортування, страхування, сплату мита, податків та інших зборів і обов'язкових платежів, що суперечить статті 32 розділу V, а в подальшому співробітництві викликає дуже вагомий суперечки.

Крім того, коли учасник хоче виграти тендер, він подає найвигіднішу цінову пропозицію для замовника, заключається договір, а потім через деякий час він хоче збільшити ціни на свою продукцію, обґрунтовуючи цей намір на перший погляд вагомими причинами. Але він зобов'язаний дотримуватися договору згідно зі статтею 32 (п. 4).

Закупівлі в одного постачальника (учасника) здійснюються виключно у випадках, визначених ст. 33 Закону та з урахуванням вимог Наказу Мінекономіки від 07.12.2000 року №268, замовник може укласти договір про закупівлю після проведення переговорів з одним учасником.

Відповідно до змін, внесених до частини другої статті 14 Закону [1], застосування процедури закупівлі в одного постачальника потребує погодження з уповноваженим органом у встановленому ним порядку, якщо очікувана вартість закупівлі дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 5 тисячам євро для товарів і послуг та 20 тисячам євро для робіт.

Проведений аналіз порядку проведення державних закупівель дозволяє зробити висновок, що широкомасштабного розповсюдження набуває такий вид помилок процедури державних закупівель, коли за обмеженням кола учасників торгів за географічною належністю замовники у тендерній документації передбачають право на подання тендерних пропозицій виключно учасниками даного регіону, мотивуючи це необхідністю поповнення місцевого бюджету або відносячи таку процедуру до торгів з обмеженою участю, мотивуючи це тим, що в даному регіоні немає інших учасників, і відносячи до процедури закупівлі в одного постачальника (учасника).

Для запобігання помилок слід створювати тендерний комітет на обласному рівні, до того ж згідно з новими змінами це не суперечить Закону: "Кожен замовник повинен здійснювати процедуру закупівель та укласти договори про закупівлю самостійно, однак допускається проведення процедур закупівель тендерним комітетом розпорядника державних коштів вищого рівня для укладання договорів розпорядником нижчого рівня в межах застосування механізму міжвідомчої координації" [1]. Крім того, відповідно до цих же змін усі члени тендерних комітетів повинні мати сертифікат чи свідоцтво встановленого зразка про проходження навчання чи підвищення кваліфікації з питань організації та



здійснення процедур закупівлі. Відтепер кожен член тендерного комітету має щорічно проходити навчання чи курси підвищення кваліфікації з питань державних закупівель, а це чималі гроші, які витрачаються бюджетною установою [3]. Перспективою подальших досліджень є розробка механізму підвищення ефективності навчання чи підвищення кваліфікації з питань організації та здійснення процедур закупівлі.

Література: 1. Закон України "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти" (№1490 від 22.02.2000 р.) зі змінами, внесеними Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України", яким внесено зміни до Закону України "Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти" (від 11.01.05) // Урядовий кур'єр. — 2005. — №1. 2. Державні закупівлі в Україні. Методичний посібник / Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції; Науково-дослідний економічний інститут Мінекономіки України. — К., 2004. — 280 с. 3. Постанова Кабінету Міністрів України №1469 від 27.09.2000 р. "Про організаційні заходи функціонування системи державних закупівель" // Урядовий кур'єр. — 2000. — №11. 4. Постанова Кабінету Міністрів України №1312 від 10.10.2001 р. "Про затвердження Порядку міжвідомчої координації закупівель окремих груп товарів за кошти державного бюджету" // Урядовий кур'єр. — 2001. — №12. 5. Постанова Кабінету Міністрів України №734 від 01.06.2002 р. "Про організацію навчання та підвищення кваліфікації спеціалістів з питань здійснення процедури закупівлі товарів, робіт і послуг за державні кошти" // Урядовий кур'єр. — 2001. — №7. 6. Збірник нормативно-правових актів з питань закупівель товарів, робіт і послуг за державні кошти / Центр тендерних процедур України. — К., 2004. — 360 с.

Аведян Л. Й.

УДК 336.143

МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

In the article the Directions and instruments the realization the social and economic policy, which unite all functions of management during the realization of state economic strategy are determined.

Суспільство змінюється і разом з ним змінюються наші уявлення про роль держави в економічному й соціальному розвитку. В сучасному суспільстві держава як інститут посідає особливе місце. У світовій економіці процеси глобалізації спонукають вчених шукати відповідь на запитання: "Яку роль повинна відігравати держава? Якими повинні бути сфери державного впливу?"

Державне регулювання економіки України – це система знань про сутність, закономірності дії та правила застосування типових методів і засобів впливу держави на хід соціально-економічного розвитку, спрямованих на досягнення цілей державної економічної політики. Держава забезпечує економічне, політичне й соціальне життя суспільства. І особливо важлива роль держави полягає у гарантуванні соціального захисту найбідніших верств населення [1; 2]. Принцип політики України як держави — створити цілісну систему державного регулювання економіки з використанням як ринкових, так і адміністративних методів. Для цього потрібно керувати державним сектором через державне планування і прогнозування, виробити пріоритети у формуванні територіальних, міжгалузевих та внутрішньогалузевих пропорцій, які б забезпечували високу ефективність суспільного виробництва й оптимальну збалансованість національного ринку.

За допомогою державного регулювання визначаються напрямки розвитку економіки на всіх рівнях, поєднуються всі функції управління в ході реалізації економічної стратегії [3;4]. Таким чином виникає об'єктивна потреба державного регулювання економіки, що здійснюється органами законодавчої та виконавчої влади. Котрі, у свою чергу, за допомогою правових методів, регламентованих указами Президента, нормативними актами уряду, забезпечують правове регулювання. Значна увага повинна приділятися прогнозуванню, програмуванню, плануванню, фінансово-кредитному регулюванню зовнішньоекономічної діяльності. Одним із значущих є механізм державного регулювання

© Аведян Л. Й., 2005

інвестиційної діяльності в Україні, який визначає показники економічного й соціального розвитку, національні та регіональні програми розвитку національного виробництва, державні й місцеві бюджети, в яких заплановані обсяги державного фінансування інвестиційної діяльності.

Аналіз функціонуючих економічних систем дає всі підстави стверджувати, що існуючі економічні системи за своїми формальними ознаками є змішаними [2; 5; 6]. Немає чистих економічних форм (ні суто ринкових, ні суто бюджетних (неринкових)). У найрозвиненіших країнах світу приблизно 4/5 національного продукту забезпечує ринок, а 1/5 виробляється за допомогою урядового фінансування [1; 5]. Окрім фінансування, уряд через перерозподільчі процеси здійснює програми соціального страхування та соціального забезпечення. Але економічна роль уряду далеко не обмежується зазначеними функціями. Він багато робить для збереження довкілля, охорони здоров'я та праці, захисту споживачів від недоброякісних продуктів і т. ін. Не беручи на себе зобов'язання перерахувати, а тим паче ґрунтовно аналізувати всі функції, які має виконувати уряд, звернемо увагу на ті з них, які мають найважливіше значення для здійснення власне макроекономічної політики. Загальну думку у наведених вище визначеннях можна систематизувати в такий спосіб: державне регулювання економіки, покликане виражати сукупну волю суспільства, знаходить своє конкретне втілення в рішеннях і діях уряду, може корегувати економічні процеси.

Держава має виконувати такі головні економічні функції: законодавче забезпечення функціонування ринкової та бюджетної систем; захист конкурентного середовища; перерозподіл національного доходу та багатства; вплив на перерозподіл ресурсів з метою зміни структури національного виробництва і продукту; контроль рівня зайнятості та інфляції; стимулювання економічного зростання.

Економічні функції держави реалізуються через її економічну політику. Представники різних теоретичних напрямків відрізняють не цілі, а інструментарій впливу, пропонований прихильниками різних наукових доктрин, акценти у використанні тих або інших традиційних засобів. Основними напрямками й інструментаріями, які використовуються представниками різних напрямків в економічній політиці, є нормативний, позитивний, синергетичний та енвайронментальний підходи.

Нормативний підхід до формування економічної політики базується на врахуванні нормативності оцінок економічних агентів. Тобто нормативний підхід є врахуванням суджень економічних агентів щодо того, якою повинна бути економіка країни, дії держави, виходячи з певної економічної теорії та враховуючи наявність економічних відносин. У нормативному підході відображається фіскальна політика з такими інструментами, як податкова політика, регулювання за допомогою державних витрат. У позитивному – монетарна політика, яка знаходить своє відображення в діях держави через операції на відкритому ринку (з цінними паперами), маніпулювання банківськими резервами і процентною ставкою, прямиї вплив на грошову масу. Протилежний нормативному підходові позитивний підхід базується на вивченні фактів, що відповідають теоретичним посиленням. Тому позитивний підхід вільний від суб'єктивних оцінок майбутнього. У рамках позитивного підходу економічний суб'єкт розглядається як економічна людина (суб'єкт, спрямований тільки на максимізацію прибутку). Іншими словами, позитивний підхід констатує, що відбувається і яким теоретичним посилення відповідає.

Але побудувати економічну політику на констатації фактів неможливо. Слід визначити чому, що, як і для чого необхідно зробити. А це вже елементи нормативних тверджень. Тобто нормативна економічна політика базується на судженнях про те, як слід щось робити, щоб досягти обраних цілей. Наприклад, тільки ледача людина не каже, що фактичні витрати держави на освіту та науку занадто малі. Не так вже й часто чути про те, як необхідно розподілити державні витрати, щоб досягти максимального ефекту. Нормативний підхід дозволяє розробити принципи, на які спирається обґрунтування на певних теоретичних основах і дозволяє відповідальним особам приймати рішення на основі усталеного розуміння того, що стоїть за зміною того чи іншого індикатора економічної політики. Так, зменшення суспільних витрат свідчить про зниження рівня доходів, яке має основним наслідком зростання безробіття у будь-якій формі і навпаки. Врахування цього принципу в економічній політиці призведе до прийняття дій з боку суб'єктів регулюючого впливу, спрямованих або на збільшення витрат, або на зменшення безробіття. Використання принципів дозволяє на рівні виконавця забезпечувати передбачуваність дій економічної політики. Саме тому кожен із суб'єктів впливу повинен розуміти, що й за чим повинно йти і як діє механізм регулювання.

Основне нормативне питання полягає в тому, яким повинно бути суспільство. Відповідь на нього дозволяє сформулювати цілі економічної політики та їх тлумачення. Соці-



альні цілі дуже важко уявити в кількісному вигляді: забезпечення з боку держави справедливого розподілу доходів та економічної свободи суб'єктів господарювання. Але без цих цілей не існують цілі економічного зростання та повної зайнятості. З нормативної точки зору першу треба розуміти як бажання досягти певного рівня виробництва, який забезпечить високий рівень життя, а другу – як прагнення надавати робочі місця всім, хто може і хоче працювати.

Синергетичний підхід до формування економічної політики — це врахування нелінійного розвитку складно організованих систем (синергізм) при формуванні економічної політики. З точки зору державного регулювання, синергетичний підхід полягає у тому, що суб'єкт регулюючого впливу при формуванні економічної політики як сукупності конкретних видів повинен враховувати наявність у різних видів економічної політики інструментів, які за своїми характеристиками можуть посилити їх кумулятивний вплив у такий спосіб, що результат їх сумісної дії буде значно перевищувати просту суму цілей, які були передбачені кожною економічною політикою, наприклад, зниження ставки податку на прибуток та облікової ставки центрального банку. Проблема полягає у тому, що незалежно від усвідомлення суб'єктом регулюючого впливу необхідності врахування синергізму функціонування економічної системи як складно організованої системи з нелінійним характером розвитку внесе свої корективи у поведінку індикаторів та цільових показників. Тому завжди слід визначати межі державного втручання у тій чи іншій сфері економічної діяльності, щоб у повній мірі використати самоорганізаційні можливості об'єкта державного впливу — можливості об'єкта самостійно реалізувати своє ефективне функціонування. Якщо метою економічної політики проголошується економічна свобода суб'єктів господарювання, то інструменти економічної політики мають передбачати можливість самостійної дії суб'єкта господарювання, щоб він міг реалізувати свої інтереси і, як наслідок, зробити функціонування найекономічнішої системи ефективним.

Енвайронментальний підхід — це метод побудови економічної політики з урахуванням можливого впливу (у будь-якій формі) її інструментів на навколишнє середовище. Необхідність врахування у економічній політиці фактора впливу дій людини на навколишнє середовище пов'язана із сучасним розвитком технологій різної якості (у сенсі впливу на довкілля). Якщо усвідомити, що відносини між економічними суб'єктами опосередковуються не лише суспільними інститутами, але й навколишнім середовищем, то стане очевидно необхідність сприймати енвайронментальний вплив як невід'ємну характеристику інструментів економічної політики.

Річ не тільки в тому, щоб трагічно сприймати результати людської діяльності. Стимулюючи сьогодні розвиток технологій, не забруднюючих довкілля, можна мати через деякий час певний зиск, оскільки стануть непотрібними заходи з ліквідації забруднення. Тобто сучасні витрати (у прямій чи опосередкованій формі) через деякий час принесуть певні дивіденди у вигляді незабрудненого довкілля та відсутності екстраординарних витрат. У цьому і полягає концепція "подвійних дивідендів". Реалізація енвайронментального підходу може розвиватись у двох напрямках: глобальному та локальному. У першому випадку (на відміну від другого) екологічну безпеку не розглядають тільки як місцеву проблему, розуміючи, що негативні екологічні зміни одного регіону досить швидко можуть стати проблемою для решти. Приклад Чорнобиля ілюструє неможливість локальними зусиллями вирішити глобальну проблему. Але це вже існуюча проблема. Енвайронментальний підхід до формування економічної політики робить акцент на превентивних можливостях заходів державного регулювання, тобто на стимулюючих можливостях інструментів економічної політики, які сприятимуть вирішенню майбутніх екологічних проблем.

З урахуванням енвайронментального підходу елементи економічної політики держави дещо змінюються: метою стає запобігання кліматичним змінам (завжди довгострокова мета); інструментами — засоби стимулювання розвитку екологічно чистого виробництва та транспорту, а також використання природних ресурсів; а індикаторами, як правило, — неекономічні показники. Специфіка цього підходу полягає у тому, що економічними заходами (інструментами економічної політики) вирішується проблема побічних наслідків діяльності суб'єктів економічних відносин, які лежать за межами економіки, але при цьому не перестають бути одним із найголовніших чинників зміни якісних характеристик людських ресурсів.

Досить відомим інструментом є штрафні санкції. Але тут є проблема розміру штрафів. Він повинен, як мінімум, компенсувати витрати з ліквідації екологічної проблеми, щоб порушнику було вигідніше витратити певні кошти на превентивні заходи, ніж продовжувати й далі функціонувати у незмінному вигляді.

Та найбільш ефективними інструментами можна вважати податкові; зниження норми відрахувань (встановлення пільгового періоду оподаткування) до бюджету на період,



коли суб'єкт впроваджує заходи щодо захисту навколишнього середовища. У цьому і полягає застосування концепції "подвійних дивідентів" щодо держави. Втрата на якийсь період певної суми доходів бюджету повинна бути протиставлена, по-перше, можливим витратам держави в разі необхідності державного втручання у ліквідацію екологічної проблеми, а по-друге, можливостям, застосовуючи такі інструменти, досягти мети підвищення рівня життя через характеристики його якості, до яких (не в останню чергу) належить якість навколишнього середовища.

Формування економічної політики повсюди починалося з політики нормативної (фіскальної). Дотепер питома вага цієї форми економічного регулювання більш значна в менш економічно розвинутих країнах. Монетарна політика частіше застосовується в економічно розвинутих країнах, бо вона вимагає високої професійної кваліфікації від виконавців та більш швидкої реакції на запити ринку від самого державного механізму.

Таким чином, треба зазначити, що механізм державного регулювання економіки є надзвичайно складним і багатограним. Для України він характеризується певними особливостями. Перш за все необхідно ввести жорсткий контроль за зовнішньою торгівлею, надати реальну фінансову та матеріальну підтримку підприємницьким структурам різних форм власності, які здатні збільшити реалізацію товарів і послуг як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, максимально сприяти наданню товарних кредитів за рахунок державних замовлень товаровиробникам аграрного сектору, малого бізнесу. Законодавчі акти щодо державного регулювання економіки мають регламентувати дії чиновників і не давати підстави для власних інтерпретацій. Уряд України повинен зміцнювати владу на всіх рівнях, щоб запрацювали її важелі, втілювати в життя стратегічні програми, забезпечити законність, порядок в Україні.

Література: 1. Базилевич В. Д. Макроекономіка: Підручник / В. Д. Базилевич, К. С. Базилевич, Л. Ю. Баластрик; [За ред. В. Д. Базилевича. — 2004. — 852 с. 2. Пасічник Ю. В. Бюджетна система України та зарубіжних країн: Навч. посібник — К.: Знання-Прес, 2002. — 496 с. 3. Бланкарт Шарль. Державні фінанси в умовах демократії: Вступ до фінансової науки / Пер. з нім. С. І. Терещенко та О. О. Терещенка. — К.: Либідь, 2000. — 656 с. 4. Шистов С. М. Державне регулювання економіки: Навч. посібник / С. М. Чистов, А. Є. Никифоров, Т. Ф. Куценко. — К.: КНЕУ, 2000. — 316 с. 5. Пуховкіна М. Ф. Центральний банк і грошово-кредитна політика. — К.: КНЕУ, 1998. — 316 с. 7. Михасюк І. Державне регулювання економіки. Підручник / І. Михасюк, А. Мельник, М. Крупка, З. Залога; [За ред. докт. екон. наук, проф., акад. АН вищої школи України І. Р. Михасюка. — Вид., виправлене і доповнене. — К.: Атіка, Ельга-Н, 2000. — 592 с. 6. Стельмах В. С. Грошово-кредитна політика в Україні / В. С. Стельмах, А. О. Спіфанов, Н. І. Гребенник, В. І. Міщенко; [За ред. В. І. Міщенка. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: Тов. "Знання"; КОО, 2003. — 420 с. 8. Савченко А. Г. Макроекономічна політика: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2001. — 168 с.

УДК 657.6

Понікаров В. Д.

ДЕРЖАВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

In the article the role of state control bodies in increasing the economic security of enterprises' activity is considered.

З переходом України до ринкових відносин та розвитком євроінтеграційних процесів національні інтереси нашої держави піддаються впливу більш широкого спектру як зовнішніх, так і внутрішніх загроз. Виходячи з того, що сьогодні для України не існує прямої воєнної загрози, а можливості політичного тиску з боку іноземних держав хоча й існують, але обмежені, національна безпека нашої держави і особливо її економічна складова піддаються, головним чином, впливу внутрішніх загроз. Недооцінка внутрішніх

© Понікаров В. Д., 2005



загроз, що знижують економічну захищеність господарського комплексу держави, може призвести до руйнування її економіки в цілому. Тому стаття 17 Конституції України підкреслює, що **забезпечення економічної безпеки є однією з найважливіших функцій держави** [1].

Серед найбільш можливих загроз національній безпеці України в економічній сфері є діяльність тінювих структур. Сьогодні масштаби тінювої економіки не можуть не враховуватись при прийнятті управлінських і законодавчих рішень на всіх рівнях владних структур.

За даними МВС України у 2004 році близько 55% підприємств нашої держави повністю або частково працювали в "тіні". Найбільш небезпечним наслідком розвитку тінювої економіки є криміналізація суспільства в цілому, що веде до втрат державою своїх регулюючих і контролюючих функцій.

Забезпечення ж конкурентоспроможності національної економіки у світовій системі господарства неможливе без ефективного державного регулювання. Першою його передумовою є збалансований розподіл владних повноважень і особливо контролюючих функцій між центрами та регіонами, а також низовими ланками [2]. Тому саме на державну систему органів фінансово-господарського контролю, в першу чергу, покладається завдання з виявлення проявів тінювої підприємницької діяльності.

Оскільки процес суспільного відтворення є результатом індивідуальних виробничих процесів економічних суб'єктів різних рівнів, то у цьому контексті економічна безпека країни повинна трактуватись як сукупність економічної безпеки держави (безпеки макрорівня) та економічної безпеки підприємницьких структур і окремих фізичних осіб (безпеки мікрорівня). Суперечність між безпекою держави та безпекою підприємств і населення сьогодні, як підкреслює к. ю. н., доц. М. В. Куркін, є однією з головних проблем економічної безпеки України [3].

Відсутність конституційно затвердженого Головного органу економічного контролю, який би здійснював координацію діяльності всіх інших державних контролюючих органів, а також наявність значної кількості нормативно-правових актів (які інколи суперечать один одному), які регулюють контрольно-ревізійну діяльність, призводить до того, що, як відмічалось на IX з'їзді Українського союзу промисловців і підприємців, деякі підприємства перевіряються більше 100 разів на рік. А це робить державний контроль своєрідним гальмом розвитку підприємницької діяльності в Україні.

Наприклад, таку оцінку діям контролюючих органів дали у своїх анкетах і працівники підприємств, установ та організацій Харківщини.

Так, співробітниками кафедри правового регулювання економіки ХНЕУ було опитано 148 осіб. Серед опитаних 83,8% складають керівники та спеціалісти, що працюють на підприємствах, організаціях і установах державної (36,5%) та приватної (44,6%) власності. Сфера діяльності більшості підприємств — виробництво та надання послуг. З числа опитаних найбільшу питому вагу займають директори — 25,7%, бухгалтери та економісти — 37%.

На думку опитуваних, для збору, підготовки та оформлення документів, пов'язаних з перевітками, в середньому витрачається 20 – 30% загального робочого часу, що значно знижує якість управління та негативно впливає на роботу підприємств. Автор же вважає, що порогове значення цього показника для забезпечення економічної безпеки роботи будь-якої підприємницької структури не повинне перевищувати 10%. З числа опитуваних 78 осіб або 52,7% вказали, що з метою підвищення економічної безпеки необхідно обмежити втручання контролюючих і правоохоронних органів у діяльність підприємств, установ та організацій.

А для цього, відповідно до Програми діяльності Кабінету Міністрів України [4], необхідно:

обмежити кількість та чітко визначити функції контролюючих органів;
врегулювати процедури проведення перевірки суб'єктів господарювання, усунути дублювання функцій контролю різними органами.

Крім того, більшість іноземних фахівців із країн з розвинутою ринковою економікою слушно вказують, що треба повернутися до практики, коли позапланові перевірки контролюючих органів будуть проводитися лише за рішенням суду або мотивованою постановою правоохоронних органів.

Література: 1. Конституція України. — К.: Юрінком, 1996. — 80 с. 2. Бандурка О. М. Основи економічної безпеки / Бандурка О. М., Духов В. С., Петрова К. Я., Червяков І. М. — Харків: Вид. НУВС, 2003. — 403 с. 3. Куркін М. В. Ревізії та перевірки за зверненнями правоохоронних органів / М. В. Куркін, В. Д. Понікаров. — Харків: Вид. НУВС, 2003. — 364 с. 4. "Назустріч людям". Програма діяльності Кабінету Міністрів України // Урядовий кур'єр. — 2005. — 11 лютого. — С. 28 – 43.

ВИКОРИСТАННЯ АНТРОПОСОЦІАЛЬНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

In the article the questions of the development the efficient mechanism of states management in the organs of municipal improvement with provision for anthropological and social aspects are considered.

Першочерговим завданням нинішньої влади є боротьба з бідністю. Тому держава повинна відігравати провідну роль у постійному вдосконаленні механізмів реалізації регіональної політики та конкретних місцевих проектів і програм у цьому напрямі. Але в умовах диференціації та індивідуалізації будь-який державний апарат настільки віддалений від інтересів індивіда, що неспроможний враховувати місцеві особливості та інші специфічні умови життя громад.

Сьогодні місцеве самоврядування в Україні перебуває в стані кризи. Це стосується практично всіх його аспектів: законодавчої бази; ресурсного забезпечення; розмежування повноважень між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування (у першу чергу, принципів правової, організаційної та фінансово-матеріальної автономності, субсидіарності); державної підтримки розвитку місцевого самоврядування; формування комунальної власності тощо.

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває вирішення проблеми розробки ефективних механізмів державного управління, в першу чергу, в органах місцевого самоврядування з урахуванням антропосоціальних аспектів.

Питання стосовно проведення суспільних реформ, становлення громадянського суспільства в Україні та професіоналізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування розглядалися у роботах П. Стрелець, О. Оболенського, В. Сороко, М. Шевченко, В. Князева та інших [1 – 4]. Але необхідно розглянути підходи до формування механізму управління в місцевому самоврядуванні за "цілями та результатами", що спрямовані на підвищення відповідальності, прозорості, самовдосконалення та розвитку.

Метою статті є обґрунтування застосування антропосоціального підходу при удосконаленні механізмів управління в органах місцевого самоврядування.

Механізм ефективного функціонування місцевого самоврядування передбачає досягнення мети, тобто задоволення потреб населення з максимальною ефективністю й відповідальністю за кінцеві результати.

Методологічною основою досліджень, спрямованих на управлінські перетворення в місцевому самоврядуванні, можуть стати антропосоціальний та технократичний підходи.

На жаль, технократичний підхід зводиться до пріоритету фінансових, матеріальних, технологічних та інших ресурсів, серед яких не на першому місці стоять ресурси людські. Цей підхід характеризується своєю виключно функціональною спрямованістю, коли оцінюється виконання лише функцій управління і немає спрямованості кінцевих результатів діяльності органів місцевого самоврядування на високоякісне задоволення потреб громадян.

Необхідно розглядати орган місцевого самоврядування як соціальний об'єкт, управління яким нічим не відрізняється від управління лікарнею, школою, підприємством чи установою.

Антропосоціальний підхід взагалі розглядає людський фактор як головну рушійну силу суспільства, стосовно державного управління використання антропосоціального підходу можна розглядати як таке управління, коли населення розглядається винятково як об'єкт діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування.

Щоб детально визначити сутність цього підходу треба розглянути принципи системного управління, які лежать у його основі. Українська модель управління, базисним елементом якої є система органів місцевого самоврядування дозволяє визначити наступне:

1) управління територіями повинно здійснюватися з позицій антропосоціального підходу в руслі концепції цільового управління об'єктом за кінцевими результатами;



2) система соціального контролю діяльності органів місцевого самоврядування базується на оцінці кінцевих результатів роботи самими мешканцями;

3) кінцеві результати діяльності персоналу органів місцевого самоврядування повинні, з одного боку, бути пов'язані з глобальними цілями суспільства на макрорівні (індекс людського розвитку), з іншого — бути вираженим ступенем задоволеності потреб мешканців за основними напрямками рівня якості життя населення, що знаходяться в компетенції місцевих органів самоврядування;

4) ключовим моментом реалізації концепції цільового управління персоналом органів місцевого самоврядування за кінцевими результатами повинно стати вимірювання цих результатів як індикаторів рівня досягнення цілей.

Література: 1. Стрелец П. Е. Трудовые отношения в Украине // Тезисы докладов Региональной научно-практической конференции "Трудовые отношения в условиях экономического и социального преобразования в Украине". 7 – 8 июня 1999 г. — Харьков: ХГУ им. Каразина, 1999. — С. 33 – 36. 2. Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні // Матеріали науково-практичної конференції; [За заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. Т. 1 – 3. — К.: Вид. УАДУ, 2001. 3. Оболенський О. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / О. Оболенський, В. Сороко // Вісник державної служби. — 2005. — №1. — С. 20 – 27. 4. Шевченко М. Модель на районному рівні // Урядовий кур'єр. — 2005. — №55. — С. 4.

Кузнецов А. О.

УДК 332.1

ЗАГАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО МОДЕЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

In the article the general approaches to the usage of modelling method during the state regulation of socioeconomic development of region are considered.

Еволюція складних соціальних систем характеризується комплексними змінами структури, зв'язків, форм і параметрів суспільних відносин. Зафіксувати ці зміни та ідентифікувати їх залежно від характеру неможливо без надання великої кількості елементів, внутрішніх і зовнішніх зв'язків, законів та закономірностей.

Соціальна система, на думку Г. Антонюк, — це відповідний зріз суспільного об'єднання, що знаходить свій прояв у специфічних закономірностях його організації, устрою, зародження, функціонування, розвитку, взаємодії із зовнішнім середовищем і зі своїми компонентами [1, с. 35]. Пізнання цієї системи неможливе без використання методу моделювання, завдяки якому система (об'єкт) відображається у вигляді свого аналога, тобто абстрагованої форми структури та взаємозв'язків елементів (окремих підсистем).

Моделювання як форма наукового пізнання дозволяє розкрити структурні і функціональні закономірності об'єкта, виявити елементи, зв'язки та принципи, за якими він функціонує і розвивається. "Під моделлю, — зазначає В. А. Штофф, — розуміється така подумки сформована чи матеріально реалізована система, що, відображаючи чи відтворюючи об'єкт дослідження, здатна замінити його так, що її вивчення надає нам нову інформацію про цей об'єкт" [2, с. 195]. Головною рисою моделі є її відповідність своєму оригіналу, але досягти цього іноді дуже важко, зважаючи на складний характер процесів, що відбуваються. Виходячи з цього, відповідність системи своєму оригіналу може бути повною, відносною чи приблизною, все залежить від мети, з якою будується модель. Тут варто також зазначити, що створювана модель повинна поєднувати в собі цілі та альтернативи, тобто, з одного боку, стають цілі щодо відображення відповідних елементів і їх зв'язків, а з іншого — варіанти поведінки системи при зміні зовнішнього середовища або переорієнтації внутрішніх зв'язків. Таким чином, моделюється поведінка системи і формується велика кількість альтернатив, які природно ще не властиві для цієї системи.

© Кузнецов А. О., 2005



Моделювання соціально-економічного розвитку неможливе без морфологічного уявлення системної проблеми та бачення її взаємозв'язків із структурою і функціями, завдяки яким забезпечується регіональний розвиток. Отже, розглядаючи розвиток, завжди шукаємо головне протиріччя, розв'язання якого призводить до появи нової якості, що кількісно та якісно відрізняє об'єкт від його попереднього стану. На погляд автора статті, головним протиріччям, що породжує соціально-економічний розвиток регіону, є невідповідність між бажаним і існуючим станом соціально-економічної системи, або, іншими словами, невідповідність між потребами та засобами їх задоволення. Це протиріччя постійно породжує нові форми задоволення зростаючих потреб, де визначальним двигуном цього процесу виступає інновація.

Моделювання, на думку В. Дружиніна і Д. Кондратьєва, є інтеграцією функціональної, інформаційної та морфологічної моделей шляхом усунення протиріч, класифікації підмоделей, проведення попереднього моделювання і взагалі опису цілісної моделі [2, с. 203].

Під інформаційною підмоделлю розуміють ступінь невизначеності, що: притаманна системі чи системному протиріччю. Вивести ці невизначеності можливо лише на підставі формування функціональної підмоделі і формалізації існуючих зв'язків між окремими елементами системи.

Функціональна підмодель відображає властивості системи через відображення її зв'язків і елементів. З цього приводу регіон як складну соціально-економічну систему варто розглядати через відповідні підсистеми: екологічну, економічну, соціальну, науково-інноваційну та управління, а наступним етапом формалізовано відобразити зв'язки, що існують між ними.

Використовуючи метод моделювання, маємо можливість виявити і попередити негативні впливи, що призводять до дисбалансу в розвитку регіональної системи, спрогнозувати та розробити альтернативні сценарії поведінки, впровадити систему показників (індикаторів) соціально-економічного розвитку, а також сформулювати адекватну модель державного впливу на соціальні й економічні процеси, що відбуваються на регіональному рівні.

-
- Література:** 1. Антонюк Г. А. Социальное проектирование. — Мн.: Наука и техника, 1978. — 128 с.
2. Афанасьев В. Г. Общество: системность, познание и управление. — М.: Политиздат, 1981. — 432 с.

УДК 332.122

Кривокульська Н. М.

УДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ПЕРЕХІДНОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

In the article the necessity of ecologic aspect records in the state socioeconomic policy in the models of market transformations in Ukraine is substantiated. The functional mechanism of ecologic pays and the necessity of optimization the ecologic policy is analysed.

Сучасний соціально-економічний розвиток об'єктивно вже не може керуватися економічно-цільовими пріоритетами та критеріями оцінки. Для стабілізації та поліпшення екологічної ситуації важливо враховувати соціально-екологічні орієнтири суспільного розвитку. У зв'язку з цим реальна економічна та соціальна політика в Україні в умовах формування ринкової економіки повинна базуватися на всебічному врахуванні екологічного аспекту. Крім того, поряд із необхідністю вирішення складних питань виходу з кризового стану актуальним є паралельне усунення протиріч між соціально-економічним зростанням і збереженням навколишнього природного середовища.

© Кривокульська Н. М., 2005



Діючі нині моделі організації та управління охороною навколишнього природного середовища в Україні не забезпечують узгодження економічних і природоохоронних цілей у масштабах України та її народного господарства. Це актуалізує питання дієвості управління природоохоронною діяльністю, яка досягається з допомогою застосування адекватних важелів впливу на забруднювачі довкілля.

Необхідність використання економічних інструментів визначається реаліями ринкового реформування, обумовлюється заохоченням суб'єктів господарювання до раціонального використання природних ресурсів, зменшення обсягу викидів, скидів та утворення і розміщення відходів у навколишньому природному середовищі тощо.

"Піонером" серед еколого-економічних інструментів природоохоронної діяльності став механізм плати за забруднення навколишнього природного середовища, впроваджений Постановою Кабінету Міністрів України від 13 січня 1992 року №18 "Про затвердження Порядку визначення плати і справляння платежів за забруднення навколишнього природного середовища" і Положення про республіканський позабюджетний фонд охорони навколишнього природного середовища. Цією постановою була введена пряма плата за забруднення навколишнього природного середовища, яка залежить від кількості та "якості" забруднюючих речовин [1].

У зв'язку з цим метою статті є дослідження механізму функціонування збору за забруднення навколишнього природного середовища, визначення його позитивних і негативних сторін та вироблення рекомендацій стосовно підвищення дієвості останнього.

На думку автора, використання механізму зборів за забруднення навколишнього природного середовища в Україні можна розглядати як дієвий інструмент економічного механізму регулювання природоохоронної діяльності. Його впровадження дозволило частково імплементувати в економічний механізм природоохоронної діяльності принципи "забруднювач платить" та "споживач платить". Останні виступають засобами компенсації витрат, пов'язаних із заходами щодо боротьби із забрудненням навколишнього природного середовища, його зменшенням та здійсненням заходів щодо попередження забруднення довкілля. Реалізація принципу "забруднювач платить" відображається у тому, що економічні суб'єкти-деструктори компенсують негативні впливи на довкілля (різницю між можливим збитком (лімітованим) і фактичним (позалімітним) за рахунок зменшення власного прибутку. Паралельно з цим до понадлімітного забруднення застосовуються і штрафні санкції, які також сплачуються із прибутку суб'єкта господарювання – забруднювача. Економічний принцип "споживач платить" полягає в тому, що компенсація екологічних збитків, пов'язаних із забрудненням навколишнього середовища, здійснюється споживачами товарів (продукції), при виробництві яких вони виникли за рахунок включення екологічних витрат (зборів за забруднення довкілля в межах ліміту) у собівартість і ціну продукції. Пріоритетом у розвитку економічного механізму природоохорони є перехід до виключного використання принципу "забруднювач платить". Крім того, збір за забруднення довкілля покликаний стимулювати суб'єктів ринку до скорочення рівня забруднення з "прицілом" на зниження ціни продукції та підвищення її конкурентоспроможності. Однак в умовах відсутності технічних можливостей у суспільства забезпечення виробництва продукції без нанесення екологічних збитків або реального зменшення негативних впливів на довкілля на сьогодні, наразі, цей перехід є неможливим. Негативного забарвлення наведеному питанню надає проблема, пов'язана з завуальованістю реальних впливів забруднювачів на стан навколишнього природного середовища. Відсутність об'єктивних даних про рівень викидів, скидів та розміщення відходів у довкіллі зумовлена практичною відсутністю контролю з боку як Державних податкових інспекцій у районах, так і Державного управління екології та природних ресурсів по Тернопільській області за відповідністю даних, які відображаються у державній статистичній екологічній звітності (форми №2-ТП (водгосп), №2-ТП (повітря), №1 – токсичні відходи), реальній ситуації.

Отже, двома основоположними моментами, які відображають економічний зміст збору за забруднення навколишнього природного середовища є те, що: господарюючі суб'єкти-забруднювачі, а також споживачі продукції змушені компенсувати (оплачувати) економічні збитки від негативного впливу на стан навколишнього середовища, здоров'я людей, об'єкти житлово-комунального господарства, основні фонди промисловості тощо; збори за забруднення навколишнього природного середовища є основою створення та основним джерелом наповнення місцевих, обласних та Державного фондів охорони навколишнього природного середовища.

Отриманий впродовж семи років досвід у стягненні збору за забруднення довкілля зумовив перегляд наведеної вище постанови та розробку Міністерством охорони навколишнього природного середовища та ядерної безпеки України Порядку вста-

новлення нормативів збору за забруднення навколишнього природного середовища і стягнення цього збору, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 01.03.1999 р. №303.

Основною характеристикою цього Порядку є спрощення системи зборів за забруднення навколишнього природного середовища, зокрема, в аспекті скасування авансової щоквартальної форми сплати зборів за забруднення довкілля та скасування тих пунктів, які йшли врозрід із чинним законодавством у питаннях оподаткування. Так, це стосується пунктів, якими визначалося наступне:

місцеві ради базового рівня мають право звільняти повністю або частково від плати за забруднення навколишнього природного середовища збиткові та низькорентабельні підприємства;

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації можуть звільняти підприємства від збору за викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря та скиди забруднюючих речовин у водні об'єкти в межах гранично допустимих викидів і скидів.

Оцінка наведених характеристик дозволила зробити наступні висновки. По-перше, на думку В. Шевчука, М. Пилипчука та ін., авансова щоквартальна форма сплати зборів за забруднення довкілля в економічних умовах нестабільності роботи підприємств, установ і організацій та зменшення обсягів виробництва стала "необ'єктивною", призвела до переплати зборів за забруднення довкілля підприємствами-забруднювачами і сприяла невдоволенню останніх [1]. По-друге, останні вважають, що важливими моментами нового Порядку стало розширення переліку платників збору за забруднення навколишнього природного середовища пересувними джерелами забруднення та покладення контролюючої функції за повноту і своєчасність платежів за забруднення навколишнього природного середовища на Державну податкову адміністрацію. До цього часу, на їх думку, такий контроль законодавчо не був встановлений [1]. По-третє, названі автори вказують, що з метою спрощення системи плати Порядком встановлено перелік основних забруднюючих речовин, за викиди та скиди яких в обов'язковому порядку стягується збір. Одночасно Рада міністрів АР Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські ради за поданням органів Міністерства охорони навколишнього природного середовища та ядерної безпеки України можуть збільшувати перелік видів забруднюючих речовин, на які встановлюється збір за викиди і скиди. Вони зазначають, що це нововведення дає можливість у разі незначних обсягів забруднення, а відповідно і розмірів збору (коли адміністративні витрати щодо визначення та встановлення платежу в декілька разів перевищують розмір плати) такий платіж на стягати.

Як безумовний позитив розцінюється ліквідація пункту, який стосується прав місцевих рад базового рівня звільняти повністю або частково від сплати збору за забруднення навколишнього природного середовища збиткові та низькорентабельні підприємства. Це забезпечило можливість уникнення звільнення економічних суб'єктів-забруднювачів від сплати збору за забруднення довкілля районними, сільськими, селищними радами на основі "липових" рішень про збитковість та низькорентабельність останніх. Разом з тим критичну оцінку наведених точок зору названих авторів дамо з приводу наступних моментів.

Так, вивчення досвіду Тернопільської області стосовно реалізації функції контролю за повнотою і своєчасністю зборів за забруднення навколишнього природного середовища свідчить про протилежне. Зокрема, з метою забезпечення ефективного функціонування економічного механізму природоохоронної діяльності, здійснення контролю за повнотою і своєчасністю сплати платежів за забруднення навколишнього природного середовища та здійснення контрольної функції Тернопільською обласною радою було створено Тернопільську обласну службу екологічних платежів (далі ТОСЕП) (рішення обласної ради від 09 жовтня 1992 року), завданнями якої було здійснення розрахунків платежів юридичних осіб за забруднення навколишнього природного середовища та використання природних ресурсів, забезпечення стягнення платежів з рахунків юридичних осіб і перерахування стягнених сум у відповідні місцеві та республіканські природоохоронні фонди, контроль достовірності звітності і правильності сплати екологічних платежів, ведення обліку юридичних осіб-природокористувачів і забруднювачів. ТОСЕП забезпечувала виконання покладених на неї завдань впродовж 1992 – 1999 рр. Протягом 1999 – 2001 рр. функція стягнення зборів за забруднення довкілля була покладена на державні податкові служби. Ефективність функціонування механізму зборів за забруднення навколишнього середовища значно знизилась. Це обумовлюється об'єктивними причинами. Так, нарахування платежів за забруднення навколишнього природного



середовища проводила ТОСЕП, стягнення платежів (за поданням ТОСЕП) — державні податкові служби. У результаті цього інформація про суми надходжень коштів від економічних суб'єктів-деструкторів до відповідних бюджетів та їх повноту виявилась відсутня. Наслідком наведеного є проблема визначення заборгованості врозрізі підприємств-забруднювачів, які і без того використовують максимум можливостей уникнути сплати зборів за забруднення довкілля [2].

На сьогодні адміністративне обслуговування процесу нарахування та стягнення платежів за забруднення довкілля знаходиться у кризовому стані. Це обумовлюється тим, що, починаючи з 2002 року, функцію контролю за нарахуванням та сплатою зборів покладено виключно на податкову інспекцію. У результаті виявилось, що державна статистична екологічна звітність, на основі якої забруднювачі подають розрахунки щодо збору за забруднення довкілля до державних податкових інспекцій, здається в Обласне управління статистики, що унеможливорює звіряння даних, які містяться у розрахунках підприємств і у статистичних екологічних формах останніх. Крім того, достовірність даних про викиди, скиди та розміщені відходи окремих підприємств, відображених у державній статистичній екологічній звітності (форми №2-ТП (водгосп), №2-ТП (повітря), №1-токсичні відходи), можна встановити лише на основі перевірок підприємств, які можуть бути проведені Державним управлінням екології та природних ресурсів по Тернопільській області. І найголовніше, останнє як основний суб'єкт регулювання та управління у сфері природоохоронної діяльності бере участь у адміністративному обслуговуванні процесу нарахування та стягнення платежів за забруднення довкілля лише через подачу державним податковим інспекціям у районах переліку підприємств, яким видано дозволи на викиди, скиди та розміщення відходів у навколишньому природному середовищі.

Наведене виливається в уникнення від сплати збору за забруднення підприємств, які здійснюють екодеструктивну діяльність, однак, не мають виданих дозволів на викиди, скиди та розміщення відходів забруднюючих речовин. Тому категорично автор статті не погоджується з точкою зору авторів, які вважають наведену ситуацію, пов'язану з можливістю у разі незначних обсягів забруднення, а відповідно і розмірів платежів (коли адміністративні витрати щодо визначення та встановлення платежу в декілька разів перевищують розмір плати) такий платіж не стягати, нововведенням. Будь-який суб'єкт господарювання, здійснюючи природоперетворювальну діяльність, здійснює негативний вплив на "якість" довкілля, нехай навіть незначний. У зв'язку з цим, безвідповідальним і несправедливим є свідоме "закривання очей" на забруднення одних забруднювачів і формальне "поводження" з іншими. Крім того, про які адміністративні витрати може йти мова, коли розрахунки збору здійснюють самі підприємства та ще й сфальсифікуючи фактичні дані.

Як вихід з окресленої ситуації пропонуємо спільними зусиллями Державного управління екології та природних ресурсів по Тернопільській області і Державних податкових адміністрацій провести перевірки підприємств-забруднювачів на предмет встановлення фактичних даних про викиди, скиди й розміщення відходів у довкіллі, що дозволить виявити недостовірні (сфальсифіковані, викривлені) дані і застосувати до них штрафні санкції. На основі проведених перевірок, автор вважає, більшість суб'єктів господарювання буде зацікавлена в уникненні додаткових витрат (у вигляді штрафів) та здійсненні правильних розрахунків збору за забруднення навколишнього середовища за допомогою фахівців Державного управління, яке має право здійснювати ці розрахунки на платній основі.

Загалом, здійснення організаційно-економічних заходів щодо стабілізації і покращення екологічної ситуації та захисту довкілля в Україні неможливе на сьогодні без проведення комплексної еколого-економічної реформи; реалізації першочергових завдань екологічної політики, зокрема в напрямку природоохорони, насамперед тих, що забезпечують можливість реального виходу з еколого-економічної кризи, створюють умови для стимулювання природоохоронної діяльності суб'єктів господарювання, формування екологічного ринку, розвитку екологічного бізнесу тощо. З іншого боку, економічна реформа, заходи якої нині активно провадяться в Україні, повинна бути спрямована на ліквідацію екологічної кризи на засадах здійснення адекватної екологічної політики як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях.

Література: 1. Довідник з питань економіки та фінансування природокористування і природоохоронної діяльності / Укл. В. Шевчук, М. Пилипчук. — К., 2000. — 412 с. 2. Кривокульська Н. М. Економічні важелі підвищення ефективності управління природоохоронною діяльністю // Вісник Агентства міського розвитку. — 1999. — №8. — С. 13 – 14.

РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ В КООРДИНАЦІЇ І РОЗВИТКУ СИСТЕМ ЛОГІСТИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the necessity of promoting to the development of the logistic structures system due to the usage of methods of state support is grounded.

Ринкові відносини виробників і споживачів продукції виробничо-технічного призначення потребують безперервного вдосконалення та розвитку. Суттєву роль тут можуть відіграти різноманітні посередницькі структури, що конкурують між собою в можливості ефективного обслуговування виробництва, але при цьому не нехтуючи інтересами споживачів продукції. Широкі можливості щодо цього відкриває впровадження цільових систем логістичного управління товарорухом, тим більше, що системи логістичних послуг можуть формуватися та економічно стимулюватися місцевими органами управління з урахуванням специфічних особливостей регіонів обслуговуваних підприємств.

Протягом останнього десятиріччя найбільш помітні зміни серед факторів зовнішнього середовища логістики відбулись в структурі державного управління. Значний інтерес становлять результати досліджень наукових фахівців [1 – 4], котрі вважають, що подальше зростання економіки неможливе без посилення регулюючої функції держави.

У статті зроблено спробу продовжити дослідження функціонування та розвитку логістичних структур, розглядаючи їх у взаємодії із зовнішнім середовищем господарювання. Доцільність таких розробок обумовлена тим, що на сучасному етапі розвитку економіки України існує необхідність у зростанні дієздатності держави за рахунок використання нових важелів та механізмів регулювання діяльності логістичних структур.

Метою даної статті є обґрунтування напрямів використання методів державної підтримки для оптимізації рішень різноманітних завдань економічного розвитку підприємств.

Органи державного управління в умовах реформування економіки покликані координувати інтереси оптових посередників та обслуговуваних ними підприємств і організацій, сприяти забезпеченню взаємовигідної економії в системі взаємовідносин, зниження витрат товарообігу.

За останні роки значення державної підтримки оптових структур в Україні невпинно зростає. Оскільки вона повинна сприяти: підвищенню ефективності та ролі логістичних структур в обслуговуванні виробництва; економічній зацікавленості в розширенні й інтенсифікації послуг, що надаються; забезпеченню загальної економії фінансових і матеріальних ресурсів. Об'єктивна необхідність у державній підтримці підприємств-посередників [5] викликана, принаймні, двома обставинами. По-перше, тим, що, задовольняючи власні інтереси, логістичні посередники покликані забезпечувати з необхідним ефектом потреби обслуговуваних підприємств і організацій, надійність і вигідність наданих їм послуг. Отже, діяльність логістичних посередників в регіонах повинна орієнтуватися також і на кінцеві результати і вимагає державну підтримку з боку органів управління. По-друге, органи державного управління мають координувати інтереси посередників і обслуговуваних підприємств, сприяти забезпеченню взаємовигідної економії під час їх взаємодії.

Важливим напрямом державної дії на функціонування інфраструктури є координація товаропотоків через місця складування. Якщо підтримка логістичної діяльності оптових посередників сприяє посиленню їх ролі, розширенню сфери діяльності, підвищенню ефективності обслуговування, то координація товаропотоків забезпечує економію сукупних витрат на процес товароруху.

Зважаючи на багатоскладовість об'єкта дії можна використовувати методи прогнозування товаропотоків, індикативного й непрямого управління, що припускає розвиток інтегрованої організації товароруху через місця складування. Пропонується щоб регіональні органи управління із залученням вчених і фахівців розробили на перспективу прогнозні та рекомендаційні схеми скоординованого використання складів комерційно-посередницьких структур, транспортних терміналів і обслуговуваних підприємств для покращення їх взаємодії на договірній основі.



При цьому потрібно враховувати, що оптові посередники здійснюють у промислових і транспортних вузлах складські та вантажні операції, як правило, самостійно і без зв'язків з транспортними, складськими підприємствами. Не узгоджується використання вільних складських потужностей між суб'єктами товарного ринку і з транспортними підприємствами при створенні ними терміналів. Разом з цим складські площі, у тому числі високомеханізовані, добре обладнані та оснащені дорогою технікою, завантажені в середньому тільки на 40 – 60%, а решта їх здається в оренду і продається.

Розвиток системи інтегрованої організації товароруку повинен бути спрямований на маневрене використання складських потужностей і координацію матеріалопотоків через складські об'єкти. Основні умови створення такої системи:

раціональне використання матеріально-технічної бази комерційно-посередницьких організацій під час розвитку транспортних терміналів і в інтегрованих з ними структурах;
інтеграція функцій комерційно-посередницьких організацій з функціями складів обслуговуваної клієнтури й створення ними на цій основі сумісних структур.

Створення сумісних структур може бути обумовлено розвитком виробничих об'єднань, що включають територіально роззосереджені підприємства, які розміщуються в різних пунктах і містах. Внаслідок чого розширяється внутрішньовиробнича сфера обслуговування складів головних підприємств у складі об'єднань, що може поєднуватися з окремими функціями посередницьких організацій, але реалізованими вже у сфері виробництва. В результаті поєднання функцій відбувається кооперація або об'єднання складських підприємств посередницьких організації з великими складами готової продукції постачальників і їх вихідними базами та матеріальними складами споживачів.

Завдяки розвитку системи інтегрованої організації товароруку досягається значна економія від скорочення складських, вантажних і транспортних операцій, пов'язаних з повторними складськими перевалюваннями і перевезеннями продукції. Розрахунок максимальної кількості складських перевалювань показує, що в нових умовах воно скорочується у сфері товарообігу з 6-ти до 3-х і у сфері виробництва з 4-х до 3-х стадій складування. Крім того, приблизно в 12 разів скоротиться загальна кількість варіантів товароруку. Отже, інтеграція товароруку забезпечить скорочення об'єктів (варіантних процесів товароруку) управління і витрат, що пов'язані з ним, на оперативне планування, організацію і контроль за поставками і перевезеннями продукції.

У результаті реалізації інтегрованого товароруку одержують втілення основоположні вимоги сучасної логістики по досягненню кінцевих результатів:

забезпечення не індивідуальних, а спільних інтересів суб'єктів інфраструктури;

скорочення не приватних, а сукупних, народногосподарських витрат в процесі товароруку.

Форми і методи участі органів управління в розвитку логістичних систем інтегрованої організації товароруку, крім розробки і узгодження індикативних, орієнтуючих схем товаропотоків, могли б полягати в наступному.

На регіональному рівні. Розробка взірцевих договорів на участь зацікавлених сторін в національній організації товароруку через незалежні склади різної галузевої приналежності. Участь у договірних відносинах з приводу товароруку через місця складування органів виконавчої влади України в якості організатора і координатора товаропотоків. Економічне стимулювання активних учасників раціоналізації товаропотоків за рахунок економії інвестиційних витрат місцевих бюджетів на розвиток транспортних терміналів або інших складських об'єктів регіонального значення.

На національному рівні. Розробка заходів щодо: а) створення в оптово-посередницькій ланці сумісних з клієнтурою структур для маневреної організації товароруку; б) кооперативної організації транспортних терміналів із складськими підприємствами комерційно-посередницьких організацій на основі поєднання їх функцій — короткотривалого та довготривалого складування продукції. Розробка методичних рекомендацій щодо координації товароруку в регіональному масштабі та визначення її ефективності.

Актуальним напрямком непрямого державного регулювання діяльності логістичних посередників також служить участь у формуванні цін на послуги, що надаються.

У даний час на національному рівні управління регулювання цін на послуги передбачено тільки для окремих сегментів і секторів товарних ринків. Разом з тим по більшості регіонів і багатьом видам продукції виробничо-технічного призначення відмінені раніше діючі граничні розміри цін на послуги, сплачувані оптовим посередникам.

Тому пропонується розглянути в Мінекономіки України і за погодженням з Міністром України вирішити питання про можливість нормування цін на послуги, які надають підприємства оптової торгівлі, що реалізують товари виробничого призначення. Тобто необхідно розробити заходи по пільгах для підприємств, що знижують ціни порівняно

з встановленими нормативами. В результаті зможуть бути забезпечені взаємовигідні інтереси оптових посередників і обслуговуваних ними підприємств і скорочення витрат, пов'язаних з повторними складськими перевалюваннями продукції.

Проте заходи щодо нормування цін на обслуговування повинні бути розраховані не на жорстке регулювання, а на гнучке застосування механізму націнок, але разом з тим повинні передбачати можливість їх потенційного, відносного зниження. Економія заготівельних витрат підприємств у результаті зниження рівня націнок за посередницькі послуги створить умови для підвищення доходів державного бюджету.

Для реалізації пропозицій із використання методів непрямой підтримки, стратегічного та індикативного управління діяльністю логістичних посередників, органи управління повинні мати у своєму розпорядженні також необхідну інформацію.

Інформаційне забезпечення може передбачати, крім статистичних спостережень, потоки інформації (регулярної і епізодичної). В першому випадку необхідна інформація повинна надходити від місцевих органів виконавчої влади (відповідних департаментів, наприклад, обласних адміністрацій) і Мінекономіки України як економічного центру державного управління регулярно, не рідше одного разу в півріччя. В другому випадку вона може надаватись за тими ж каналами, але епізодично, за разовими запитами.

Регулярна інформація повинна включати:

відомості про зміни в основній діяльності комерційно-посередницьких і обслуговуючих структур за останній період;

дані про особливості і якісні показники їх діяльності;

відомості місцевих органів управління про прогресивний досвід комерційно-посередницької діяльності і нові найефективніші послуги, що надаються виробничими підприємствами, які є в регіонах.

інформацію про можливі ініціативи та пропозиції щодо подальшого розвитку логістичних посередників.

Інформація щодо разових запитів, адаптована до можливостей сучасних засобів передачі і обробки, могла б в основному полягати у відповідях на запитання, що виникають по мірі накопичення та аналізу інформації, раніше отриманої національним органом управління. В оперативному режимі можливі взаємні консультації національних і місцевих органів управління або за їх рекомендаціями з окремими логістичними посередниками з питань: організації і технології комерційної діяльності; вітчизняного та зарубіжного досвіду логістичного обслуговування; формування міжрегіональних господарських зв'язків і вантажопотоків.

Пропоновані види інформації повинні бути поєднані із державною статистичною інформацією. У вибіркових обстеженнях Держкомстату України необхідно враховувати наступні питання взаємодії оптових посередників з іншими суб'єктами товарних ринків:

з якими іншими посередницькими структурами взаємодіє дана оптово-посередницька організація при закупівлі та реалізації товарів;

питома вага інших оптових посередників в обсязі цих закупівель і реалізації (за видами продукції);

перелік і обсяг послуг, що надаються підприємствам-постачальникам і покупцям;

джерела доходів за видами послуг;

розміри стягуваних націнок, у тому числі націнок, стягуваних і сплачуваних при взаємодії з іншими оптовими посередниками.

На основі інформації, що надійно поступає в органи управління, можуть готуватися з безпосередньою участю дослідників науково-методичні матеріали, що адресуються комерційно-посередницьким і іншим обслуговуючим структурам. Такі матеріали могли б включати: по-перше, методичні положення за визначенням і підвищенням ефективності діяльності логістичних посередників, методичні положення щодо скорочення витрат товарообігу, методичні рекомендації з розрахунків цін на послуги і націнок при складських поставках продукції; по-друге, рекомендації щодо форм і методів комерційно-посередницької діяльності, засновані на науковому узагальненні наявного досвіду, наукові обґрунтовування переваг і рентабельності логістичного обслуговування; по-третє, узагальнену науково-методичну інформацію про особливості різних комерційно-посередницьких і обслуговуючих структур, що функціонують у даний час.

Організація державної підтримки розвитку логістичних посередників і підвищення їх ролі в процесі товароруху охоплює виконання органами виконавчої влади певних функцій і їх структуризацію. Ці функції повинні бути спрямовані на вирішення наступних завдань:

розробку та реалізацію державної політики розвитку процесів товароруху товаропровідної мережі;



регулювання формування і функціонування інфраструктури товарних ринків на основі використання методів стратегічного, непрямого і індикативного управління; координацію процесів товароруху і діяльності суб'єктів товарних ринків щодо організації й здійснення товароруху.

Реалізація зазначених функцій може бути покладена на національні та регіональні органи управління. На національному рівні — Міністерство економіки України, на регіональних — відповідні служби місцевих адміністрацій. Останні могли б бути структурами з координації товароруху. Разом з координацією процесів товароруху вони здійснювали б аналіз і прогнозування товарних ринків, підтримку розвитку в регіонах логістичних посередників для обслуговування виробництва і підвищення його ефективності.

Література: 1. Амоша А. И. Каноны рынка и законы экономики: Процесс распределения и общественные отношения / А. И. Амоша, Н. Д. Прокопенко, Е. Т. Иванов. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2001. — 545 с. 2. Жалило Я. Действительность экономической политики государства в контексте рыночного реформирования / Я. Жалило, Д. Черников // Экономика Украины. — 2000. — №12. — С.13 – 23. 3. Окландер М. А. Логістичні системи в регіональній економіці: обґрунтування необхідності та контури побудови / М. А. Окландер, С. К. Харічков // Регіональна економіка. — 1998. — №1. — С. 20 – 26. 4. Смиринський В. В. Логістичний менеджмент державних закупівель. Теоретично-правовий та методологічний аспект: Наукове видання. — Тернопіль: Карт-бланш, 2004. — 392 с. 5. Гальчинский А. Восстановит дееспособность государства // Экономика Украины. — 2000. — №8. — С. 8 – 14.

Кострикіна С. А.

УДК 353 (075.8)

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МІЖБЮДЖЕТНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

In the article the questions of budgetary policy, taxation and interbudgetary attitudes are considered. The necessity of studying the process of formation the local budgets, their condition and planning the ways of perfection is grounded.

Державний бюджет — це основне знаряддя економічного планування, макроекономічної стабілізації та економічного зростання країни. Формування дохідної та видаткової частин державного бюджету пов'язане з основними макропоказниками економічного й соціального розвитку на відповідний рік.

Бюджет є передумовою фінансової стабільності держави, він має виконувати функцію фінансової конституції. В Україні на сьогодні ефективна бюджетна система не побудована, бо для цього необхідне вдосконалення бюджетного процесу [1].

Бюджетний процес — це регламентована нормами права діяльність, пов'язана зі складанням, розглядом, затвердженням бюджетів, їх виконанням і контролем за виконанням, заслуховуванням звітів про виконання бюджетів, що входять до бюджетної системи України. Бюджетний процес має такі стадії:

складання проектів бюджетів;

розгляд і прийняття закону про Державний бюджет України, рішень про місцеві бюджети;

виконання бюджету, рішень про місцеві бюджети;

підготовка й розгляд звіту про виконання бюджету і прийняття рішення щодо нього.

Перша стадія — складання проектів бюджетів — первинна в усьому. Саме тут закладаються всі основні складові майбутнього бюджету і створюються передумови, що призводять до порушень бюджетного процесу. Про яку об'єктивну статистичну наповненість бюджету можна говорити, коли закладені в проект бюджету показники не відображають реальної ситуації в економіці. За оцінками фахівців, тіньова економіка в Україні становить до 50%. Поки що не велось навіть елементарного обліку тіньових підприємств, а це призводить до того, що фінансові показники не відбивають реальної дійсності. При цьому тіньова економіка, не даючи нічого бюджету, ще й претендує на певну частину бюджетних коштів [2].

© Кострикіна С. А., 2005

Багато науковців і практиків стверджують, що в Україні існує непомірний податковий прес, хоча за світовими мірками у нашій державі невеликі податки, просто відбувається несправедливий розподіл бюджетних коштів. За всіма науковими канонами держава існує для людини, а не навпаки. Кожна людина чи підприємство створюють у процесі своєї діяльності суспільні блага й у такий спосіб беруть участь у створенні ВВП певної держави. Те саме можна сказати про регіони України як про найбільших учасників бюджетного процесу. У свою чергу всі ці суб'єкти чекають від держави певних благ, які вона повинна їм надати. Ось тут і виникає конфлікт.

Частина громадян, підприємств і, нарешті, регіонів почуваються скривдженими, обділеними державою. У них створюється враження, що вони віддали державі набагато більше, ніж одержали, втрачається сенс подальшого розвитку. Якщо ввести таке поняття, як "державна віддача", то виходить, що бюджетні кошти розподіляються непропорційно. Сюди слід додати зловживання деяких суб'єктів бюджетних відносин, котрі свідомо занижують доходи, але завищують свої витрати. Це виявляється як на рівні підприємств, так і на рівні державних органів. "Крайніми" в цій ситуації залишаються соціально незахищені верстви населення.

Усі наступні етапи бюджетного процесу набули в Україні недосконалих форм і це при тому, що держава на сьогодні має можливості їх регулювання. З кожним роком в Україні частка державних фінансів зменшується. Це свідчить про те, що роль держави як учасника господарських процесів послаблюється. У цих умовах країна має переорієнтуватися на свої головні зобов'язання — розробку стратегії та встановлення прозорих і, найголовніше, справедливих регулятивних норм.

Державотворення, ринкова економіка потребують децентралізації державного управління. Нині необхідно розвивати місцеве самоврядування і створювати систему горизонтальних зв'язків між регіонами. Державі для нормального бюджетного процесу слід створити чітку систему взаємовідносин: делегування повноважень — відповідальність — контроль [3].

За всі рішення, пов'язані з бюджетними коштами, необхідно ввести чітку систему відповідальності. Брати на себе відповідальність за прийняття рішень державний службовець буде тільки в разі персональної зацікавленості, тобто держава повинна заохочувати своїх службовців. Лише в такий спосіб можна ефективно боротися з порушеннями законодавства. Для побудови ефективною бюджетної системи Україні необхідно працювати у декількох основних напрямках:

1. Насамперед слід внести зміни у законодавчі акти з приводу відповідальності за порушення бюджетного законодавства. Крім майнових санкцій, необхідно підсилити кримінальну відповідальність за порушення бюджетного законодавства. Мета цих заходів очевидна: довести до свідомості усіх учасників бюджетного процесу, що бюджетні кошти — це не "безхазяйське" майно, вони належать державі, і держава як ефективний власник жорстко каратиме за будь-яке порушення бюджетних процедур.

2. Необхідно комплексно підійти до адміністративної реформи. Значно підвищити поетапно оплату праці державних службовців. При цьому, що стосується кількості державних службовців, на думку автора, від кількісних показників слід перейти до якісних. Тільки тоді кількість зловживань бюджетними коштами значно скоротиться, а державний службовець цінуватиме свою посаду і, як наслідок, ефективніше працюватиме.

3. Законодавчо необхідно розділити повноваження і відповідальність учасників бюджетного процесу. Насамперед це стосується законодавчої і виконавчої гілок влади. Всі етапи бюджетного процесу сьогодні досить політизовані, тому іноді дуже важко розібратися у наслідках прийнятих державними органами рішень.

4. Треба продовжувати політику посилення самостійності місцевих органів влади, вдосконалюючи при цьому функції контролю за їх роботою.

5. Потрібно стимулювати регіони, а для цього слід доопрацювати формульний підхід, що використовується при розрахунку міжбюджетних трансфертів. При цьому важливо при індивідуальних особливостях кожного окремого регіону використовувати системний підхід.

Що стосується розрахунків обсягу міжбюджетних трансфертів за видатками, то вони не є прозорими. Так, показник "фінансовий норматив бюджетної забезпеченості", який використовується при визначенні обсягів трансфертів за галузями соціально-культурної сфери (органи управління, освіта, охорона здоров'я, культура, фізкультура та спорт, молодіжні програми), є узагальненим, тобто не видно, з чого він складається і в якій мірі забезпечує видатки на заробітну плату, енергоносії, матеріали та ін. Нормативи, що застосовуються при розрахунках міжбюджетних трансфертів, не є обґрунтованими, при їх використанні потреба галузей забезпечується нерівномірно.

Були неодноразово внесені пропозиції щодо включення до формули розподілу міжбюджетних трансфертів за галуззю "Культура та мистецтво" корегуючого коефіцієнта



для міст, які мають у своїй мережі зоопарки; досі ця проблема не вирішена. Видатки на утримання Харківського державного зоологічного парку здійснюються за рахунок коштів, передбачених на виконання власних повноважень.

Потребує уваги також той факт, що субвенція з Державного бюджету на виплату окремих видів соціальних допомог, замість того, щоб надходити до кожного з відповідних місцевих бюджетів, для яких розраховуються міжбюджетні трансферти, розраховується та поступає до обласних бюджетів, що суперечить принципу субсидіарності бюджетної системи.

Таким чином, прийняття Бюджетного кодексу та Порядку розподілу міжбюджетних трансфертів не розв'язало всіх проблем у бюджетній сфері.

Сфера міжбюджетних відносин є дуже складною й важливою для держави. Останнім часом спостерігається більше зацікавлення науковців і практичних працівників місцевими бюджетами та міжбюджетними відносинами. І це не випадково, бо у міжбюджетних відносинах відображаються інтереси всіх учасників бюджетного процесу, насамперед держави та регіонів, з іншого боку, фінансовий результат роботи регіонів залежить від фінансової політики держави.

Основою міжбюджетних відносин є розмежування доходів і видатків між ланками бюджетної системи, проведене відповідно до розподілу повноважень органів державної влади та місцевого самоврядування [4].

Однак розмежування доходів, проведене на єдиних засадах для бюджетів відповідного рівня, не дає змоги збалансувати абсолютно всі бюджети. Причиною цього є значні відмінності у формуванні доходів та у складі й обсягах видатків бюджетів територіальних утворень, зумовлених багатьма чинниками. Остаточне збалансування бюджетів одного рівня, яке неможливо провести лише розмежуванням їх доходів і видатків, досягається за допомогою перерозподільних процесів у межах бюджетної системи наданням коштів "бідним" і вилученням коштів у порівняно "багатих" у фінансовому розумінні територій.

В останні роки у видаткову частину місцевих бюджетів долучаються деякі соціальні статті, що раніше були у державному бюджеті. Отже, мається на меті розв'язання одразу двох завдань. По-перше, постійно недовиконуваний державний бюджет істотно "розвантажуються", звільняється від частини витрат із соціальних статей. Це допомагає поліпшити виконання Держбюджету й у разі появи таких проблем у фіскальній сфері перекласти їх на плечі місцевих бюджетів. По-друге, відповідальність за виконання соціальних програм лягає, насамперед, на місцеві влади, а не на уряд.

Саме по собі рішення про збільшення частки місцевих бюджетів у бюджетній системі відповідає загальноєвропейській тенденції фінансової децентралізації і демократизації бюджетного процесу. Однак у сучасних умовах господарювання України це може лише частково поліпшити статистику виконання показників Державного бюджету.

Насторожує той факт, що збільшення частки місцевих бюджетів без реальної передачі їм нових джерел фінансових надходжень може викликати істотні негативні наслідки. Насамперед може постраждати соціальна сфера. Під загрозою невиконання можуть опинитися такі найбільші статті витрат, як виплата зарплати бюджетникам та інше. Це може відбутися як унаслідок завищення обсягів податкових надходжень, зокрема тих, які є головними джерелами доходів для місцевих бюджетів, так і через невиконання державою своїх зобов'язань у частині дотацій і трансфертів у місцеві бюджети.

Отже, збільшення розміру місцевих бюджетів і їх частки у зведеному бюджеті повинно бути підкріплене реальними фінансовими ресурсами.

Відповідно до Бюджетного кодексу за місцевими бюджетами закріплено лише кілька податків, що дають бюджетам реальні й значущі доходи. Це, в першу чергу, прибутковий податок, плата за землю, мито, єдиний податок для суб'єктів малого бізнесу. З цих коштів місцева влада фінансує свої власні витрати. Інші доходи передаються на місця як трансферти з Держбюджету чи закріплюються за місцевими бюджетами безпосередньо в законі про державний бюджет на поточний рік. Отримані таким шляхом кошти використовуються на витрати, пов'язані з делегованими їм функціями центральної влади [5].

З приводу вищевикладеного можна зробити наступні висновки:

1. Бюджетна політика є на сьогодні одним із основних інструментів економічного регулювання, впливу держави на економічний розвиток.

2. В Україні на теперішній час існує необхідність удосконалення бюджетного процесу. З кожним роком в Україні частка державних фінансів зменшується. Це свідчить про те, що роль держави як учасника господарських процесів послаблюється. У цих умовах держава має переорієнтуватися на свої головні зобов'язання — розробку стратегії і встановлення прозорих і, найголовніше, справедливих регулятивних норм.

Державотворення, ринкова економіка потребують децентралізації державного управління. Нині необхідно розвивати місцеве самоврядування і створювати систему горизонтальних зв'язків між регіонами.



3. Для забезпечення соціально-економічного зростання територій країни необхідно створювати сприятливі умови реалізації цієї мети. Однією з таких умов повинна стати достатня забезпеченість адміністративно-територіальних одиниць України фінансовими ресурсами.

На даний час існує необхідність затвердження науково обґрунтованих нормативів, які б визначали реальний рівень фінансування державних соціальних програм та стали б відправними у планомірному виділенні коштів на підтримку соціальної інфраструктури та поступовому її оновленні. Такий підхід дасть змогу забезпечити об'єктивність у розвитку міжбюджетних відносин, а також розвивати економіку областей і підвищувати їх соціальний рівень. При цьому необхідно враховувати вплив об'єктивних і суб'єктивних факторів на формування міжбюджетних відносин у країні.

4. З об'єктивних факторів міжбюджетних відносин найістотніше впливає рівень соціально-економічного розвитку областей. Це пояснюється різницею в рівнях життя населення, господарською спеціалізацією територій, а також різними податковими потенціалами областей. Тому необхідно оцінити реальні податкові можливості кожної області й застосовувати до них диференційовану систему оподаткування та міжбюджетних трансфертів.

5. Удосконалення міжбюджетних відносин має базуватися на врахуванні принципів узгодженості фінансових ресурсів регіонів із соціально-економічними програмами, раціональності й пріоритетності у витрачанні бюджетних коштів.

6. Таким чином, основою збереження і посилення позитивних тенденцій, що намітилися в економіці України, служать фінансові ресурси, ефективність використання яких залежить від раціоналізації міжбюджетних відносин.

Політика вдосконалення міжбюджетних відносин має бути спрямована на вирішення таких завдань:

- підвищення рівня життя населення;
- досягнення територіальної справедливості при перерозподілі бюджетних коштів на основі розрахунку потреби регіонів у фінансових ресурсах і обліку їх податкоспроможності;
- спрощення механізму міжбюджетних відносин;
- передачу більшої частини повноважень щодо прийняття рішень у сфері формування і виконання бюджетів на регіональний рівень управління;
- розвиток основних форм управління бюджетним процесом у регіонах.

Література: 1. Буковинський С. А. Шляхи розвитку бюджетної системи України // Фінанси України. — 1998. — №9. — С. 3 – 8. 2. Кириленко О. П. Місцеві бюджети України (історія, теорія, практика). — К.: НІОС, 2000. — 384 с. 3. Теорія та практика державного управління // Тези IV Міжнародного наукового конгресу від 26 лютого 2004 р. Вип. 9. — Харків: Вид. ХарПІ НАДУ "Магістр", 2004. — 328 с. 4. Бюджетний кодекс України: закон, засади, коментар / За ред. О. В. Турчинові і Ц. Г. Огня. — К.: Парламентське видавництво, 2002. — 320 с. 5. Ісмаїлов А. Б. Бюджетний процес та напрями його удосконалення // Фінанси України. — 2002. — №8. — С. 26 – 29. 6. Міжбюджетні відносини центру та регіонів // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції від 26 червня 2004 року. — К., 2004. — 160 с.

УДК 336.1.

Бречко О. В.

ФІНАНSOVA МОДЕЛЬ МУНІЦИПАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: УПРАВЛІННЯ БЮДЖЕТНИМИ ПОТОКАМИ

In the article theoretical-organizational bases of financial resources management are considered in the context of municipal management. Modern problems of using the budgetary resources are analysed and the approaches to perfection the legal, organizational, methodical providing of using the budgetary resources of municipal educations are offered.

Ринкові відносини, які сьогодні мають чітко виражений прагматизм, знизили результативність застосування адміністративних важелів впливу і перевели вектор державного регулювання в сторону економічних важелів. Цілком зрозумілим є той факт, що без фінансових ресурсів не буде реалізована жодна стратегія, жоден інвестиційний проект. Якщо розглядати проблему фінансового забезпечення функцій муніципального менеджменту, то виникають ще більш гостріші аспекти, які необхідно вирішувати: оцінка ефективного використання коштів місцевих бюджетів; проведення моніторингу реалізації муніципальних інвестиційних проектів; підтримка збалансованого місцевого бюджету;

© Бречко О. В., 2005



налагодження системи інформаційно-комунікативного забезпечення стосовно використання грошових потоків відповідно до планово-економічних розрахунків; мотивація внутрішньоорганізаційних структур виконавчих комітетів представницьких органів влади до ефективного використання наявних та пошуку додаткових фінансових ресурсів.

Проблема управління фінансовими ресурсами муніципальних утворень стає актуальною із прийняттям Бюджетного кодексу, який побудований на концептуально нових підходах щодо функціонування бюджетної системи в Україні. Бюджетні відносини, що існують сьогодні, потребують подальшого вдосконалення, тому що вони ще не достатньо коректно регламентують сучасні тенденції в фінансовій системі України. З іншого боку, Указом Президента України "Про Концепцію державної регіональної політики" органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування надаються додаткові функції і повноваження, що спрямовані на розвиток регіону. Тому постає питання щодо джерела фінансового забезпечення даних повноважень. Не менш важливим є необхідність формування функціональних механізмів бюджетного забезпечення програм розвитку регіону, концентрації фінансових ресурсів на рівні регіону з метою капітальних вкладень і т. д. Важливою проблемою сьогодні є розмежування та делегування повноважень між органами виконавчої і представницької влади, тому що досить часто спостерігається дублювання повноважень між даними органами місцевої влади, або ж, навпаки, деякі повноваження "випадають" з їх компетенції.

У науковій літературі напрацьовано ряд розробок щодо бюджетного механізму національної економіки, зокрема, цим питанням присвячуються праці В. Л. Андрущенка, М. Т. Білухи, О. Д. Василика, О. П. Кириленко, В. І. Кравченка, В. К. Павлюка, С. І. Юрія, В. М. Федосова та інших. Однак питання бюджетного забезпечення повноважень представницьких органів у муніципальних утвореннях не отримали належного концептуально систематизованого наукового викладу.

Вищесказане дозволяє зробити висновок про те, що проблема управління бюджетним забезпеченням повноважень виконавчих комітетів представницьких органів влади в муніципальних утвореннях є досить актуальною і становить як науковий, так і практичний інтерес. Таке управління здійснюється в рамках реалізації муніципального менеджменту.

Муніципальний менеджмент — це наука, яка вивчає управління соціально-економічними системами різного адміністративного рівня [1]. Муніципальний менеджмент (муніципальне управління) згідно з вітчизняною нормативно-правовою літературою може бути ототожнений з місцевим самоврядуванням як основною формою управління місцевою власністю, оскільки сам термін "муніципальний" у законодавстві України не закріплений.

Основними структурними блоками муніципального менеджменту є:

1. Маркетингові дослідження, в рамках яких виділяється комунікативний аналіз, муніципальний ресурсний аналіз, оцінка соціально-економічного стану розвитку муніципального утворення.

2. Проектний менеджмент.

3. Кадровий менеджмент.

4. Фінансовий менеджмент, основними складовими якого є фінансовий і бюджетний аналіз, бюджетування та фінансовий контролінг.

5. Матеріальна, фінансова, інформаційна логістика.

6. Антикризове муніципальне управління.

7. Ризик-менеджмент.

8. Ситуаційне управління.

Аналіз вітчизняних та зарубіжних джерел з питань муніципального фінансового менеджменту дозволяє сьогодні виділити такі блоки в його структурі [2 – 4]:

1. Фінансове планування — комплекс заходів з розробки заходів, що стосуються формування та використання фінансових ресурсів адміністративно-територіальних утворень і втілення їх у життя.

2. Фінансове прогнозування — розробка на довгострокову перспективу показників, що характеризують заходи фінансового менеджменту. Найяскравішим прикладом даної функції є розробка балансів фінансових ресурсів адміністративно-територіальних утворень.

3. Організаційне забезпечення — створення органів управління, побудова структури апарату управління, встановлення взаємозв'язків, розробка норм, нормативів, методик фінансового управління грошовими потоками.

4. Бюджетування — управління формуванням та використанням фінансових ресурсів місцевих бюджетів.

5. Регулювання — забезпечення впливу на об'єкт управління з метою ліквідації відхилень для забезпечення стійкості фінансової системи адміністративно-територіального утворення.

6. Координація — забезпечення скоординованої та збалансованої роботи структурних підрозділів системи управління грошовими потоками муніципального утворення.

7. Стимулювання — створення стимулів для ефективного використання фінансових ресурсів та пошуку додаткових фінансових впливань в економіку муніципального утворення.

8. Контроль — перевірка організації фінансової роботи, виконання планово-економічних розрахунків, аналіз фінансових результатів.

9. Фінансовий контролінг, завдання якого можна звести до визначення інформаційної потреби відповідних інституційних одиниць; удосконалення аналітичних засад фінансової політики; координації процесу планування, прогнозування, контролю; порівняння планових і фактичних показників; визначення альтернатив прийняття управлінських рішень.

Взаємодія між даними блоками здійснюється через фінансовий механізм, який можна представити системою фінансових методів, фінансових інструментів, правового, нормативного, інформаційного, організаційного забезпечення. Опираючись на трактування фінансового механізму вітчизняними науковцями (В. М. Федосовим, В. Н. Суторміним, С. І. Юрієм), можна запропонувати дефініцію фінансового механізму муніципального менеджменту. Фінансовий механізм муніципального менеджменту — це сукупність економіко-організаційних та правових форм і методів управління формуванням, розподілом й використанням цільових фондів грошових ресурсів для задоволення потреб низової самоврядної адміністративно-територіальної одиниці.

Схематично модель фінансового механізму можна подати у вигляді схеми (рис. 1). Основою складової фінансового механізму є грошові потоки (рис. 2), під якими слід розуміти сукупність грошових нагромаджень та доходів, що створюються в процесі розподілу і перерозподілу валового внутрішнього продукту регіону в низовій самоврядній адміністративно-територіальній одиниці та зосереджуються у відповідних фінансових фондах для забезпечення безперервності розширеного відтворення і задоволення суспільних, соціальних, економічних, управлінських потреб розвитку муніципального утворення. В основу класифікації грошових потоків самоврядних одиниць пропонуємо покласти дві ознаки: рівні управління та суб'єкти розпорядження.



Рис. 1. Фінансовий механізм управління грошовими потоками муніципальних утворень

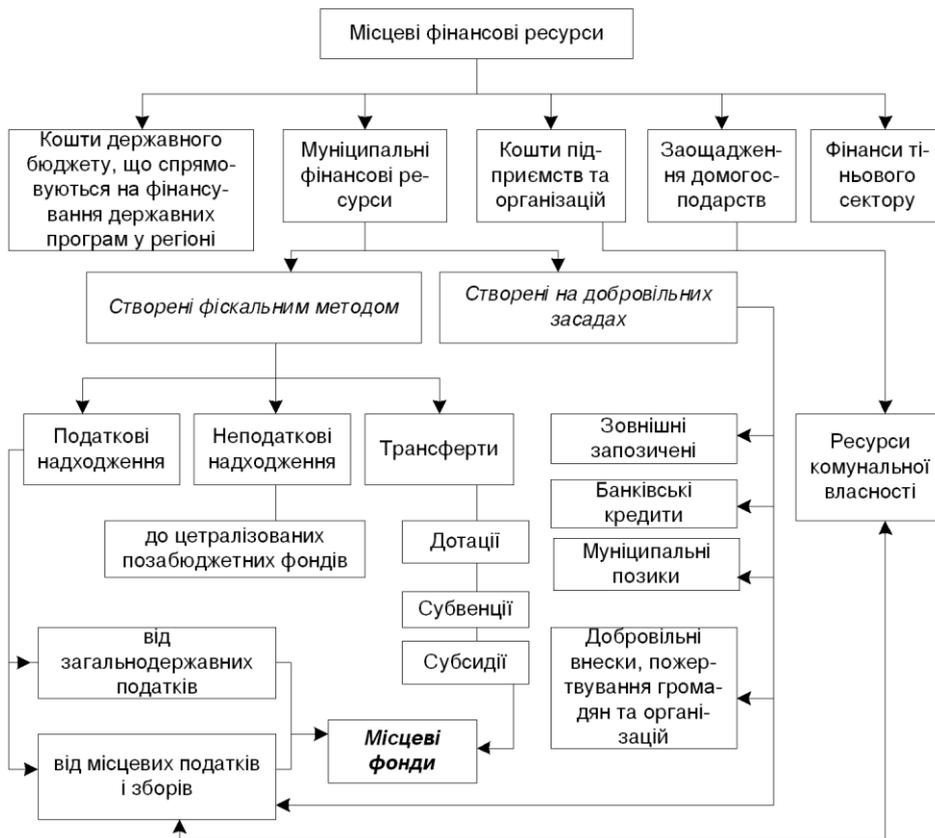


Рис. 2. Класифікація грошових потоків муніципальних утворень

Згідно з першою ознакою доцільно виділяти кошти місцевих бюджетів, позабюджетні фонди, трансферти з регіонального та Державного бюджетів, надходження від майнової і фінансової діяльності органів влади, цільові фонди, кошти від емісії муніципальних боргових зобов'язань. Згідно з другою класифікаційною ознакою — кошти підприємств і організацій, кошти населення, цільові фонди, розпорядником яких є громадські організації, кошти фізичних та юридичних осіб.

Аналіз діючої практики управління грошовими потоками на рівні муніципального утворення вказує на існування низки проблем у сфері правового, організаційного, функціонального механізмів. Зокрема, в діючому законодавчому полі існує цілий ряд суперечностей у питаннях регулювання місцевих грошових потоків. Внесення постійних змін у чинне законодавство, перегляд норм і нормативів розподілу та перерозподілу фінансових ресурсів регіону й держави між різними соціально-економічними сферами управління, а також між різними бюджетними рівнями не сприяє ефективному становленню місцевих фінансів і створює умови, в яких доводиться приймати непрогнозовані управлінські рішення щодо формування й використання фінансових ресурсів. Як наслідок, щорічно затверджуються бюджети, які не забезпечують потреб відповідних територій та їх громади в цілому. Тому потрібно накласти мораторій на зміни у діючому законодавстві, особливо після прийняття Податкового кодексу України. Проблему доходних джерел місцевих бюджетів України, які б надходили до них на постійній основі, слід розв'язувати шляхом збільшення частки власних доходів місцевих органів влади, чого вимагає пункт 3 статті 9 Європейської Хартії про місцеве самоврядування, підписаної Україною в 1997 році. Власні доходи мають складати основну частину доходної бази місцевих бюджетів усіх рівнів. Для цього існує потреба правової регламентації становлення нової чотирьохрівневої бюджетної системи України на противагу нині діючій двохрівневій системі за джерелами власних доходів. Тобто повинні бути враховані всі рівні бюджетного процесу: державний, обласний, районний, базовий (рівень села, селища, міста, району в місті).

Для забезпечення практичного втілення в життя положень Бюджетного кодексу України та завдань бюджетної політики, деталізації законодавчих норм щодо чіткого і конкретного розмежування повноважень, компетенцій між центральними та місцевими органами державної влади та органами місцевого самоврядування усіх рівнів, необхідно внести відповідні зміни та прийняти нові редакції Законів України "Про місцеве самоврядування в Україні", "Про місцеві державні адміністрації", "Про систему оподаткування". На думку автора, потрібно розробити та ухвалити Закони України "Про фінансування місцевих

органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування", "Про місцеві податки і збори", "Про фінансове вирівнювання", "Про комунальний кредит та комунальні цінні папери" та ряд інших. Прийняття і введення в дію усіх фінансових нормативних актів повинно відбуватися з урахуванням нових підходів до організації функціонування місцевої фінансової системи з використанням зарубіжного досвіду і не містити будь-яких суперечностей вітчизняного законодавства щодо регулювання фінансових відносин на всіх рівнях управління.

Проведений автором аналіз важелів фінансового управління грошовими потоками місцевих бюджетів свідчить про те, що з кожним роком відбувається ефективніше й грамотніше використання інструментарію комплексного та цільового програмування в системі муніципального менеджменту, що дозволяє оцінювати реальні можливості для залучення додаткових фінансових ресурсів, посилює інвестиційні пріоритети фінансового механізму. В цьому контексті пропонуємо при формуванні регіональних бюджетів розвитку застосувати нормативне планування капітальних видатків місцевих органів влади, яке базуватиметься на нормативі капітальних видатків на одного жителя. При цьому місцеві органи влади могли б самостійно включати до складу такого нормативу певні суми, які давали б змогу сформувати за рахунок бюджету кошти для капітального будівництва в тому випадку, коли рівень розвитку соціальної інфраструктури в регіоні нижчий за нормативний. У разі відсутності коштів на фінансування розвитку місцеві органи влади зможуть розраховувати на допомогу бюджету вищого рівня у вигляді природу відрахувань від загальнодержавних податків та зборів чи розмірів дотацій. Такий підхід, на погляд автора, дав би змогу об'єктивно оцінити потреби адміністративно-територіальних утворень у видатках на розвиток, сприяв би розв'язанню завдання вирівнювання диспропорцій у соціально-економічному розвитку територій на основі досягнення певних нормативних показників щодо рівня такого розвитку.

Критичний аналіз практики контролю в муніципальному фінансовому менеджменті свідчить про те, що для досягнення комплексності контрольних процедур необхідно розробити організаційно-правовий, інформаційний, методичний, технологічний та інші різновиди системного забезпечення фінансового контролю. Існуючі підходи до здійснення контрольних процедур потребують суттєвого вдосконалення цільового використання бюджетних коштів, які рекомендується проводити за такими напрямками: перевірка наявності та обґрунтованості цільових програм, розроблених з метою ефективнішого використання коштів місцевих бюджетів; перевірка повноти і достовірності облікової інформації (оперативної, бухгалтерської, статистичної) про фактичний перебіг контрольованих бюджетних процесів; отримання наслідків контрольних процедур у вигляді наявних або відсутніх відхилень перебігу бюджетних процесів від встановлених норм.

Для вдосконалення інформаційного забезпечення управління бюджетними потоками автор пропонує бюджетний аналіз проводити в розрізі таких індикаторів:

1) індикатори стану бюджету, які включають: індикатори доходів; індикатори витрат; індикатори стану балансу бюджету; індикатори непогашеної заборгованості; індикатори ефективності виконання бюджету;

2) індикатори потенціалу доходів бюджету (планові надходження до місцевих бюджетів), які розраховуються для визначення необхідної суми трансфертної підтримки бюджету адміністративно-територіального утворення;

3) індикатори пріоритетності розподілу фінансових ресурсів на основі матриці Маслоу. Згідно з даною матрицею нижній рівень пріоритетності витрат складають витрати, пов'язані із забезпеченням найнеобхідніших потреб жителів міста, а верхній пов'язаний із витратами на соціальну мотивацію.

Подальші дослідження в питаннях вдосконалення фінансової моделі муніципального менеджменту повинні проводитися в руслі вдосконалення правового, організаційного та методичного забезпечення цього процесу.

Література: 1. Павлова Л. Н. Финансовый менеджмент. Управление денежным оборотом предприятий: Учебник для вузов. — М.: Банки и биржа, ЮНИТИ, 1995. — 400 с. 2. Балабанов И. Т. Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом. — М.: Финансы и статистика, 1994. — С. 25. 3. Василик О. Д. Державні фінанси України: Підручник / О. Д. Василик, К. В. Павлюк. — К.: НІОС, 2002. — С. 595. 4. Ковалюк О. М. Методологічні основи фінансового механізму // Фінанси України. — 2003. — №4. — С. 51 – 59. 5. Бюджетний кодекс України від 21 червня 2001 року, №2542-III. 6. Указ Президента України від 25.05.2001 р. №341 "Про Концепцію державної регіональної політики". 7. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку фінансування видатків місцевих бюджетів на здійснення заходів з виконання державних програм соціального захисту населення за рахунок субвенції з державного бюджету" від 4 березня 2002 р. №256. 8. Андрущенко В. Л. Фіскальне адміністрування як наука і мистецтво // Фінанси України. — 2003. — №6. — С. 27 – 35. 9. Кириленко О. П. Місцеві бюджети України (історія, теорія, практика). — К.: НІОС, 2000. — С. 384. 10. Кравченко В. І. Місцеві фінанси України: Навч. посібник. — К.: Тов. "Знання", КОО, 1999. — 488 с. 11. Опарін В. М. Бюджетна система: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / В. М. Опарін, В. С. Малько, С. Я. Кондрачук. — К.: КНЕУ, 2000. — 172 с. 12. Юрій С. І. Бюджетна система України / С. І. Юрій, Й. М. Бескид. — К.: НІОС, 2000. — 400 с.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

In the article the problems of application the systematic approach in the innovation process government management, and the conformity between the object of regulation and the management system of regulation are considered.

Перспектива членства в євроструктурах гостро ставить перед Україною проблему конкурентоспроможності національної економіки. У зв'язку з цим конкурентоспроможність сьогодні розглядається вченими як національна ідея [1, с. 108; 2, с. 13]. За світовим рейтингом (Давоський індекс конкурентоспроможності економічного зростання за 2003 – 2004 роки) Україна посіла 86 місце [2, с. 13]. На фоні задекларованого економічного зростання в 2003 – 2004 роках, темпи якого є одними з найвищих у світі, таке становище виглядає неприродно і має просте пояснення — навіть високі темпи відновлення структури, що склалася, ведуть до все більшого відставання України від країн світового авангарду. Адже у світі успішними вважають лише темпи зростання, що забезпечують випереджувальний розвиток наукомістких та високотехнологічних галузей. Держава підсилює свою конкурентоспроможність у цьому випадку настільки, наскільки випереджає інші країни в темпах нарощування добавленої вартості [3, с. 48].

Якщо звернути увагу на окремі компоненти нашого неуспіху, то Україна має досить високі котування за розвитком технологічних ідей, якості науково-дослідної бази, освіти в точних науках. Але країна низько котується за факторами, що забезпечують можливість практичної капіталізації цих переваг [2, с. 13], тобто за можливістю трансформації останніх у добавлену вартість, та використання її на розширення виробництва.

Різним аспектам проблем інноваційно-інвестиційного відтворення присвячена велика кількість досліджень. Зокрема, в організаційно-правовій сфері цими проблемами займались О. Підпригора, В. Цвігун, О. Стацяк, А. Кінах, В. Цветков, А. Коваленко, С. Балашов, в інституційній сфері — С. Ф. Биконя, В. Г. Бодров, В. О. Паламарчук, у фінансовій — А. Савченко та Н. Москаленко, А. Г. Косолапов та інші. Разом з цим проблема системного підходу в державному управлінні інноваційним процесом, методології його застосування в цій сфері не розглядалися.

Мета статті полягає у визначенні теоретико-методологічного підходу до вирішення проблем державного управління інноваційною сферою.

Загальновідомо, що технологічна революція стала одним із чинників, що забезпечили США позиції політичного та економічного лідера в сучасному світі. Інновації не тільки задовольнили потреби оборони, але й допомогли вирішити проблему конкурентоспроможності американських товарів на світових ринках. Такі самі процеси відбулися і в інших розвинутих країнах світу, але виважена державна науково-технічна політика, бюджетні інвестиції, відповідне законодавство, диверсифікація механізмів впровадження інновацій у секторальному, галузевому та регіональному розрізах — ці складові американського технічного дива в комплексі не мають аналогів [4, с. 14].

Природа успіху цих перетворень, на погляд автора, має дві об'єктивні умови:

1) висока ступінь саморегуляції ринкової системи;

2) системний підхід у процесі державного регулювання інноваційної сфери, який, у свою чергу, ґрунтується:

по-перше, на теорії економічного зростання в нерозривному зв'язку її складових — природних ресурсів, трудових ресурсів, капіталу та технологій [5, с. 393] в їх взаємодії;

по-друге, на розумінні інновацій як процесуальної комплексності, що, з одного боку, включає систему методів, заходів, процедур з перетворення наукових знань на товар, що має всі ринкові ознаки за умов встановленого режиму охорони інтелектуальної власності [6, с. 173], з іншого — має багаторівневу структуру і включає галузевий, регіональний та загальнодержавний рівень.

Отже, ілюзії, що проста сума вжитих в Україні чи то законодавчих, чи то адміністративних заходів в інноваційній сфері може змінити суспільну результативність, не мають право на існування. Такі зміни можливі за допомогою ретельного аналізу при застосуванні системного підходу в державному управлінні.

Система, що існує, зокрема в управлінні інноваціями (як керуюча підсистема, суб'єкт державного регулювання), є такою, що склалася за десятиліття стабілізації економіки, набула рис адміністративного, неринкового регулювання і є за всіма ознаками організованою із визначеними параметрами функціонування, а відтак розраховувати на її автоматичне переформатування на нові завдання, що стосуються постіндустріального етапу суспільного розвитку, неможливо. Регулятори, що залишились у спадок від минулого та розраховані лише на стабілізацію, не тільки сковують темпи зростання, але й надають їм характер неякісних, таких, що відтворюють, в основному, погіршену структуру минулого [3, с. 47]. Сама ж інноваційна система (як об'єкт державного управління та керована підсистема) за своєю природою має ознаки як організованих, так і самоорганізованих систем. Маючи обмеження в інституційному середовищі, задані параметрами розвитку, вона як організована система разом з тим діє в ринковій економіці, якій об'єктивно притаманні елементи саморегуляції, та потребує відповідних до своєї подвійної суті підходів в управлінні.

Система управління складається з керованої, що відчуває на собі управлінську дію та дію керуючої підсистем [7, с. 43]. Змістом взаємних відносин цих підсистем є діяльність людей, що виступає у вигляді взаємодії суб'єктів та об'єктів управління. Система суб'єктно-об'єктних залежностей проявляє себе не тільки при формуванні й реалізації управління як певної цілісності: в кожному управлінському акті, дії, відношенні вона об'єктивно зумовлює та передбачає наявність трьох елементів:

- 1) суб'єкта управління або його окремого управляючого компоненту;
- 2) управлінських дій, що створюються та реалізуються ним ;
- 3) об'єктів управлінських дій, головним чином, у вигляді діяльності організацій, установ, підприємств [8, с. 27].

Середовище, в якому рухається об'єкт державного управління, постійно змінюється. Отже, якщо змінюється, оновлюється, наповнюється чимсь новим один елемент, то ці зміни повинні викликати в інших адекватні перетворення [8, с. 27]. Керована підсистема (об'єкт) є ведучою, визначальною, оскільки становить ту частину системи, з причини якої і за для якої виникають відносини управління [7, с. 43].

Основою розуміння проблем державного управління інноваційним процесом є визначення якостей керованої та керуючої підсистем і можливостей їх взаємного пристосування. Взаємозв'язок цих систем відбувається через прямі (від суб'єкта до об'єкта) та зворотні (від об'єкта до суб'єкта) зв'язки. Прямий зв'язок сприяє процесу ухвалення рішень і забезпечує їх передачу на об'єкт, що управляється. Зворотний зв'язок, який несе інформацію про стан об'єкта і його дії на керівні рішення, служить базою формування відповідних впливів на об'єкт управління [9, с. 24]. Поняття зворотного зв'язку є фундаментальним у техніці, природі та суспільстві. На думку В. Г. Атаманчука, в системі державного управління є можливим виділити два типи зворотних зв'язків: об'єктивні, які супроводжують процес та відображають рівень, глибину, адекватність сприйняття керованими об'єктами керуючих впливів, та суб'єктивні, що характеризують доцільність та раціональність власної, внутрішньої організації і діяльності суб'єкта державного управління [8, с. 33]. Тобто типологія заснована на оцінці суб'єктом управління, з одного боку, якості сприйняття власного управлінського впливу об'єктом управління, з іншого — якості, знову ж таки, власного управлінського рішення. І те й інше стосується аналізу здійсненого управлінського впливу. В такому підході, на погляд автора, не враховано особливості саморегульованої складової управлінських, зокрема економічних, систем: прийняття певного управлінського рішення не залишає керовану систему в непорушному стані до результатів аналізу якості сприйняття нею управлінського рішення та якості самого рішення суб'єктом регулювання. Керована економічна система продовжує рух та будує свої відносини із зовнішнім середовищем, спираючись на інститути ринкового середовища, маючи вільний вибір та керуючись об'єктивними законами людської природи й ринкової системи.

Отже, сутність зворотного зв'язку в системі державного управління економічних систем, що перебувають у ринковому середовищі, потребує уточнень. За законами системного аналізу стійкість будь-якої системи визначається наявністю в ній механізмів саморегуляції.

Складова саморегуляції в об'єкті державного регулювання інноваційного процесу, що забезпечується в тому числі через інститути приватної власності, конкуренції, ринки капіталу та технологій тощо, спричиняє політекономічну проблему, яка полягає в роз-



в'язанні суперечності між потребою в постійному розширеному інноваційному відтворенні промислового капіталу та відсутністю стійкого ринкового економічного саморегулятора підтримки інноваційної діяльності. Мовою державного управління ця проблема виглядає як суперечність між постійною еволюцією керованої системи та відсутністю в системі управління ринкового саморегулятора підтримки інноваційної діяльності. Автором пропонується ринковий саморегулятор, що повинен бути атрибутом і керованої, і керуючої підсистем, тобто бути вбудованим у систему. На погляд автора, саме ринковий саморегулятор є елементом комунікації, що дозволяє здійснити органічне управління економічною сферою; в більш широкому розумінні такий саморегулятор можна назвати комунікативним. Функціонально роль його полягає в наступному:

1) у керуючу систему він може бути вбудований як критерій оцінки функціонування керованої системи, зміна оптимального значення якого спричиняє збурення в системі управління процесом та негайне застосування інструментів, що відновлюють рівновагу в системі;

2) в керованій системі він присутній об'єктивно, так як априорі є продуктом ринкового середовища та може отримати ознаки стійкого ринкового регулятора через визначення чітких меж кількісних і якісних параметрів та інституціоналізацію його на рівні керуючої системи.

Система управління з вбудованим регулятором потребує врахування існування комунікативного регулятора в процесі вироблення та прийняття управлінських рішень (рисунок).

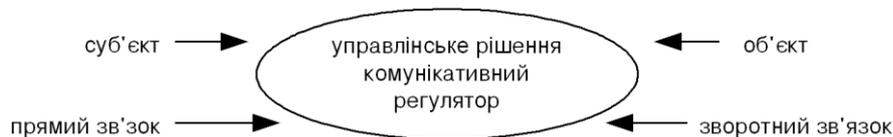


Рис. Цілісна функціональна схема взаємодії суб'єкта та об'єкта в процесі прийняття управлінського рішення

Узагальнюючи вищевикладене, теоретико-методологічні основи функціонування системи управління інноваційно-інвестиційним розвитком потребують доповнення. Виключно прямі та зворотні (в розумінні аналізу якості і результатів впливу управлінських дій на об'єкт управління) зв'язки не відповідають цілям системи управління інноваційним процесом як об'єктом управління, які полягають у забезпеченні його життєздатності, ефективності функціонування за будь-яких зовнішніх умов.

Говорячи про саморегуляцію, слід зазначити, що найбільш досконалі процеси були створені самою природою в біологічних організмах. Біологічна наука сьогодні дає імпульс для розвитку стратегії дослідження навколишнього світу, яка стала альтернативою технократичного ставлення людини до природи. Природа, людина і суспільство є складовими однієї біосоціодуховної системи, тому варто розглядати стратегію дослідження цієї системи як загальнодисциплінарний методологічний підхід [9, с. 14].

Новим словом у теорії самоорганізації ринкової економіки є "системна парадигма В. Андріанова" щодо теорії саморегуляції ринкової економіки, який запропонував за аналогією з фізіологічним поняттям обміну речовин новітній науковий термін "економічний метаболізм". Цим терміном автор зазначає обмін речовиною, енергією та інформацією. В економічних системах їх аналогами є товари, послуги, технології, ноу-хау, різні форми капіталу та інше, тобто практично все те, що становить основні елементи сучасного ринкового господарства [10, с. 7].

Проте на відміну від біологічних організмів, де основні параметри нормального функціонування організму встановлені генетично, в економіці параметри всталеності системи виникають у процесі розвитку ринкових інститутів.

У процесі їх еволюції поступово залишаються найбільш життєздатні, ті, що, регулюючи економічні процеси, в кінцевому підсумку і призводять до формування "функціональних економічних систем" (ФЕС). Під ФЕС вчений розуміє сукупність інститутів та інституційних організацій, що формують механізми саморегуляції ринкової економіки, зв'язуючи економічні, політичні, культурологічні й ідеологічні передумови розвитку суспільства; за іншим визначенням — це динамічні саморегульовані системи, діяльність яких спрямована на підтримання макроекономічної рівноваги та створення прийнятних умов для сталого розвитку й еволюції ринкових інститутів [10, с. 6].



Упорядкованість у таких системах досягається не управлінням зверху, а регулярністю взаємовідносин між складовими елементами структури або взаємодією елементів системи, в результаті чого виникає новий порядок і структура. Така взаємодія є процесом самоорганізації систем, у яких усіляке відхилення від визначених параметрів усталеності слугує поштовхом до негайної мобілізації численних механізмів відповідних ФЕС, що повертають втрачену рівновагу на макроекономічному рівні. Наприклад, система формування та підтримання конкурентного середовища, структурними компонентами якої є антимонопольний комітет, союз промисловців та підприємців і т. д. Для збереження динамізму та рівноваги економічного розвитку В. Андрианов пропонує певні кількісні параметри функціональних економічних підсистем, деякі з яких вперше формально були зафіксовані в Маастриських домовленостях, що складають основу економічного та валютного Європейського Союзу, як основні критерії конвергенції [10, с. 8].

У висновку хотілося б, перш за все, зазначити, що ЄС сьогодні має до України не тільки претензії на предмет неконкурентоспроможності її економіки, але й може запропонувати кількісні параметри функціонування економічної системи, що забезпечують якісне зростання. Разом з тим теоретико-методологічні підходи, що існують на пострадянському просторі в державному управлінні інноваційною сферою, повинні бути модернізовані. Час вимагає відповідності методології регулювання ринкової суті економічних відносин, у зв'язку з чим було запропоновано застосування в процесі вироблення управлінських рішень у галузі державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку вбудованого комунікативного ринкового саморегулятора як елемента керованої та керуючої підсистем.

Перспективи подальших досліджень знаходяться в площині подальшої теоретичної розробки поняття "комунікативний ринковий саморегулятор" та побудови за його допомогою моделей розвитку інноваційно-інвестиційних відносин.

Література: 1. Гальчинський А. С. Інноваційна стратегія українських реформ / А. С. Гальчинський, В. М. Геєць, А. К. Кінах, В. П. Семиноженко. — К.: Знання України, 2002. 2. Міжнародний соціально-політичний щотижневик "Дзеркало тижня". — 2005. — №2 (530). — 22 січня. 3. Пахомов Ю. Стратегія качественного роста отлична от программ выживания // Общество и экономика. — 2003. — №6. 4. Міжнародний соціально-політичний щотижневик "Дзеркало тижня". — 2005. — №10 (538). — 19 березня. 5. Кемпбелл Р. Макконнелл. Економикс / Т. І. Кемпбелл Р. Макконнелл, Стэнли Л. Дрю. — М.: Республика, 1992. 6. Баранов О. Г. Інноваційний процес як об'єкт державного регулювання // Актуальні проблеми економіки. — 2004. — №6. 7. Попов В. М. Системний аналіз в управленні соціально-економічним і політичним процесом: Учебн. пособие / В. М. Попов, Г. П. Солодков, В. М. Топилин. — Ростов-на-Дону: СКАГС, 2002. 8. Атаманчук Г. В. Государственное управление: Учебн. пособие. — М.: Политика, 2000. 9. Малиновський В. Я. Державне регулювання: Навчальний посібник. — Луцьк: Вежа, 2000. 10. Андрианов В. Теория саморегуляции рыночной экономики // Общество и экономика. — 2002. — №5. 11. Мартиненко В. М. Державне управління: шлях до нової парадигми (теорія та методологія). — Харків: Магістр, 2003.

УДК 352

Григоренко Н. В.

ЕКОНОМІЧНІ МЕТОДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ

In the article the problems of application the economic methods of state regulation of a civil protection are considered.

Сучасні умови розвитку суспільства дійсно сприяють зростанню небезпеки на виробництві, у побуті, збільшенню вірогідності виникнення надзвичайних ситуацій, які несуть загрозу для людини, економіки і природного середовища. Для України характерна висока концентрація великих потенціальнонебезпечних промислових підприємств, енергоємних об'єктів, об'єктів з великою кількістю отруйних сильнодіючих речовин, які мають шкідливий вплив на людей, навколишнє середовище та загрозу виходу з-під контролю людини.

© Григоренко Н. В., 2005



У рамках національної безпеки здійснюється постійний контроль за рівнем ризиків та приймаються необхідні заходи щодо їх зниження. В Україні для цих цілей існує спеціальна структура — Міністерство з питань надзвичайних ситуацій (МНС).

Для приведення у відповідність реальної потреби в заходах щодо запобігання та реагування на надзвичайні ситуації, ліквідації їх наслідків і можливостей підрозділів МНС проводиться реформування в системі Міністерства:

створення ефективної державної системи попередження та ліквідації надзвичайних ситуацій;

формування фінансово-економічних механізмів збільшення рівня безпеки та захищеності людини й підприємств від наслідків надзвичайних ситуацій, стимулюючих діяльність на макро- та мікрорівнях;

освітнє забезпечення безпеки життєдіяльності;

інноваційне, наукове забезпечення створення сучасних технічних та хімічних засобів локалізації й ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій; пожежної, аварійно-рятувальної техніки, обладнання; вогнегасних сполук; первинних засобів пожежогасіння; індивідуальних засобів хімічного захисту; приладів контролю, регулювання та сигналізації параметрів безпеки, радіаційно-хіміко-біологічного контролю; піротехнічного обладнання; комплексів забезпечення оперативного реагування на надзвичайні ситуації;

надання невідкладної психологічної, медичної та іншої допомоги потерпілим [1].

Так, удосконалення державного управління у сфері цивільного захисту, об'єднання сил та засобів для ліквідації аварій, катастроф і пожеж, оптимізація структури чисельності, поетапне переоснащення сил новітніми засобами реагування, підвищення ефективності їх дій є основними напрямками роботи держави та МНС. З метою створення нормальних умов для функціонування служби цивільного захисту держава здійснює довгострокову, поточну економічну і соціальну політику, спрямовану на реалізацію та оптимальне узгодження інтересів аварійно-рятувальних підрозділів, використовуючи методи державного регулювання економікою: правові, економічні, адміністративні [2].

Економічні методи державного регулювання економіки пов'язані зі створенням державою фінансових чи матеріальних стимулів, здатних впливати на економічні інтереси суб'єктів господарювання й обумовлювати їхню поведінку [3].

Процес реформування МНС висвітлив і цілу низку проблем, вирішення котрих можливе тільки за допомогою держави. Вхідження до сфери управління МНС Державної пожежної охорони, підрозділи якої охоплюють усю територію України до району включно, у поєднанні з військами Цивільної оборони та спеціалізованими формуваннями, дозволило наблизити безпосередньо до місць виникнення надзвичайних ситуацій значні сили оперативного реагування, суттєво скоротити час реагування на них та залучити їх до використання. Але таке розширення кола та обсягу завдань призвело до різкого зростання навантаження на сили МНС, кількість виїздів фахівців збільшилась у 10 разів, що гостро висвітлює проблеми невідповідності чисельності та матеріально-технічного забезпечення. За статистичними даними, один працівник аварійно-рятувальних підрозділів припадає на 779 громадян України при науково обґрунтованій нормі — 513 громадян (Росія — 1 до 511, Білорусія — 1 до 467). Рівень матеріального забезпечення фахівців МНС менше, аніж у Міністерстві оборони, Міністерстві внутрішніх справ, Прикордонних військах [4].

Надзвичайно актуальною залишається проблема матеріально-технічного оснащення підрозділів Служби цивільного захисту: понад 80% технічного парку складають зразки з терміном експлуатації від 15 до 45 років, практично відсутні (3% від потреби) сучасні види техніки та засоби оперативного реагування [5].

Також існують проблеми з фінансування заходів, пов'язаних із реформуванням військ Цивільної оборони, забезпеченням житловими приміщеннями військовослужбовців, фінансуванням наукових досліджень у сфері Цивільного захисту [4].

Щоб вирішити частково ці проблеми МНС з 2000 р. само вишукувало додаткові кошти в результаті активізації своєї господарської діяльності (надання платних послуг), які йшли на зміцнення матеріально-технічної бази аварійно-рятувальних підрозділів, закупку паливно-мастильних матеріалів, ремонт техніки й обладнання та інші потреби, що дозволяло зекономити кошти державного бюджету. Ситуація, яка склалася на даний момент тупикова: перелік послуг залишився, а державні тарифи на ці послуги не діють.

Тому гострими та невідкладними залишаються питання щодо збільшення видатків з державного бюджету для виконання заходів Державної програми перетворення військ Цивільної оборони, органів і підрозділів Державної пожежної охорони в Оперативно-рятувальну службу цивільного захисту.

Реалізація основних засобів регулюючого впливу з боку держави у сфері цивільного захисту дозволить домогтися:

забезпечення сталого економічного зростання країни, в першу чергу, за рахунок зниження економічних витрат на попередження та ліквідацію надзвичайних ситуацій; оптимізації суспільних витрат на забезпечення техногенної та пожежної безпеки при підвищенні ефективності їх використання; зниження техногенної та пожежної безпеки, виключення соціально-економічних і екологічних наслідків надзвичайних ситуацій; створення нових робочих місць та збільшення зайнятості населення; створення нових ефективних методів, способів і засобів попередження надзвичайних ситуацій, проведення аварійно-рятувальних робіт.

Література: 1. Закон України "Про правові засади цивільного захисту" від 24. 06. 2004 р. №1859-IV. 2. Господарський кодекс України: Коментар. — Харків: ТОВ "Одіссей", 2004. — 848 с. 3. Дідківська Л. І. Державне регулювання економіки: Навч. посібник / Л. І. Дідківська, Н. І. Головка. — К.: Знання-Прес, 2000. — 212 с. 4. Рева Г. Стан фінансування МНС заходів Державної програми перетворення військ Цивільної оборони, органів і підрозділів державної пожежної охорони в Оперативно-рятувальну службу цивільного захисту на період до 2005 року / Надзвичайні ситуації. — 2004. — №6.

УДК 35.085

Степаненко С. В.

ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ УКРАЇНИ: РОЗВИТОК ПОДІЙ ТА ЗМІНИ

In the article the process of public regulation the foreign economic activity, the integrating of Ukraine into global economy is considered.

В основі зовнішньої політики чи не кожної країни лежить економічний інтерес. Європейський ринок дорівнює 228 номінальним економікам України та 32 економікам Росії. Хіба потрібні ще якісь аргументи, щоб довести доцільність інтеграції з Європи? Якщо Україна вже не є першим експортером до Росії сільськогосподарської продукції, то чи слід так легко віддавати цей ринок? Якщо за рік втрачається 17 – 20% торгового обороту, то хіба це не повинно викликати з боку нашої країни відповідної реакції? Було б великою помилкою заявляти, що Росію можна замінити якимось іншим ринком, і не розробляти концепції активізації таких стосунків. Питання в іншому — чи те, що нам пропонують, справді є професійним рішенням, чи це політиканство, яке шкодить національним інтересам, як от угода про єдиний енергетичний простір (ЄЕП). Подібна візантійська політика за останні 10 років якраз і завдала найбільших втрат українсько-російським стосункам. Бачимо як Росія прагне пов'язати угоду про ЄЕП, нафтореверс або взяти під свій контроль газотранспортну систему. Хіба можна назвати такі стосунки партнерськими? Росія може багато що пропонувати. Це її право. Але українська влада повинна чітко знати, в чому полягають наші національні інтереси і вміти донести це до громади.

Українські політики часто твердять, що партнерським відносинам із Росією немає альтернативи. Чи не логічніше було б сказати, що відносини з Росією залежать від її ставлення до незалежності та євроінтеграційних намірів України: якщо підтримує, то партнерські, якщо ні, то сусідські. Але ми чуємо, що заявляє "ліберальний імператор" Чубайс, що озвучує Жириновський, Лужков та інші борці за "былую силу России".

Україні також не потрібно доводити свою європейськість, належність до європейської історії та культури. Інша справа, що якщо ми хочемо стати повноправними членами європейської спільноти, то повинні навчитися жити за європейськими правилами, а не гратися з ними. А якщо вже визначалась наша стратегічна мета, то не слід дезорієнтувати суспільство. І для реалізації цієї високої мети треба в першу чергу будувати Європу в Україні, бути вірними принципам демократії, сформувати громадянське суспільство, нарешті, підняти соціальні й економічні стандарти життя громадян. Найбільше, чого нам не вистачає

© Степаненко С. В., 2005



в європейські структури, — це політичної волі і віри, такої, як в Івана Франка, коли він писав свого "Мойсея", "Вірю в силу Духа і в день воскресний твого повстання".

Але та ж Європа зацікавлена в добросусідських відносинах між Україною та Росією. Росія — наш вічний сусід, наш стратегічний партнер. В Україні кажуть: "Хороший сусід іноді ближче, аніж далекий родич". Російський ринок також є для нас важливим: хоч ми вже давно більше продаємо товарів у Європу, доля Росії в експорті перевищує 20% і має бути вищою.

За останні 10 років Україна багато втратила на зовнішньому векторі. У результаті в Україні розчарувалися і у Москві, і у Вашингтоні, і у Брюсселі. Хотілося би навести фрагмент із виступу Віктора Ющенка на жовтневих парламентських слуханнях з проблем українсько-російських стосунків: "Чи визначилась російська еліта щодо сприйняття України як окремої держави? Йдеться про фактичне, а не юридичне сприйняття. Розумію, як це психологічно складно для російських політиків, серед яких є й такі, яким досі болить відрізана Фінляндія, хоч минуло вже 86 років. Особисто я вірю: Росія нас визнає, а не декларує визнання. А коли так, то всі проблеми ми вирішимо в душі нової ідеології — стратегічного партнерства не тільки президентів чи держав, але й народів".

Сьогодні хочеться бачити Україну світовою державою, включеною в процеси глобалізації. А це означає, що перед нами постають принципово нові запитання: "Ким ми є у світі? Чи спроможні ми як держава відстоювати власну позицію?"

Розвиток транснаціональних корпорацій, поява світових регіональних центрів значно змінюють роль окремих держав, створюючи нові можливості для молодих країн. Водночас зміни конфігурації світової системи безпеки теж висувають свої вимоги: мусимо зайняти активну позицію в новій архітектурі світових відносин і забезпечити стабільність та спокій своєї держави. Інакше — залишимося на узбіччі фундаментальних змін [1].

Серйозні економічні та політичні проблеми створюються через затримку зі вступом України до Світової організації торгівлі (СОТ). Україна, що експортує до 60% свого ВВП, має бути надзвичайно зацікавлена в усуненні перешкод для доступу своєї продукції на іноземні ринки. На словах українська влада не визнавалася завжди. Заявку Уряду України до Секретаріату Генеральної угоди про тарифи і торгівлю (ГАТТ) було подано ще наприкінці 1993 року. Проте українська сторона не поспішала здійснювати практичні кроки з приведення торгового режиму відповідно до правил Світової організації торгівлі (СОТ): був період, коли процес переговорів зупинився. Кілька років було втрачено через абсолютно безперспективне "випробування на міцність" іноземних партнерів, коли українська сторона під гаслом "захисту національного виробника" вводила різні торговельні обмеження.

Відсутність прогресу на переговорах щодо вступу України до СОТ давала Європейському союзу (ЄС) підставу стверджувати про відсутність прогресу в імплементації Угоди про партнерство та співробітництво. Лише через вісім років після підписання Україною Угоди про партнерство та співробітництво влада в Україні, нарешті, визнала, що вступ до СОТ є необхідним для поглиблення співробітництва України з ЄС.

Лібералізація зовнішньої торгівлі завжди була однією з найпоширеніших рекомендацій для східноєвропейських країн з перехідною економікою. Відкриття економіки обіцяє не тільки матеріальний зиск, але й забезпечить підтримку і пораду самим реформаторам завдяки наближенню їх до сучасної практики ведення бізнесу та ринкової економіки.

Як висновок можна зазначити, що торгівля України з ЄС ще не розвивається за схемою торгівлі більш розвинутих східних країн, які знаходяться у стані постійних змін. На сьогоднішній день Україна все ще утримує монополію на транзит російського газу на Захід. Та російський агент з експорту газу — Газпром — вже розпочав будівництво нових трубопроводів, що обминають територію України, з метою покласти край такій монополії. Тобто в перспективі, скоріш за все, — значне скорочення прибутків України від транзиту газу. Оскільки позиції Росії у сфері торгівлі газом з часом, мабуть, зміцняться, Україна змушена буде розглядати можливості зміни свого джерела постачання газу. Реальною є також можливість виникнення ворожої позиції Росії з Білоруссю, що не тільки позбавить Україну частини її нинішньої монопольної решти, а й на довгий строк може позбавити Україну одного з найвагоміших джерел доходу. Нині черга України швидко реагувати, аби залишитися важливою ланкою сполучення з Європою, якщо вона того хоче.

Література: 1. Даниленко Н. Б. Міжнародні економічні відносини: Навч. посібник / Н. Б. Даниленко, Л. А. Панкова, В. В. Козик. — К.: Знання-Прес, 2002. — 408 с. 2. Макроекономіка: Навч. посібник / Під ред. проф. М. А. Сіроштана. — Харків: ВД "Інжек", 2004. — 180 с. 3. Современная экономика. Общедоступный учебный курс. — Ростов-на-Дону: Феникс, 1997. — 256 с.

ПРОЦЕС УХИЛЕННЯ ВІД ПОДАТКІВ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ЗРІЗ

In the article the theoretical and methodological aspects of tax evasion on the basis of views of different economic and social schools are considered; the group of factors that influence significantly upon the taxpayer's motivation to tax evasion is singled out.

У західноєвропейській економічній літературі значну увагу приділено проблематиці легального або нелегального скорочення податкових зобов'язань громадян та корпорацій перед державою. На рівні фундаментальних концепцій та економіко-математичних розрахунків розроблено пояснюючі моделі уникнення оподаткування, що увійшли в історію фінансово-економічної науки. Проте вітчизняні дослідники сфери фіску ще недостатньо повно оперують базовими категоріями, законами та концепціями, які стосуються проблеми ухилення від податків, що об'єктивно не дозволяє ефективно впроваджувати комплекс привентивних заходів з мінімізації негативного впливу цього явища на стан доходної частини бюджету країни.

Процес ухилення від оподаткування, на думку відомого вітчизняного вченого-фінансиста, професора В. Андрущенка [1, с. 180 – 185], доцільно розглядати з двох позицій: 1) обхід (уникнення) податку, що носить цілком легальний характер, і виникає через недосконалість законодавства або внаслідок лобіювання певних фіскальних інтересів у парламенті, навмисного створення "податкових лазівок" для окремих категорій платників (не передбачає кримінальної відповідальності і припиняється внесенням відповідних змін у фіскально-господарське право); 2) казнокрадство або ухилення від податків в незаконній формі як антидержавна поведінка платників внаслідок їх намірів чи створених умов.

Саме ухилення в незаконній формі становить найбільший інтерес з огляду на його ризиковість для платників податків та мотивацію їх діяльності. На початку 70-х рр. ХХ століття західноєвропейські вчені М. Аллінгем та А. Сандмо опублікували працю "Ухилення від прибуткового податку: теоретичний аналіз" [2, с. 324], яка спричинила серйозну наукову дискусію щодо ментально-психологічних й фінансово-економічних стимулів та наслідків щодо ухилення від сплати податків. Відповідно до їх висновків, ухилення від оподаткування пов'язане з ризиками, оскільки обираючи між двома варіантами поведінки: задекларувати дохід повністю чи приховати деяку його частину, платник податків, який вибрав друге, потрапляє в залежність від випадку — буде чи не буде перевірена його декларація, розкриють чи ні його обман.

На сьогодні в західній фіскальній науці широко використовуються два закони, що стосуються причин ухилення від оподаткування. Психофізичний закон Вебера-Фехнера та гіпотеза Бернуллі акцентують увагу на тому, що абсолютна величина і цінність ухилення від податків як джерела додаткових благ набувають різного (відносного) значення для конкретних платників. Наприклад, ухилення на 1 000 дол. у відчуттях мільйонера і звичайного платника податків не є тотожними. Морально-психологічне задоволення від матеріальної вигоди, джерелом якої стає зекономлений на податках дохід, посилюється з геометричною прогресією, тоді як настрої невпевненості в успіху, побоювання розкриття зростають у арифметичній прогресії [1]. Жадоба збагачення заміщує громадянський обов'язок законслухняності, а передчуття вигоди, авантюрний азарт присвоювання часто випереджають страх покарання, чим і пояснюють поведінку тих платників, що ухиляються від податків. Закон Неймана-Моргенштерна дає можливість інтерпретувати розподіл часу і зусиль між законною та незаконною діяльністю з метою максимізації очікуваної вигоди за умови, що для платника податків збереження доходу є пріоритетною метою поведінки. Відповідно до гіпотези Неймана-Моргенштерна правопорушник поводить себе подібно звичайному раціонально мислячому економічному суб'єкту, який приймає рішення в ризикових обставинах. Гранична корисність доходу залежить не тільки від абсолютного його рівня, але й від зміни величини доходу. Послідовний незначний приріст доходу створює відчуття збільшення граничної його корисності, тоді як значний приріст породжує зменшувальну корисність. Наприклад, пересічний платник оцінює за власною суб'єктивною шкалою корисності приріст доходу у 100 дол. вище, ніж можливу втрату цієї ж суми, а до ухилення на 1 000 дол. ставиться вже інакше — він ще подумає, чи варто так серйозно ризикувати [1].



Емпіричний аналіз процесів ухилення від сплати податкових зобов'язань, проведений у розвинутих країнах Західної Європи, підтвердив вищенаведені теоретичні постулати. Так, переважну частину втрат фіска західноєвропейських країн несе через дрібні, проте масові й часті ухилення, а не в окремих великих сумах з боку порівняно незначної кількості вагомих платників податків [1, с. 183], і лише 25% загальної величини ухилень припадає на корпорації, тоді як 75% — на фізичних осіб [3], що пояснюється вагомих власницьким інстинктом, притаманним окремим особам.

У цілому природа ухилення від податків носить комплексний характер. З економічної точки зору воно проявляється у вигляді розрахунку на вигоду, при якому корисливі імпульси отримують верх над страхом покарання. З фіскального боку ухилення від оподаткування є казнокрадством в його легалізованій або кримінальній формах. В ментально-психологічному аспекті — це результат спонтанної або вимушеної високою нормою оподаткування атрофії громадянської свідомості й суспільної відповідальності платників податків. З соціальної точки зору ухилення від сплати податків проявляється як деструктивна форма відчуження платників податків від держави і суспільства.

Резюмуючи розгляд проблеми, автор зазначає, що на бажання ухилитися від оподаткування впливають наступні групи факторів:

1) культурно-релігійні чинники (ступінь законслухняності суспільства, особливості конфесіональної етики, явища ідеологічного характеру);

2) соціально-політичні чинники (відношення громадян до політики уряду, соціально-економічна ситуація в країні, суб'єктивно-економічна мотивація поведінки платників);

3) фінансово-економічні чинники (структура податкової системи, висота норми оподаткування, міра і характер покарань за податкові делікти, величина втрат на утримання податкового апарату, активність і компетентність податкового апарату).

Література: 1. Андрущенко В. Л. Фінансова думка Заходу в ХХ столітті: Теоретична концептуалізація і наукова проблематика державних фінансів. — Львів: Каменяр, 2000. 2. Allingham M. G., Sandmo A. Income Tax Evasion: a Theoretical Analysis Vol.1 // Journal of Public Economics. — №3 – 4. — 1972. 3. Hyman D. N. Public Finance. — Chicago: The Dryden Press, 1990.

Дудкіна О. П.

УДК 353 (075.8)

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ МЕХАНІЗМІВ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

In the article the theoretical aspects of strategic planning in the system of functional mechanisms of regional management are shown. The basic problems of organizing and methodical improving methods of strategic development of the region are analyzed. The necessity of providing the marketing methods while working out and realizing the strategy of regional development is formulated.

Сучасна ситуація соціально-економічного розвитку, що характеризується швидкими інноваційними змінами, значним впливом екзогенних глобальних та регіональних чинників, зростанням ринкової конкуренції адміністративно-територіальних утворень об'єктивно вимагає від останніх формування вміння розробляти та реалізовувати політику свого розвитку таким чином, щоб ефективно та адекватно реагувати на зміну суспільно-політичних, соціально-економічних та інших умов.

Динамічний, а іноді і нестабільний стан будь-якого об'єкта управління, і насамперед такого багатоаспектного як регіон, зумовлює потребу у виробленні відповідної стратегії його розвитку та спеціального інструментарію регіонального управління. Адже за відсутності чітко сформульованих орієнтирів, науково обґрунтованих цілей та завдань розвитку в управлінні розвитком регіонів виникає багато проблем, таких, як неможливість скоординувати різнорівневі плани функціонування галузево-функціональних комплексів, що розташовані на їх території, складність в узгодженні діяльності та мотивації

© Дудкіна О. П., 2005

суб'єктів економічної діяльності, неузгодженість у розподілі та використанні всіх ресурсів території, складність в оцінці ефективності регіонального розвитку тощо.

Цілісність, сталість розвитку регіону повинні визначатись і достатнім чином забезпечуватись досягненням довгострокових цілей, сформульованих у спеціальних документах (стратегіях, планах, програмах), а також реалізацією ефективного менеджменту управлінських структур в регіоні на основі застосування спеціальних функціональних механізмів регіонального управління.

Відповідно, стратегічне планування – це один із системоутворюючих інструментів регіонального управління, який дозволяє забезпечувати ефективний розвиток регіону в напрямку досягнення обґрунтованих цілей та завдань в умовах змінюваного зовнішнього та внутрішнього середовища на основі раціонального використання конкурентних переваг та всіх складових його соціально-економічного потенціалу. Саме стратегічне планування дозволяє узгодити застосування та спрямувати систему функціональних механізмів регіонального управління, таких, як прогнозування, програмування, індикативне та бізнес-планування, регіональний аналіз, соціально-економічний моніторинг та інших на досягнення пріоритетних цілей та завдань розвитку регіону.

Аналіз сучасної науково-монографічної літератури, нормативно-правової та методично-інструктивної бази свідчить про значну увагу до питань стратегічного планування в системі регіонального управління. Так, проблеми методологічного, інформаційно-організаційного забезпечення стратегічного планування як інструменту стратегічного управління висвітлені в працях В. А. Василенка [1]. Проблеми формування та реалізації регіональних стратегій економічного розвитку держави розглядаються в дослідженнях Б. Суховірського [2], Д. М. Стеченка [3]. Методологічним засадам обґрунтування різних видів стратегій розвитку адміністративних районів та вибору моделей їх реалізації присвячені наукові доробки В. Коломийчука [4]. Як інструмент муніципального менеджменту та механізм регулювання соціально-економічного розвитку муніципальних утворень висвітлюється стратегічне планування в наукових розвідках Ю. П. Шарова [5], Г. О. Дробенка [6], Е. Блейклі [7] та ін.

Проте, окремі аспекти методичного та організаційного забезпечення виконання завдань та функцій стратегічного планування в управлінні регіональним розвитком, що виникають в контексті реалізації нової парадигми регіонального управління, спрямованої на забезпечення сталого переважно інноваційного розвитку регіонів, на досягнення економічної самостійності та самодостатності розвитку адміністративно-територіальних одиниць, на створення умов для розвитку регіону як своєрідної квазікорпорації ще недостатньо відпрацьовані в науковій літературі.

У Концепції Державної регіональної політики України одним із пріоритетів визначено запровадження стратегічного управління, яке повинно забезпечити визначення стратегічних цілей регіонального розвитку, адекватну їм систему організації управління регіональними соціально-економічними процесами і явищами, а також вибір відповідної моделі механізму реалізації стратегії розвитку регіону. З огляду на це розробка та реалізація стратегій соціально-економічного розвитку регіонів, здійснення регіонального стратегічного планування повинні стати визначальною функцією організаційних структур управління регіоном.

Стратегічне планування регіонального розвитку – це управлінський процес створення та підтримки стратегічної відповідності між цілями розвитку регіону (за умови врахування загальнодержавних інтересів), його потенційними можливостями (тобто, ресурсним та організаційним забезпеченням) і шансами в сфері регіонального маркетингу (просування регіонального продукту до споживача).

В умовах необхідності вирішення економічних, соціальних, екологічних та інших першочергових проблем регіонів, подолання диспропорцій у рівнях розвитку економіки регіонів, відмінностей у рівні та якості життя населення, ефективного використання соціально-економічного потенціалу територій, урахування їх конкурентних переваг стратегічне планування економічного і соціального розвитку регіону повинно бути спрямоване на вирішення наступних завдань:

забезпечення чіткої координації зусиль всіх підприємницьких структур регіону стосовно розвитку найважливіших сфер, галузей, секторів регіону;

забезпечення вищого рівня готовності підприємницьких структур регіону до змін народногосподарської кон'юнктури, змін зовнішньої ситуації та внутрішньої політики регіону;

постановку чітких цілей і завдань через розробку відповідних концепцій та стратегій регіонального розвитку;

створення передумов для підтримки діяльності підприємств та організацій, що вирішують пріоритетні завдання регіонального розвитку.



Зосереджуючись на аналізі сучасних наукових теорій та концепцій регіональної економіки, можемо визначити новітні підходи до сутності регіону як специфічної квазікорпорації. Адже регіон – це складовий елемент національної економічної системи, великий суб'єкт економічної діяльності, що володіє власністю, значним потенціалом для саморозвитку, є повноправним учасником конкурентної боротьби на ринках капіталів, ресурсів, товарів, послуг тощо. В умовах реалізації адміністративної реформи, регіоналізації управління економікою, що супроводжуються впровадженням процесів деконцентрації та децентралізації влади, на регіональні органи управління покладаються нові завдання та функції, спрямовані на підвищення економічної самодостатності територій, стимулювання дієвості функціональних механізмів регулювання економічним та соціальним розвитком регіону.

Зокрема, стратегічне планування регіонального розвитку повинне ґрунтуватися на дотриманні системи принципів, а саме: оцінки результатів соціально-економічного розвитку регіону в попередньому періоді (на основі ретроспективного аналізу); альтернативності та багатоваріантності визначення мети і системи орієнтирів соціально-економічного розвитку регіону; взаємоузгодження та спрямування внутрішнього та міжрегіонального зв'язків на досягнення стратегічних завдань розвитку регіону; забезпечення збалансованого комплексного розвитку регіональної системи (на основі системного підходу до розробки і реалізації стратегії); врахування конкурентних переваг та необхідності підвищення конкурентоспроможності територій на регіональних та національних ринках.

У практиці регіонального управління результатом здійснення стратегічного планування соціально-економічного розвитку регіону є розробка та реалізація регіональних стратегій розвитку. Відповідно до діючої нормативно-правової та методичної бази [8] стратегія соціально-економічного розвитку регіону – це система принципів і положень, кількісних та якісних параметрів, орієнтованих на досягнення певних соціально-економічних результатів розвитку регіону у віддаленій перспективі.

Головне завдання розробки та реалізації стратегії регіонального розвитку – визначення загального напрямку розвитку регіону, концентрація регіональних зусиль та ресурсів на вирішенні найважливіших орієнтирів та завдань регіонального розвитку на основі врахування конкурентних переваг, сильних та слабких сторін розвитку регіону, його потенційних можливостей та загроз розвитку.

Стратегія розвитку регіону розглядається як безпосередній управлінський інструмент, зміст і структура стратегії розвитку регіону повинні узгоджуватись із загальнодержавними інтересами, регіональними інтересами, інтересами бізнесових структур та територіальних громад.

Особливістю стратегії соціально-економічного розвитку регіону є її диверсифікація, яка розглядається як одночасне виділення декількох рівноцінних стратегічних напрямків, цілей, завдань. Серед таких найважливіших напрямів стратегічного розвитку регіону доцільно виділяти: стратегії спеціалізації (спрямовані на розвиток пріоритетних видів економічної діяльності, трансформацію структури регіональної економіки); стратегії удосконалення територіального розвитку та територіальної організації виробництва (зорієнтовані на розвиток центрів, полюсів розвитку, територій пріоритетного розвитку, територій із спеціальним статусом тощо); інвестиційні стратегії (метою яких є підвищення інвестиційної привабливості регіону, визначення пріоритетів інвестиційної діяльності в регіоні, стимулювання залучення інвестицій в економіку регіону, формування привабливого інвестиційного клімату в регіоні); екологічні стратегії (спрямовані на підвищення якості довкілля, нормалізацію стану життєвого середовища в регіоні, забезпечення екологічної безпеки та раціональне природокористування у регіоні); управлінські стратегії (покликані створювати умови для трансформації організаційно-функціональної структури регіонального управління).

Слід зазначити, що при реалізації стратегій соціально-економічного розвитку регіону існує необхідність дотримання диверсифікаційної гнучкості, яка полягає у періодичній зміні пріоритетів стратегічних напрямків залежно від змін зовнішнього та внутрішнього середовища розвитку регіону. Тобто, доцільним є періодичне коригування стратегічних напрямків розвитку регіону, їх уточнення чи трансформація.

З огляду на специфіку розвитку кожного регіону; наявність ресурсів (матеріальних, фінансових, трудових, інформаційних та ін.), на які можуть орієнтуватись регіональні органи управління, а також залежно від співвідношення між загальнодержавними і регіональними інтересами, стратегії регіонального розвитку можуть бути класифіковані у певні групи: максималістські стратегії – орієнтовані на максимально можливе використання всіх наявних регіональних ресурсів і резервів (власних і залучених), і які спрямовані на підвищення місця та ролі регіону у загальнодержавному (і міждержавному) поділі праці; проміжні або диверсифіковані стратегії – коли виділяється окрема група стратегічних

цілей, спрямованих на вирішення певних проблем в даному регіоні, а також і в суміжних регіонах, пов'язаних з ним економічними, соціальними, гуманітарними (транскордонними, міжрегіональними) зв'язками; спеціальні (унікальні) стратегії – які розробляються для вирішення специфічних завдань регіональних органів управління; мінімалістські локальні стратегії – зорієнтовані в основному на місцеві ресурси й резерви і спрямовані на виживання регіону як системи [4].

Вибір певного виду стратегії та її реалізація залежить від використання потенціалу управління різних ієрархічних рівнів, задіяного в управлінні соціально-економічним розвитком регіону; від обраної мети соціально-економічного розвитку та типу регіону. Реалізація кожного з видів стратегії вимагає застосування відповідних управлінських процесів і процедур менеджменту, повної системи функціональних механізмів регіонального управління, як-от: прогнозування, стратегічне та індикативне планування, регіональний аналіз, соціально-економічний моніторинг, кадровий, фінансовий менеджмент, ситуаційне управління, інвестиційний та інноваційний менеджмент, програмування економічного та соціального розвитку регіонів, локальний маркетинг тощо.

Визначення механізмів та процедур реалізації стратегії розвитку регіону проводиться з урахуванням того, що: їх склад та зміст обґрунтовуються завданнями створення економічних, організаційних, нормативно-правових та інших передумов для реалізації основних принципів сталого збалансованого розвитку регіону; головними інструментами цієї реалізації є послідовне розроблення програм та угод регіонального розвитку.

Проведений аналіз діючої практики розробки та реалізації стратегій регіонального розвитку різних рівнів та видів дозволяє зазначити, що реалізація стратегій розвитку регіонів повинна передбачати:

відповідне нормативно-правове забезпечення (розробку інструктивно-методичних матеріалів, удосконалення діючих нормативно-правових документів, зокрема щодо обґрунтування стратегій розвитку депресивних регіонів, формувань міжрегіонального та транскордонного співробітництва, території зі спеціальним статусом, територій пріоритетного розвитку);

організаційне забезпечення (спрямоване на розмежування функцій і повноважень органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; формування та діяльність агенцій регіонального розвитку; створення інфраструктури підтримки підприємництва; сприяння розвитку інноваційних центрів, регіональних центрів передачі високих технологій; залучення громадськості, населення до розробки і реалізації стратегій; створення дорадчих органів – координаційних рад розвитку регіону, у функції яких має включатись розробка та реалізація стратегій);

фінансово-економічне забезпечення (підвищення фінансової спроможності регіону; формування збалансованого місцевого бюджету; об'єднання на договірній основі фінансових ресурсів місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування для розв'язання спільних регіональних та міжрегіональних проблем розвитку; надання регіону на конкурсній основі субвенцій з державного бюджету на виконання інвестиційних проектів; формування інфраструктури регіонального розвитку);

кадрове забезпечення (підготовку фахівців органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, які залучаються до розробки стратегій);

інформаційне та інноваційне забезпечення (створення державної і регіональної інформаційної системи та систем моніторингу реалізації стратегій регіонального розвитку, надання науково-технічної, методичної допомоги, проведення необхідних науково-дослідних робіт, реалізація інноваційних проектів);

маркетингове та рекламне забезпечення (запровадження маркетингових підходів до управління територією, використання спеціального інструментарію маркетингових досліджень для визначення конкурентних переваг регіону, потенціалу та структури регіональних (локальних) ринків, для формування позитивного іміджу території та регіональних органів управління тощо).

У сучасних трансформаційних умовах розвитку держави та регіонів реалізація стратегії розвитку регіону вимагає формування відповідної (адекватної напрямам та орієнтирам стратегії) організаційної структури управління, та, якщо необхідно, трансформації організаційних структур управління регіоном; застосування інноваційних методів та удосконалення організаційно-функціональних механізмів регіонального управління; підвищення кваліфікації управлінських кадрів (щодо розробки та реалізації стратегії); пошуку нових джерел ресурсів, зокрема фінансових, їх акумулювання з метою вирішення пріоритетних стратегічних напрямів розвитку регіону; обґрунтування важелів бюджетної, податкової, цінової, грошово-кредитної, інвестиційної та інноваційної державної підтримки стратегічних напрямів та пріоритетних завдань регулювання економічного і соціального розвитку регіонів.



Ефективне використання засад стратегічного управління в системі функціональних механізмів регіонального управління у підсумку, спрямоване на максимальне задоволення потреб регіону, створення можливостей для його збалансованого комплексного економічного і соціального розвитку на тривалу перспективу в умовах динамічних змін внутрішнього та зовнішнього середовища.

Література: 1. Василенко В. А. Стратегічне управління: Навч. посіб. / В. А. Василенко, Т. І. Ткаченко. — К.: ЦУЛ, 2003. — 312 с. 2. Суховірський Б. Регіональна стратегія економічного розвитку України. — К.: КНЕУ, 2000. — 154 с. 3. Стеченко Д. М. Управління регіональним розвитком: Навч. посіб. — К.: Вища школа, 2000. — 224 с. 4. Коломийчук В. С. Соціально-економічний розвиток адміністративного району в умовах перехідної економіки (підходи до вивчення, стратегії розвитку). — Тернопіль: Карт-бланш 2001. — 440 с. 5. Шаров Ю. П. Розробка стратегії міста: концептуальні та методико-технологічні питання // Управління сучасним містом. — 2201. — №4. — С.112 — 119. 6. Дробенко Г. О. Стратегічне планування розвитку територіальної громади: Метод. посіб. / Г. О. Дробенко, Р. Л. Брусак — Львів: Літопис, 2001. — 432 с. 7. Блейклі Е. Планування місцевого економічного розвитку. — Львів: Літопис, 2002. — 416 с. 8. Методичні рекомендації щодо формування регіональних стратегій розвитку. — Розроблені Мінекономіки України (наказ №224 від 29.07.2002 р.)

Клюєв В. П.

УДК 342.98(477)+352.08(477)

Глазунов С. В.

НАУКОВО-ГРОМАДСЬКА ЕКСПЕРТИЗА КАНДИДАТУР НА ПОСАДИ КЕРІВНИКІВ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ

In the article the problems of candidates for the representation in local administration qualities consideration as well as the forecast of their future activity and creation of more sufficient clearness in local administration activity are discussed.

За останні роки Голодержслужбою України були вироблені методичні підходи, рекомендації щодо проведення атестації державних службовців, організації вивчення ділових, професійних та моральних якостей кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців. Життя показує, що необхідно й надалі розвивати та удосконалювати роботу в цьому напрямі, адже сучасний розвиток українського суспільства виявляє особливу потребу у призначенні на різні керівні посади таких людей, які б мали чітку громадську позицію, були достатньо фаховими та відповідали очікуванням громадян. Особливої актуальності набуває це питання на місцевому рівні.

На Дніпропетровщині для участі громадськості у формуванні та контролі органів місцевої влади, забезпечення гласної та об'єктивної оцінки особистісних якостей претендентів, визначення рівня їх кваліфікації, професійної підготовки, наявності організаційних здібностей, ініціативності, відповідальності за доручену справу та інших суспільно значущих якостей було запропоновано створити Громадську комісію з питань аналізу кандидатур претендентів на посади голів районних державних адміністрацій. Робота комісії має здійснюватися, виходячи з новітніх тенденцій становлення громадянського суспільства в Україні, а в підборі та розстановці керівних кадрів базуватися на принципах демократизму, об'єктивності, гласності, колегіальності, неупередженості. Діяльність комісії у подальшому може бути розповсюджена для аналізу кандидатур претендентів на інші керівні посади місцевих органів влади.

До роботи в комісії мають залучатися експерти з кількості представників громадськості, науковців та висококваліфікованих фахівців у галузі освіти, економіки, промисловості, сільського господарства, медицини, культури, права та ін. Кількісний та персональний склад комісії, терміни та місце її роботи затверджується розпорядженням голови обласної державної адміністрації. Фахівці Дніпропетровського національного університету мали безпосереднє відношення до розробки основних положень щодо роботи комісії.

© Клюєв В. П., Глазунов С. В., 2005



Можна виділити такі основні етапи роботи громадської комісії:

1. На кожного претендента на посаду голови районної державної адміністрації відповідними органами влади (де працює претендент або знаходиться у кадровому резерві) готується службова характеристика, яка мусить містити: загальні відомості (прізвище, ім'я, по батькові, посада, стаж роботи на посаді); професійні знання, досвід роботи за фахом; рівень освіти; ділові якості (професійна компетентність, відповідальність, ініціативність, самостійність у роботі, оперативність, вміння працювати з нормативно-правовими та іншими документами); особисті якості (працездатність, комунікабельність, вміння керувати підлеглими, вміння встановлювати взаємовідносини з колегами, принциповість, послідовність, самкритичність); результативність роботи; підвищення кваліфікації; зауваження та побажання.

2. Претендент готує й надає до комісії письмові розгорнуті пропозиції (програму) щодо своєї діяльності у разі призначення на посаду.

До початку засідання комісії її члени ознайомлюються зі службовою характеристикою та програмою претендента.

У процесі засідань комісії кожен претендент проходить психологічне тестування (управлінський, менеджерський і творчий потенціал, прагнення до фахового розвитку, комунікативні здібності, прагнення і спроможність працювати в колективі, публічна відкритість); пише есе на задану тематику (за одним із напрямів: економіка, адміністративний менеджмент, правове забезпечення державної служби, соціальна сфера, кадровий менеджмент, управління проектами, економічна безпека, бюджет і фінанси); проходить усну співбесіду для уточнення оцінки професійних в цілому і, зокрема, управлінських знань, а також розуміння цілей та завдань роботи на посаді.

У кінцевому результаті одержані дані членами комісії узагальнюються в групи якостей (соціально-психологічна спрямованість, кваліфікація й рівень знань, ділові якості, організаторські здібності, особистісні якості) та формалізуються за бальною системою. На основі загального середнього балу за усіма групами якостей дається оцінка претенденту як перспективний, ординарний, малоперспективний.

Результати проведення засідання комісії фіксуються у протоколі засідання, який підписується усіма членами. Якщо в члена комісії є особлива думка, то він її також викладає у протоколі. Претендент на посаду ознайомлюється з одержаними результатами. Витяги із протоколів комісії та звітні таблиці експертних оцінок претендентів надаються голові обласної державної адміністрації. У подальшому голова обласної державної адміністрації в установленому порядку подає обрану ним кандидатуру на посаду голови районної державної адміністрації для призначення Президентом України.

Таким чином, описана науково-громадська експертиза кандидатур на посади керівників місцевих органів влади передбачає комплекс процедур, які дозволять здійснювати необхідну діагностику індивідуально-психологічних особливостей претендентів, їх фахового рівня. Вона може надавати досить об'єктивну прогностичну оцінку щодо перспективності їх роботи на відповідних посадах, одночасно створювати більшу суспільну прозорість діяльності органів влади щодо питань призначення державних службовців на вакантні посади.

УДК 35.077

Васіна А. Ю.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ НАДАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ТА АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

In the article the priorities of forming the relations of the executive state bodies with the citizens and transactor units under conditions of new ideology of states institutions functioning are substantiated. The mechanism of rendering the managing and administrative services to the citizens and transactor units is considered. The approaches to improving the mechanism of rendering services by the state executive bodies on the base of establishing the interaction of public and business institutions are determined.

Формування сучасної парадигми функціонуванні державно-управлінської системи базується на запровадженні якісно нових типів взаємовідносин між державними інститутами та громадськістю. Основу цих взаємовідносин покликаний забезпечити ефективний механізм надання управлінських і адміністративних послуг органами виконавчої влади.

© Васіна А. Ю., 2005



Зосередження особливої уваги органів виконавчої влади на питаннях якісного надання управлінських та адміністративних послуг сприятиме створенню передумов для реалізації прав і свобод громадян, налагодженню партнерських стосунків влади з юридичними й фізичними особами, забезпеченню об'єктивізації та соціальної спрямованості діяльності владних структур, залученню громадськості та підприємницьких структур до розв'язання економічних і соціальних проблем.

Управлінські та адміністративні послуги виступають інструментом, що використовує держава для забезпечення реалізації своїх конституційно закріплених функцій і завдань. Незважаючи на відсутність у нормах основного закону держави [1] посилань на такий атрибут державної влади як послуги, що надається її інститутами, в Конституції України визначено засади прав і свобод людини та громадянина, які фактично встановлюють основи й межі діяльності державних інституцій, зокрема в частині гарантій надання державних послуг. Аналіз статей Конституції дозволяє зробити висновок про наявність ознак, достатніх для спрямування державних органів у їхній діяльності щодо надання послуг та принципів, які гарантують їхнє отримання громадянами [2].

Однак правова база реалізації механізмів надання управлінських і адміністративних послуг органами виконавчої влади є недостатньо розробленою, законодавчо не врегульованими є як порядок, так і стандарти надання державних послуг.

Пошук шляхів удосконалення механізмів надання управлінських і адміністративних послуг органами виконавчої влади перебуває в центрі уваги науковців, фахівців-практиків, політиків. Питанням виділення і закріплення управлінських послуг у переліку функцій органів виконавчої влади присвячені праці В. Авер'янова [3; 4], І. Коліушка [5]. В. Сороко [2] основну увагу зосереджує на питаннях, пов'язаних із запровадженням інституту державних послуг як основного способу реалізації державними службовцями функцій держави; А. Ластовецький [6], В. Домчек [7] піднімають проблему ефективності управлінських послуг. Невирішеними раніше частинами зазначеної проблеми є відсутність єдиних підходів до формування законодавчого, організаційного, методичного забезпечення механізму надання управлінських та адміністративних послуг органами виконавчої влади. Теоретико-правові засади діяльності державних органів у даній сфері знаходяться на етапі формування, а відтак потребують подальшого розвитку всі аспекти цього процесу.

Стаття присвячується пошуку підходів до вдосконалення організаційно-функціональної діяльності органів виконавчої влади в питаннях надання управлінських та адміністративних послуг. При цьому ставиться завдання проаналізувати діючу практику надання управлінських послуг органами виконавчої влади; визначити підходи до вдосконалення організації надання управлінських і адміністративних послуг; обґрунтувати напрямки запровадження нової моделі взаємовідносин виробника і споживачів управлінських та адміністративних послуг.

Запровадження, починаючи з 1998 року, нової ідеології функціонування органів виконавчої влади з посиленням наголосу на виконанні їх обов'язків перед приватними особами (включаючи в це поняття фізичних і юридичних осіб) у формі надання управлінських та адміністративних послуг не супроводжувалось належним інституціональним забезпеченням. Це зумовило в органах виконавчої влади цілий ряд організаційних проблем, що проявляються в наступних моментах:

відсутності чіткої спрямованості діяльності державних органів на забезпечення ефективності надання управлінських та адміністративних послуг;

недостатньому розумінні рядовими працівниками цілей і пріоритетів діяльності державного органу, де вони працюють;

слабкому взаємозв'язку між рівнем якості управлінських і адміністративних послуг та мотивацією працівників державних органів;

недосконалості форм взаємодії із споживачами послуг та слабкій орієнтації державних службовців на задоволення їх потреб;

невідмежованості управлінських та адміністративних послуг від інших видів діяльності державних органів;

незадовільному використанні державними органами сучасного управлінського інструментарію для обґрунтування і реалізації механізмів надання управлінських та адміністративних послуг;

слабкій адаптованості організаційної структури органів виконавчої влади до процедури надання управлінських і адміністративних послуг.

За даних обставин управлінські та адміністративні послуги дуже часто сприймаються громадянами як забюрократизована процедура здійснення дозвільно-розпорядних функцій органами виконавчої влади, а бізнесові структури розцінюють їх як адміністративні бар'єри започаткування і здійснення підприємницької діяльності.

Підвищення ефективності надання управлінських та адміністративних послуг органами виконавчої влади можливе за умови орієнтації останніх на потреби особи, так



само як у приватному секторі надавачі послуг орієнтуються на потреби споживача, його запити та очікування. Виходячи з такого формату взаємовідносин надавача і споживача послуг, повинна формуватись вся система внутрішньоорганізаційного управління в органах виконавчої влади. При цьому особлива увага керівництва державних органів має зосереджуватись на використанні таких інструментів внутрішньоорганізаційного управління, як стратегічне планування, маркетингові дослідження, на запровадженні елементів організаційної культури, оптимальних процедур надання послуг.

Забезпечення якісного надання управлінських та адміністративних послуг повинно бути закріплене як одна зі стратегічних цілей діяльності державних органів, досягнення якої передбачає вдосконалення всіх елементів їх внутрішнього потенціалу і, в першу чергу, кадрового та гнучкого реагування на запити елементів зовнішнього середовища, а саме — споживачів послуг.

Напрямки вдосконалення кадрового потенціалу органів виконавчої влади визначені в контексті реформування державної служби. Так, визначення та запровадження стандартів професійної діяльності державних службовців на засадах стратегічного планування діяльності державних органів з орієнтацією на надання державних послуг окреслено як основне завдання Програми розвитку державної служби на 2005 – 2010 роки, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 8 червня 2004 року №746.

Важливу роль у налагодженні ефективної діяльності державних органів як сервісних організацій покликана відіграти маркетингова система. Основною функцією маркетингової системи органів виконавчої влади є збір інформації про потреби, запити і вимоги споживачів послуг, яка виступає базою вироблення і реалізації стратегії підвищення якості управлінських та адміністративних послуг.

При здійсненні маркетингової діяльності в державних органах слід зосередити увагу на дослідженні таких елементів надання послуг, як:

учасники процесу надання послуг (працівники і клієнти);

фізичне оточення (приміщення, технічні засоби);

процес (процедури і дії, що реалізуються при наданні управлінських і адміністративних послуг).

Споживач є найважливішим елементом системи надання управлінських і адміністративних послуг органами виконавчої влади. Задоволення споживача в значній мірі залежить від його сприйняття процесу надання послуг. Тому і в процесі розробки управлінських та адміністративних послуг, і в процесі їх надання слід у найбільш ефективній формі знайомитись з потребами й запитами споживача. Особливо з його вимогами до способу, часу, місця, строків надання управлінських і адміністративних послуг, до рівня доступності подання інформації в інструктивних матеріалах, до чіткості роз'яснень щодо правових наслідків отриманого документу.

Другим важливим елементом процесу надання управлінських та адміністративних послуг є державний службовець, який представляє державний орган і забезпечує реалізацію державної політики. Особливе становище державного службовця обумовлене тим, що він одночасно повинен діяти в інтересах споживача управлінських і адміністративних послуг та домагатись виконання функцій та завдань державного органу. Для забезпечення належної якості державних послуг державний службовець, залучений до їх надання, має відповідати не тільки кваліфікаційним вимогам, а й володіти певним психофізіологічним, освітнім, творчим, комунікативним, моральним потенціалом.

Фізичне оточення як елемент надання послуг включає всі сприйнятні аспекти пізнання споживача управлінської та адміністративної послуги. До фізичного оточення відноситься інтер'єр споруди, в якій знаходиться державний орган, меблі і обладнання, освітлення, температура і рівень шуму в приміщенні, вказівні знаки, місце паркування автомобілів. Усі елементи фізичного оточення здійснюють вплив як на споживачів, забезпечуючи їм певний рівень комфортності одержання управлінських та адміністративних послуг, так і на державних службовців, створюючи їм умови для продуктивної роботи. З огляду на це для забезпечення якості надання управлінських та адміністративних послуг керівництву органів виконавчої влади важливо організовувати постійне оновлення та підтримку на належному рівні всіх складових фізичного оточення надання державних послуг.

Якість управлінських та адміністративних послуг у значній мірі визначається рівнем організації процесу їх надання. Тому завдання маркетингу в органах виконавчої влади полягає у встановленні вимог споживачів, що повинні враховуватись у процесі надання управлінських та адміністративних послуг. У сфері управлінських і адміністративних послуг процес, який створює послугу, важливий для споживача так само, як і результат. Це, в першу чергу, стосується таких аспектів процесу надання управлінських та адміністративних послуг, як кількість відвідувань державного органу для одержання послуги, перелік документів, що необхідно представити та заповнити, тривалість очікування кінцевого результату, вибір способів отримання послуг, вибір способів звернення за послугою, організація особистого прийому споживачів, терміни очікування в черзі прийому, режими доступу до приміщення органу державної влади.



Використання результатів маркетингових досліджень дасть змогу органам виконавчої влади розробити ефективні механізми надання управлінських і адміністративних послуг та сформувані стратегії підвищення їх якості.

Важливою передумовою підвищення ефективності реалізації механізму надання управлінських та адміністративних послуг органами виконавчої влади є налагодження контактів зі споживачами послуг через:

публікацію в пресі інформації про порядок надання послуг чи отримання консультації;

надання консультацій через засоби масової інформації у форматі "запитання – відповідь";

організацію проведення "гарячих ліній" на телебаченні з метою забезпечення громадськості інформацією з питань, з якими громадяни найчастіше звертаються до державного органу;

створення довідкових пунктів, Інтернет-кіосків для розгляду звернень громадян і юридичних осіб у віддаленому режимі;

організацію виїзних консультативних груп;

проведення Інтернет-опитувань споживачів щодо якості надання управлінських та адміністративних послуг.

З метою вдосконалення механізмів надання управлінських та адміністративних послуг органами виконавчої влади, забезпечення гарантій прав споживачів послуг гостро постала необхідність законодавчого врегулювання порядку і стандартів якості надання державних послуг. В основу визначення стандартів якості надання управлінських та адміністративних послуг органами виконавчої влади доцільно покласти такі критерії:

результативність. Орган виконавчої влади повинен орієнтуватись на задоволення потреб споживачів, а не на виконання формальних процедур;

оперативність і своєчасність. Послуги повинні надаватись по можливості якомога швидше та з врахуванням конкретних потреб споживача у певній ситуації;

доступність. Споживачу повинні бути створені умови одержання послуги з найменшими затратами часу, коштів та особистих зусиль;

простота. Вимоги, які ставляться до приватної особи для отримання послуги, повинні бути простими, зрозумілими та обґрунтованими;

відкритість. Споживачам управлінських та адміністративних послуг повинен забезпечуватись відкритий доступ до інформації з питань отримання послуг;

чутливість. Працівники органу виконавчої влади повинні ставитись до кожної особи як до найважливішого клієнта.

Література: 1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. — К.: Просвіта, 1996. — 80 с. 2. Сороко В. Концептуальний підхід до проблеми запровадження інституту надання державних послуг у практику діяльності державних службовців // Вісник державної служби України. — 2004. — №3 — С. 12. 3. Авер'янов В. Актуальні завдання реформування адміністративного права // Право України. — 1999. — №8. — С. 10 – 11. 4. Авер'янов В. До питання про поняття так званих "управлінських послуг" // Право України. — 2002. — №6. — С. 125 – 127. 5. Коліушко І. Управлінські (адміністративні) послуги — новела адміністративного права. Адміністративна реформа для людини. — К., 2001. — С. 25 – 35. 6. Ластовецький А. Вдосконалення державного регулювання підприємництва в ракурсі адміністративної реформи // Право України. — 2002. — №6. — С. 18 – 24. 7. Домчек В. Адміністративна реформа: поліпшення якості і підвищення ефективності державних послуг // Вісник УНАДУ. — 2004. — №1. — С. 217 – 225.

Першуков Л. С.

УДК 65.015.2

ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ У СФЕРІ ДЕРЖАВНИХ ПОСЛУГ

In the article the features of application the Balanced Score Card (BSC) in state organisations are considered.

Бурхливий розвиток інформаційних технологій, що відбувався в останні десятиліття, позитивно вплинув на збільшення продуктивності у всіх сферах людської діяльності. Не є виключенням і сфера державних послуг. У дослідженні Міжнародної

© Першуков Л. С., 2005

організації праці відзначається, що "найбільш перспективним напрямком у справі підвищення продуктивності у сфері державних послуг є автоматизація конторських робіт на базі інформаційної технології і комп'ютеризації" [1, с.151]. Обстеження, проведене в США групою "Продактивити девелопмент груп інк.", показало, що в 200 вивчених випадках великі успіхи в підвищенні продуктивності в державному секторі пояснюються, головним чином, автоматизацією відповідних державних послуг [1].

Разом із розвитком технічних характеристик обчислювальної техніки, що дозволяють швидше обробляти усі великі обсяги інформації, основний вплив на зростання продуктивності робить розвиток технологій застосування обчислювальних засобів – реінжиніринг бізнес-процесів, формування нових, заснованих на особливостях застосування техніки, принципів роботи.

Продуктивність державних структур усе ще залишається більш низькою, чим у комерційному секторі, де ринкові умови господарювання, найжорстокіша конкуренція змушують постійно підвищувати ефективність робіт, "видавлюючи" шляхом природного добору на периферію тих, хто не встигає в цій гонці. Умови господарювання державних структур такі, що їхня оцінка найчастіше відбувається з акцентом винятково на економічність, ігноруючи якість. Крім того, процедура державного фінансування передбачає "покарання" менеджерів, що домагаються кращого використання ресурсів, шляхом скорочення і перерозподілу асигнувань на користь тих, хто керується менш ефективно. У результаті зростання обсягів державних послуг автоматично супроводжується пропозиційним збільшенням фінансування, оскільки останні найчастіше розглядаються з позиції престижу. "Скоротити бюджет гарного керівника – значить створити враження, що він працював погано; збільшити бюджет поганого керівника – значить створити враження, що його вплив зростає. Стимули цілком суперечать логіці та ефективному керуванню; система тим самим стимулює саме те, що вона може собі найменше дозволити" [1, с.142].

Практичні спроби оцінити продуктивність державних службовців були вперше зроблені ще в першій половині минулого століття. Ридлі і Саймон у 1938 році розробили систему показників для оцінки функціонування пожежної охорони, поліції, державної системи освіти та ін. Наприклад, для пожежної охорони ними були запропоновані такі показники, як величина витрат на утримання, кількість пожеж і втрати від них (у тому числі за видами майна), якість виконання окремих робіт і т. д.

Систематично продуктивність у сфері державних послуг вимірюється лише в деяких розвинутих країнах. Так, у США цьому приділяють увагу, починаючи з 1967 року. Вимірювання проводять за 28 функціями (медичне обслуговування, керування кадрами тощо) з використанням близько 2,5 тис. різних показників. Це можливо завдяки тому, що з'явилися нові технічні можливості використання більш складних і інформаційно насичених систем показників.

До таких систем відноситься і запропонована *Нортоном і Капланом* на початку дев'яностих років *Система Збалансованих Показників (СЗП, Balanced Score Card, BSC)*, що є, на думку багатьох фахівців у галузі менеджменту, однією з найбільш ефективних методик керування якістю бізнес-процесів.

У СЗП-системі ключові показники діяльності згруповані по різних напрямках, що автори називають перспективами чи проєкціями. Вони дають можливість визначити стратегічні заходи й орієнтуватися на досягнення цілей, використовуючи отримані знання про ефективність бізнес-процесів.

У класичному виді СЗП-модель *Нортон-Каплана* заснована на ув'язуванні чотирьох проєкцій: "фінансові результати" (як відображення вже "досягнутого рівня"), "взаємини з клієнтами"; "внутрішні процеси"; "інновації, навчання і розвиток" (останні три проєкції служать для відображення "стратегічних перспектив").

Як показує аналіз публікацій, СЗП досить плідно застосовується не тільки в приватному, але й у державному секторі.

Роберт Каплан, один із засновників СЗП, в ексклюзивному інтерв'ю журналу "Секрет фірми", відповідаючи на питання про можливість побудови систем показників у державних масштабах, заявив: "Ми вже бачимо ознаки того, як держави намагаються розробляти національні стратегії і системи збалансованих показників на основі таких стратегій. Так, наскільки мені відомо, Президент Мексики Висенте Фокс розробив BSC для своєї країни по трьох стратегічних напрямках. На початку березня у Вашингтоні пройде конференція, на якій будуть розглядатися національні показники США" [2].

Можливість побудови такої системи в Росії обговорювалася Марком Федіним, президентом консалтингової компанії ВКГ, що має практичний досвід упровадження Збалансованої системи показників. Він констатував: "Ми можемо розробити таку систему показників і для такої великої корпорації, як Росія. ВКГ володіє технологіями впровадження *Balanced Scorecard* для некомерційних організацій, а також для державних структур" [3]. І далі, відповідаючи на запитання про те, що заважає зайнятися впровадженням цієї системи в державних структурах, він заважає: "щоб просунути такий



проект..., нам може знадобитися багато місяців ходіння по коридорах влади. За цей час ми встигнемо реалізувати кілька проектів для комерційних структур", не говорячи вже про те, що "дуже часто для того, щоб одержати який-небудь, навіть незначний по масштабах, проект у державних структурах, необхідно обіцяти різним посередникам до 30% його вартості".

І, проте, специфіка функціонування державних структур є такою, що деякі економісти вважають застосування СЗП особливо ефективним саме в цих організаціях. Так, Петер Хорват, доктор економіки, професор, завідувач кафедри загальної теорії економіки підприємства і контролінгу Штутгартського університету (Німеччина), відзначає, що "особливо зручно збалансовану систему показників використовувати як інструмент стратегічної комунікації і специфікації в тих випадках, коли стратегія сформульована розпливчато і носить політичне забарвлення. Особливо часто таке трапляється в державній адміністрації і некомерційних організаціях" [4].

На відміну від комерційних організацій державні структури обмежені у використанні фінансових показників як характеристики "досягнутого рівня". Застосування ряду показників "стратегічних перспектив" неможливо через відсутність у діяльності маркетингової складової, необхідності ведення конкурентної боротьби за споживача, наявності досить централізованої системи постачання. Тому система збалансованих показників буде досить сильно відрізнятися від подібних систем у комерційних структурах (де вони вже одержали широке практичне використання) не тільки за переліком показників, але і за структурою обраних проєкцій.

Аналізуючи вищесказане, можна зробити висновок, що завдання **побудови системи збалансованих показників, адаптованої до державних структур, з їх особливостями й обмеженнями здається дуже актуальною.**

На підставі принципів, викладених в описаній вище методиці, для будь-якого економічного об'єкта, в тому числі і для державної організації, можна розробити систему логічно зв'язаних між собою показників, що відображають його поточне становище і подальші перспективи в досягненні стратегічних цілей. Згідно СЗП, необхідно здійснити наступні етапи:

- формування стратегії;
- вибір проєкцій (перспектив), що впливають на стратегію;
- визначення цілей у кожній проєкції;
- визначення показників виміру, що характеризують досягнення кожної мети;
- побудова дерева причинно-наслідкових зв'язків;
- балансування (узгодження) показників, визначення цільових значень.

Остаточним етапом може стати етап вибору конкретного технічного рішення і впровадження.

Причинно-наслідкові зв'язки повинні зв'язувати в єдиний ланцюжок стратегічні цілі організації таким чином, щоб досягнення однієї з них обумовили прогрес у досягненні іншої (зв'язок по типу "якщо – то").

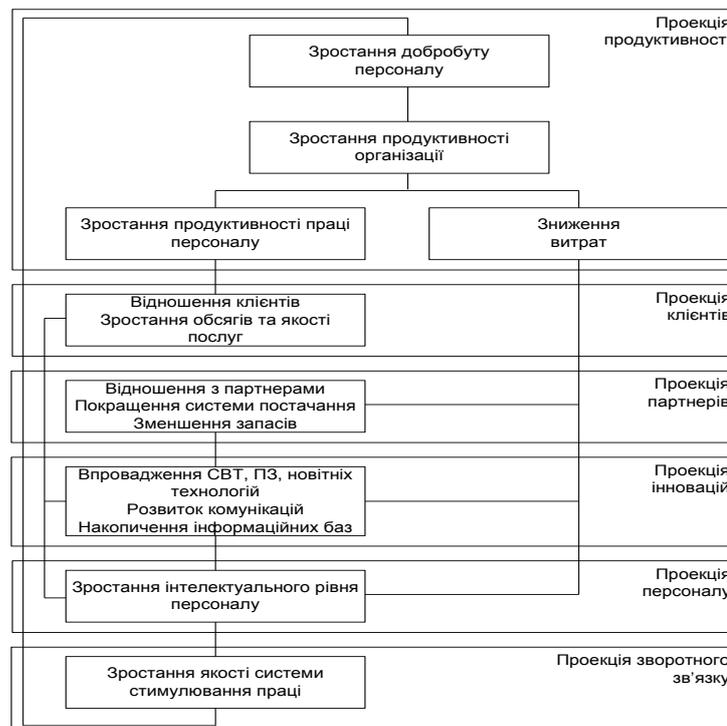


Рис. Причинно-наслідкова залежність у пропонованій системі показників

В якості проєкцій, що визначають сьогодення і майбутній стан організації, на які буде розкладатися стратегічна ціль, виступають такі перспективи (рисунок): продуктивність; клієнти; партнери; інновації; персонал; зворотний зв'язок.

Останні п'ять служать для визначення стратегічних перспектив.

Як стратегічну ціль розроблювальної нами системи показників пропонується використовувати сполучені в одному показнику прагнення людини до постійного підвищення свого добробуту і необхідне для цього збільшення продуктивності продукування благ. Це прагнення, як уже визначалося вище, може виступати як цільова функція розвитку більшості економічних систем, але в додатку до державних організацій використання подібної цільової функції обґрунтовано ще і відсутністю реальної фінансової мети.

Таким показником вже існуючого рівня втілення стратегії системи може стати соціально орієнтований показник продуктивності (СОПП), значення якого визначається за формулою:

$$I_{CO} = \frac{3n}{n} : \frac{3}{m} = \frac{3n}{n} \times \frac{m}{3} = \frac{3n}{3} \times \frac{m}{n},$$

де m – обсяг зробленої і реалізованої продукції (послуг);
 n – чисельність персоналу;
 $3n$ – обсяг коштів, що спрямовуються на споживання;
 3 – витрати.

Відношення $3n/n$ відображає величину середньої зарплати, $3/m$ – ресурсоемність одиниці продукції (послуг), $m/3$ – загальну продуктивність організації, $3n/3$ – частку оплати праці у витратах, m/n – продуктивність праці персоналу.

Економічний зміст, закладений у СОПП, можна визначити як обсяг зробленої і реалізованої підприємством продукції (послуг) за ціною використаних у ній ресурсів, що відповідає середній величині оплати праці.

СОПП уже споконвічно за своєю структурою є комплексним збалансованим показником. У ньому органічно сполучені фінансовий і виробничий показники. Їхня збалансованість полягає в тому, що при зростанні продуктивності повинне відбуватися і збільшення добробуту персоналу. У даному випадку зростання СОПП буде мати квадратичну залежність. Так, при збільшенні продуктивності в два рази і відповідному зростанні добробуту СОПП зміниться в чотири рази. Для досягнення такого ж незбалансованого зростання СОПП без зміни добробуту працівників буде потрібно чотириразове збільшення продуктивності.

Тому що СОПП є комплексним показником, а сучасний розвиток засобів обробки інформації дозволяє розширювати кількість показників, то як додаткові показники логічно використовувати значення середньої величини коштів, спрямованих на споживання, величини доходу, прибутку, витрат, а так само продуктивності праці персоналу й організації в цілому.

Класичний перелік проєкцій, що відображають перспективи подальшого розвитку, пропонується модифікувати і доповнити новими проєкціями.

Замість проєкції "внутрішні процеси" пропонується дві проєкції: "Інновації" і партнери. Вони дублюють перспективу внутрішніх процесів, але поділ на дві різні площини дозволяє більш точно відбити особливості впровадження нової техніки і технологій, не змішуючи їх з питаннями постачання. Крім того, процеси постачання в держструктурах найчастіше централізовані, що обмежує реальні перспективи і волю дій для підвищення ефективності через цю проєкцію.

Проєкція зворотного зв'язку забезпечує справедливість системи розподілу, наявність якої є одним з факторів зростання продуктивності. Крім того, ця проєкція дозволяє зациклити всю систему показників, відбити вплив існуючих результатів діяльності економічної системи на її майбутні результати.

З огляду на велику частку безальтернативності в процесі споживання послуг держструктур з боку їхніх клієнтів, проєкцію "Клієнти" взагалі можна було б не використовувати. Вона залишена для відображення обсягу і якості виробленої продукції, що при виробництві послуг залежить багато в чому від відношення (задоволеності) клієнтів, а так само на випадок виявлення додаткових, специфічних для конкретних підприємств, показників.

Проєкція "Інновації" призначена для відображення процесу впровадження нових технологій. Одним з показників у її складі може бути величина залишкової вартості засобів обчислювальної техніки і програмного забезпечення. При ретельній організації обліку дана величина повинна адекватно відбивати не тільки фізичне, але і моральне старіння, а значить і подальші перспективи використання.

Наявність проєкції "Персонал" не є оригінальним, оскільки в багатьох збалансованих системах показників застосовується дана проєкція (наприклад, модель Мейсела).



Як показники, що характеризують проєкцію "Персонал", можуть бути використані наступні:

- освітній рівень і кваліфікація персоналу;
- середня тривалість роботи персоналу (що характеризує його досвідченість);
- середній вік працівників (як характеристика потенціалу для нововведень).

У даній роботі був запропонований перелік проєкцій для побудови збалансованої системи показників державної організації, було побудоване дерево причинно-наслідкових зв'язків між цими проєкціями. Також був поданий ряд загальних показників для декількох проєкцій, у першу чергу, для цільової проєкції "Продуктивність". Подальший розвиток даної концепції полягає у виборі всіх необхідних показників для всіх проєкцій, визначенні їхніх цільових значень, балансування цих значень між собою. Ця робота повинна виконуватися вже в реальних умовах, оскільки в ній повинні бути враховані специфічні особливості конкретної організації.

Література: 1. Правительство и государственные служащие // Труд в мире. Т. 4. — М.: НИИ труда, 1991. — 180 с. 2. Секреты применения BSC от Роберта Каплана // <http://www.balancedscorecard.ru/bsc856.htm> 3. Федин М. Эффективно управлять можно лишь тем, что можно достоверно измерить. Сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard) и управление российскими компаниями // Top-manager. — 2003. — №11. — С. 24 – 25. 4. Хорват П. Сбалансированная система показателей как средство управления предприятием // <http://www.balancedscorecard.ru/bsc847.htm>

Чудна Т. М.

УДК 336.14

ФОРМУЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ОБРАХУНКУ МІЖБЮДЖЕТНИХ ТРАНСФЕРТІВ

In the article the notion of inter-budgetary relations is interpreted, the objective process of increasing the local budget share into the budgetary system as well as the transference of new sources of incomes to the local budget agencies are motivated.

Безумовним досягненням Бюджетного кодексу на шляху врегулювання міжбюджетних відносин є чітке розмежування видатків як між державним і місцевими бюджетами, так і між трьома видами місцевих бюджетів (бюджетами місцевого самоврядування, районними, обласними). Міжбюджетні відносини — це відносини між державою, Автономною Республікою Крим та місцевим самоврядуванням щодо забезпечення відповідних бюджетів фінансовими ресурсами, необхідними для виконання функцій, передбачених Конституцією України та законами України. Метою регулювання міжбюджетних відносин є забезпечення відповідності між повноваженнями на здійснення видатків, закріплених законодавчими актами України за бюджетами, та бюджетними ресурсами, які повинні забезпечувати виконання цих повноважень. У кодексі розмежування видатків між державним бюджетом і місцевими бюджетами здійснено відповідно до встановленого конституційного рівня повноважень та основних принципів. Розмежування видатків за видами бюджетів здійснено для забезпечення стабільного та уніфікованого порядку фінансування суспільних послуг, встановлення відповідальності за якість надання цих послуг та максимального наближення послуг до їх безпосереднього споживача. У Бюджетному кодексі встановлено розмежування видів видатків між бюджетами згідно з такими принципами:

- 1) максимальної відповідності видаткових повноважень на надання бюджетних послуг рівню органу влади, за яким встановлена відповідальність за правове врегулювання, фінансове забезпечення та здійснення цих послуг (принцип відповідності);
- 2) концентрації бюджетних видатків за спеціалізованими видами соціальних послуг у видатках обласних бюджетів, що сприяє економії бюджетних коштів (так званий "ефект масштабу").

© Чудна Т. М., 2005

Відповідальність за здійснення видатків з місцевих бюджетів покладається, згідно зі ст. 84 Бюджетного кодексу України, на Раду міністрів АРК, місцеві державні адміністрації та виконавчі органи відповідних рад, міських, селищних, сільських голів, якщо відповідні виконавчі органи не створені [1].

Для забезпечення фінансовими ресурсами видаткових повноважень, що передані на виконання з місцевих бюджетів, Кодекс статтею 85 встановлює положення, згідно з яким держава може передавати органам місцевого самоврядування право на здійснення видатків лише за умови відповідної передачі бюджетних ресурсів у вигляді закріплених за відповідними бюджетами загальнодержавних податків і зборів (обов'язкових платежів) або їх частки, а також трансфертів з Державного бюджету України. Одночасно місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад, міські, селищні, сільські голови, якщо відповідні виконавчі органи не створені, зобов'язані забезпечити здійснення відповідних видатків.

До прийняття Бюджетного кодексу рада вищого рівня могла щороку встановлювати, з якого бюджету утримувати той чи інший заклад, що не стимулювало місцеві органи влади розвивати такі заклади та аналізувати їх ефективність і корисність для території. Статтею 86 Кодексу встановлено чіткі критерії розмежування видів видатків між місцевими бюджетами.

Закріплення переліку бюджетних послуг за видами бюджетів створює зацікавленість місцевих органів влади в підвищенні якості надання бюджетних послуг, в оптимальному розподілі бюджетних ресурсів між видами послуг залежно від потреб населення конкретної території. Крім того, тепер можна витратити кошти на розвиток місцевих бюджетних закладів, не боячись, що наступного року ці установи переведуть на утримання з іншого бюджету.

Постановою Кабінету Міністрів України від 31.12.2004 року №1782 "Деякі питання врегулювання міжбюджетних відносин" відповідно до Закону України "Про міжбюджетні відносини між районним бюджетом та бюджетами територіальних громад сіл, селищ, міст та їх об'єднань" Кабінет Міністрів України постановив: затвердити формулу розподілу обсягу міжбюджетних трансфертів (дотації вирівнювання та коштів, що передаються до відповідного місцевого бюджету) між районним бюджетом або міським бюджетом м. Севастополя Автономної Республіки Крим чи обласного значення, якому адміністративно підпорядковані інші міста, села, селища, та бюджетами територіальних громад сіл, селищ, міст та їх об'єднань.

Відповідно до цієї формули здійснюється розподіл обсягу міжбюджетних трансфертів між районним бюджетом чи обласного значення, якому адміністративно підпорядковані інші міста, села, селища (далі – міський бюджет), та бюджетами територіальних громад сіл, селищ, міст та їх об'єднань.

У даній формулі застосовуються такі умовні позначення:

i — бюджет міста районного значення, села, селища чи селища міського типу (далі – бюджет місцевого самоврядування);

r — зведений бюджет району;

m — зведений бюджет обласного значення, якому адміністративно підпорядковані інші міста, села, селища (далі — зведений бюджет міста).

Відповідно до положень Бюджетного кодексу обсяг трансфертів місцевим бюджетам має обраховуватися виключно на основі формульного порядку, будь-яке "ручне" регулювання суми трансфертів забороняється. Запровадження формульного порядку розподілу міжбюджетних трансфертів сприяє поліпшенню процесу підготовки місцевих бюджетів, підвищенню прозорості бюджетних рішень, забезпеченню автономності місцевих видатків, справедливому розподілу бюджетних ресурсів і стимулюванню економії місцевих видатків та мобілізації доходів.

Оскільки обсяг трансферту місцевому бюджету впливає з формульного розрахунку, цей обсяг не може більше бути предметом "торгів" чи переговорів. Як наслідок, відпадає необхідність у лобюванні завищених обсягів трансфертів органами місцевого самоврядування, що дозволяє посадовим особам, які відповідають за стан формування місцевого бюджету, більше часу та зусиль приділяти питанням підвищення ефективності надання суспільних послуг та більш якісному управлінню бюджетними ресурсами. Міністерством фінансів України щорічно доводяться основні показники бюджету до рівня районів.

У статті 98 Бюджетного кодексу визначено, що розподіл обсягу міжбюджетних трансфертів між державним і місцевими бюджетами визначається на основі формули,



яка затверджується Кабінетом Міністрів України. Окрім цього, в статті встановлено ключові параметри, що мають бути враховані у формулі, а саме:

- 1) фінансові нормативи бюджетної забезпеченості та коригуючі коефіцієнти до них;
- 2) кількість мешканців та кількість споживачів соціальних послуг;
- 3) індекс відносної податкоспроможності відповідного міста чи району;
- 4) прогнозний показник кошика доходів бюджетів місцевого самоврядування;
- 5) коефіцієнт вирівнювання.

Визначення об'єктивного рівня податкового потенціалу окремого бюджету стосовно інших місцевих бюджетів здійснюється за допомогою індексу відносної податкоспроможності. Цей показник відображає рівень розвитку податкової бази та не створює в органів місцевого самоврядування негативних стимулів до нарощування податкових надходжень до місцевих бюджетів.

Важливою особливістю формульних трансфертів, яку часто не зовсім розуміють, є те, що в основі трансфертів лежить різниця між розрахунковою видатковою потребою і розрахунковою податкоспроможністю. При цьому розрахункова видаткова потреба та відносна податкоспроможність не визначаються фактичними обсягами доходів та видатків. Показник розрахункової видаткової потреби спирається на розрахунок видаткових нормативів, а розрахункова податкоспроможність залежить від ефективності та потенціалу збирання доходів. Як наслідок, формула створює важливі стимули до заощадження коштів і мобілізації додаткових доходів скрізь, де тільки можливо.

Індекс податкоспроможності бюджетів місцевого самоврядування визначається як відношення середньодушового кошика доходів, які враховуються при визначенні обсягу трансфертів бюджету, до аналогічного кошика в середньому по місцевих бюджетах України. Після того як індекси відносної податкоспроможності визначено, їх не можна переглядати частіше, ніж раз у три роки: це має стимулювати органи місцевого самоврядування до нарощування доходів.

Положення Бюджетного кодексу щодо розподілу міжбюджетних трансфертів між державним і місцевими бюджетами спрямовано на забезпечення таких основних вимог:

- 1) механізм розподілу міжбюджетних трансфертів має виконувати порівняльну та стимулюючу функції;
- 2) розподіл міжбюджетних трансфертів слід проводити за єдиною методикою на основі прозорих формул (для можливості перевірки розрахунків) та на підставі об'єктивних критеріїв бюджетної забезпеченості;
- 3) у розрахунках бюджетної забезпеченості не можуть використовуватися звітні показники фактичних видатків місцевих бюджетів: необхідна об'єктивна і прозора оцінка відносного рівня видаткових потреб у розрахунку на одного мешканця чи отримувача бюджетної послуги;
- 4) встановлення обсягів міжбюджетних трансфертів до рівня бюджетів місцевого самоврядування у законі про державний бюджет на наступний рік (в абсолютних сумах);
- 5) додержання стабільності в обсягах і принципах розподілу міжбюджетних трансфертів, що має забезпечити максимальний рівень передбачуваності прогнозування місцевих бюджетів обсягів міжбюджетних трансфертів на середньострокову перспективу.

У Бюджетному кодексі міжбюджетні трансферти поділені на три групи.

До першої групи належать трансферти, що здійснюються в порядку вирівнювання бюджетної спроможності на безоплатній і безповоротній основі для покриття поточних видатків:

- 1) дотація вирівнювання доходної спроможності бюджету;
- 2) трансферти, що передаються до Державного бюджету України та місцевих бюджетів з інших місцевих бюджетів.

До другої групи належать трансферти, що надаються для використання на певну мету в порядку, визначеному тим органом, який прийняв рішення про надання субвенції:

- 1) субвенція на здійснення програм соціального захисту, що надається з державного бюджету;
- 2) субвенція на компенсацію втрат доходів бюджетів місцевого самоврядування на виконання власних повноважень внаслідок надання пільг, встановлених державою (надається з державного бюджету);
- 3) субвенція на виконання інвестиційних проектів;
- 4) субвенції на утримання об'єктів спільного користування чи ліквідацію негативних наслідків діяльності об'єктів спільного користування;
- 5) субвенції на виконання власних повноважень територіальних громад сіл, селищ, міст та їх об'єднань;
- 6) інші субвенції.

До третьої групи належать інші безумовні трансферти, що надаються на безоплатній і безповоротній основі у вигляді дотації.

Міжбюджетні трансферти, що належать до першої групи, розраховуються на формульній основі як різниця між середньодушовими видатковими потребами (обчислюються на основі єдиних фінансових нормативів бюджетної забезпеченості) та середньодушовою податкоспроможністю, помноженою на кількість населення відповідної території.

У разі, якщо місто чи район мають перевищення доходів над плановими видатковими потребами, здійснюється негативний трансферт (кошти, що передаються до державного бюджету), обсяг якого визначається за допомогою формули, що застосовується для обрахунку всіх трансфертів.

Дотація, обчислена за формулою, має сприйматись як фіксований, одноразовий платіж. Зусилля місцевого самоврядування, спрямовані на заощадження видатків або нарощення бази оподаткування, не можуть позначитися на його обсязі. Отже, якщо місцеве самоврядування в змозі знайти ощадливіший спосіб надання соціальних послуг, воно не втрачає нічого із заощаджених коштів.

Бюджет Харківського району на 2005 рік сформовано виходячи із положень Бюджетного Кодексу України, який забезпечує процес визначення міжбюджетних трансфертів (дотацій, вилучення та цільових субвенцій), а також відповідно до Закону "Про Державний бюджет України на 2005 рік" та змін до нього, який визначає обсяг дотації вирівнювання, що одержується з Державного бюджету України та цільових субвенцій з державного бюджету на пільги, субсидії та допомоги населенню [2].

Кабінетом Міністрів України доведена Постанова від 31 грудня 2004 №1782 "Про затвердження формули розподілу обсягів міжбюджетних трансфертів між районним бюджетом та бюджетами міст районного значення, селищ, сіл". Але в цій методиці не врахована внутрішня структура нашого району. В Харківському районі знаходяться 2 бюджетні міста районного значення, 14 бюджетів селищ міського типу, 12 бюджетів сіл. Згідно з Постановою необхідно вести розрахунок для міст і селищ за однією формулою, а для сіл — за іншою. Ця проблема існує при розрахунку видатків на утримання органів місцевого самоврядування та дошкільної освіти. Потреба Харківському району на утримання основних галузей (органів місцевого самоврядування, освіти, охорони здоров'я, культури, соціалізму) складає 76 млн. грн., а доведена контрольна сума — 68 млн. грн.

Органи місцевого самоврядування. Доведена контрольна сума зі змінами у розмірі 3,8 мільйонів гривень збільшена на 644 тисячі гривень. При тому, що загальна потреба по району з урахуванням підвищення заробітної плати складає 5 мільйонів гривень, тобто доведена цифра покриває лише 80% від потреби. Якщо розподіл вести згідно з формулою, рекомендованою Кабміном, то для міст і селищ покривається потреба на захищені статті та енергоносії, а на сільські ради на ці ж статті видатків не вистачає 76,0 тисяч гривень.

Дошкільна освіта. Недоліком Харківського району є те, що дошкільною освітою охоплено всього 21% дітей віком до 6 років. Доведений бюджет на 2005 рік зовсім не сприяє розвитку освіти в районі, а методика для розрахунку видатків на дошкільну освіту ставить на межу закриття всі 9 сільських дитячих садків.

Потреба на утримання дитячих садків по району складає 6,8 мільйонів гривень при доведеній сумі 6,2 мільйони грн. Тобто не покривається видатків в сумі 500 тис. гривень. Це саме та сума, яка вкрай необхідна для відновлення матеріально-технічної бази дошкільних закладів.

При дотриманні вимог розподілу бюджету на дошкільну освіту між місцевими радами на міста та селища припадає сума в 6,2 мільйонів грн, тобто 99,3% загального бюджету. Потреба покривається на 129%, в повному обсязі забезпечуються захищені статті та є можливості для здійснення інших видатків. Тоді як на сільські дитячі садки залишається менше ніж 1% загальної суми бюджету (41,7 тис. грн.). Потреба на утримання цих закладів складає 1,2 мільйони грн. Як видно, на утримання в середньому одного сільського дитячого садка припадає лише 4,5 тис. грн.

У районі ще стоїть гостра проблема з видатками на позашкільну освіту, охоплено лише 11% дітей. Позашкільна освіта утримується з районного бюджету. Згідно зі ст.91 Бюджетного Кодексу України дані видатки здійснюються за рахунок коштів, що не враховуються при визначенні міжбюджетних трансфертів (доходи кошика №2). В районному бюджеті цей кошик складає лише 60,0 тис. грн. на всі потреби. На позашкільну освіту потрібно більше 350 тис. грн. Кожна місцева рада на утримання гуртків, які знаходяться на її території надає субвенцію на виконання власних повноважень. Але далеко не всі ради надали субвенцію на позашкільну освіту — не знайшли коштів на освіту дітей, які проживають на території цих рад. Це видно на рис. 1.

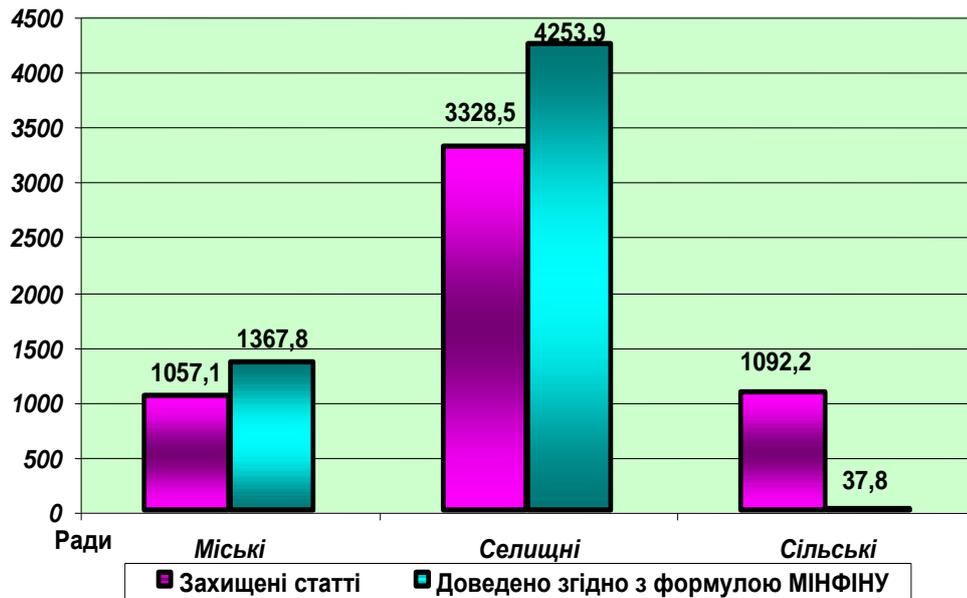


Рис. 1. Аналіз забезпеченості видатків на захищені статті дитячих закладів на 2005 рік згідно з формулою Мінфіну (тис. грн.)

При використанні ознаки "селище міського типу 1" на заробітну плату по місцевим радам навіть при її розрахунку не по фактичним штатам, а по нормативним без премії та матеріальних допомог, та на оплату енергоносіїв на рівні фактичних минулого року не вистачає по сільським радам 99,3 тис. грн., при тому, що потреба по міським та селищним радам покривається повністю. Це чітко видно на рис. 2.

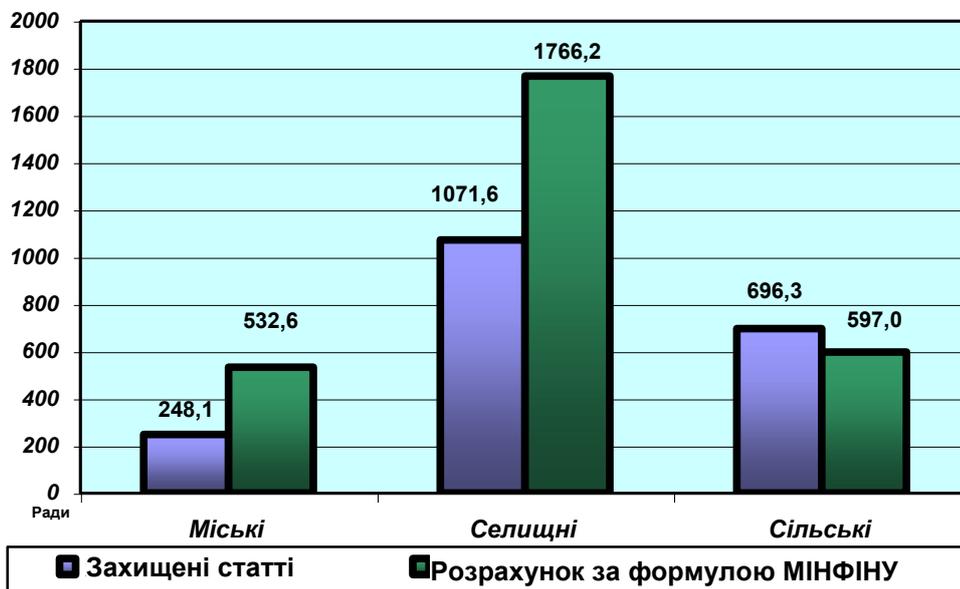


Рис. 2. Аналіз забезпеченості видатків на захищені статті органів місцевого самоврядування на 2005 рік згідно з методикою Мінфіну (тис. грн.)

Виходячи з цих розрахунків, на сесію районної ради було запропоновано на розгляд 2 варіанти з наданням усіх даних. Депутатами ради було прийнято рішення розрахунки вести без ознаки "селище міського типу 1", що дасть змогу забезпечити видатки на захищені статті в повному обсязі. Це зображено на рис. 3 та 4. Тому розрахунки проводились за однією формулою. Питання щодо затвердження формули, яка б враховувала особливості району вирішуються до цього часу.



Рис. 3. Аналіз забезпеченості видатків на захищені статті органів місцевого самоврядування на 2005 рік згідно з методикою, що пропонується (тис. грн.)

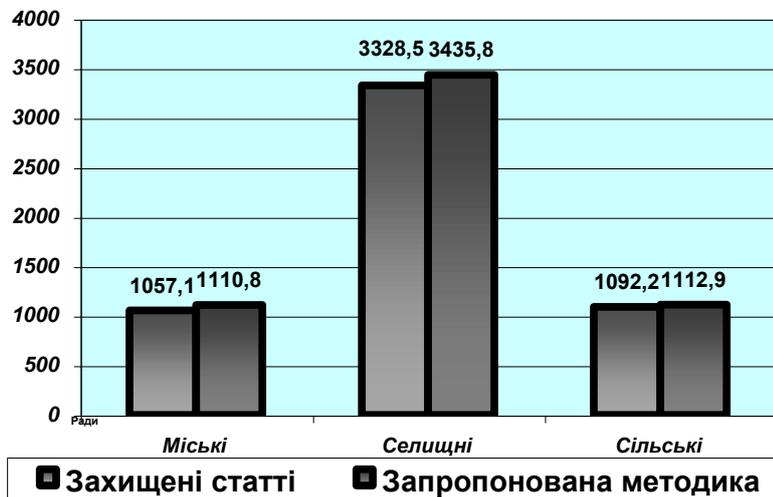


Рис. 4. Аналіз забезпеченості видатків на захищені статті дитячих дошкільних закладів на 2005 рік згідно з методикою, що пропонується (тис. грн.)

Література: 1. Закон України "Бюджетний Кодекс України" від 21.06.2001 №2542-III // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — №37. — С. 189. 2. Закон України "Про Державний бюджет України на 2005 рік" від 29.12.2004 №249 // Урядовий кур'єр. — 2004. — С. 3. 3. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — №30. — С. 141. 4. Закон України "Про місцеве самоврядування в Україні" від 21.05.1997 №280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — №24. — С. 170. 5. Закон України "Про закупівлю товарів, робіт та послуг за державні кошти" від 22.02.20 №1490-III 00 // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — №20. — С. 148. 6. Указ Президента України "Про невідкладні заходи щодо механізмів казначейського обслуговування" від 05.12.2002 №1133/2002 // Офіційний вісник України. — 2002. — №49. — С. 12. 7. Указ Президента України "Про зміцнення фінансової дисципліни та запобігання правопорушенням у бюджетній сфері" від 11.01.2002 №6 // Офіційний вісник України. — 2002. — №52. — С. 9. 8. Постанова Кабінету Міністрів "Про затвердження порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ" від 28.02.2002 №228 // Офіційний вісник України. — 2002. — №9. — С. 101. 9. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження порядку використання коштів резервного фонду бюджету" від 29.03.2002 №45 // Офіційний вісник України. — 2002. — №14. — С. 124. 10. Постанова Кабінету Міністрів України "Порядок фінансування видатків місцевих бюджетів на здійснення заходів з виконання державних програм соціального захисту населення за рахунок субвенції з державного бюджету" від 4.03.2002 р. №256 // Офіційний вісник України. — 2002. — №10. — С. 194. 11. Наказ Державного казначейства "Про порядок казначейського обслуговування місцевих бюджетів за доходами та перерахуванням міжбюджетних трансфертів" від 31.01.2002 року №17 // Офіційний вісник України. — 2004. — №9. — С. 177. 12. Наказ Державного Казначейства України "Про затвердження порядку обліку зобов'язань розпорядників коштів бюджету в органах Державного казначейства" від 19.10.2000 №103 // Офіційний вісник України. — 2000. — №44. — С. 196.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

The article is based on data of the state statistical inspections. The tendencies and the dynamics of diminution of number of employees, working at the enterprises, the average monthly nominal and real wage rise, the usage of the working hours are analysed. The main directions of the state policy in the sphere of payment for labour are offered.

Відносини зайнятості зумовлюються економічними, демографічними та соціальними процесами. Економічний зміст зайнятості полягає у тому, що кожен працівник має можливість забезпечити собі та своїй родині належне існування, а також сприяти зростанню ефективності суспільного виробництва. Соціальний зміст зайнятості полягає у формуванні та розвитку особистості. Демографічний зміст зайнятості відображає її взаємозалежність з віково-статевими характеристиками населення, його структурою та ін. Але вирішити ці питання неможливо без реформування заробітної плати в країні. Наслідки командно-адміністративної системи в Україні, коли мала місце так звана "зрівнялівка" в оплаті праці, зрозуміло, не можуть бути ліквідовані миттєво, потрібні глибокі дослідження в питаннях оплати праці, вивчення зарубіжного досвіду та впровадження його елементів у нашій країні з урахуванням сучасного стану економіки [1].

Для того щоб жити і задовольняти свої матеріальні та духовні потреби, людина повинна мати необхідні матеріальні кошти. Ці кошти можуть добуватись різними шляхами: людина може займатися індивідуальною трудовою або підприємницькою діяльністю, одержувати прибуток від цінних паперів у вигляді дивідендів. Переважна більшість людей, як робітники, так і службовці, одержують винагороду, наймаючись на роботу. Цю винагороду прийнято називати заробітною платою. Для більшості людей робота є практично єдиною можливістю забезпечити себе засобами для існування, основною формою реалізації себе як особистості.

Реформування оплати праці — це цілий комплекс заходів, що повинні здійснюватися як на макроекономічному рівні, так і на рівні підприємств. Але реформування оплати праці неможливе без змістовного обґрунтування джерел підвищення заробітної плати. Підвищення заробітної плати та подальше її зростання можливе тільки при стабілізації та розвитку економіки країни, нарощуванні обсягів виробництва, структурній перебудові економіки, впровадженні передових технологій. Таким чином, усі питання реформування економіки України повинні вирішуватися комплексно, у взаємозв'язку та взаємозалежності, і чільне місце серед них займають питання удосконалення системи оплати праці.

При підготовці економічної доповіді використано дані офіційної державної статистики, що характеризують процеси та основні тенденції у сфері оплати праці на підприємствах, в організаціях та установах Харківської області у 2004 році порівняно з попередніми роками.

Кількість найманих працівників. У 2004 році область за кількістю працюючих на великих і середніх підприємствах посідала четверте місце в країні. В економіці регіону було зайнято 697,5 тис. осіб (без урахування найманих працівників статистично малих підприємств та зайнятих у громадян-підприємців).

Як загалом в Україні, так і в області продовжується скорочення чисельності працюючих в усіх видах економічної діяльності, а більш значно — у сільському господарстві (майже на чверть) та промисловості (на 3,4%). Скорочення зайнятості відбулося, насамперед, на підприємствах, що зазнали найбільшого спаду обсягів виробництва і де, як наслідок, склалася низька оплата праці.

У попередньому році із загальної кількості працюючих в економіці області кожен третій був зайнятий на підприємствах промисловості, сьомий — у закладах освіти, дев'ятий — в установах охорони здоров'я та соціальної допомоги.

Для виконання обсягу робіт (послуг), випуску продукції у 2004 р. було задіяно 98,8% штатної чисельності працівників підприємств, установ та організацій, які перебували у трудових відносинах (торік 97%), у промисловості — 95,2%, будівництві — 96,3%.

Заробітна плата: динаміка, тенденції. Заробітна плата найманого працівника — це особлива форма трудових відносин між працівником та роботодавцем. Вона залишається основним джерелом доходів переважної частини населення. За умов здорового ринку праці працівникам має бути гарантовано право на отримання достатнього мінімального доходу. За даними щомісячних державних статистичних спостережень з праці, під впливом позитивної економічної динаміки та низької інфляції у 2004 році на підприємствах і в організаціях Харківської області тривав процес зростання рівнів номінальної та реальної заробітної плати.

Номінальна середньомісячна заробітна плата, нарахована на одного штатного працівника, у 2004 р., порівняно з 2003 р., збільшилась на чверть і становила 568,56 грн., чим перевищила розміри соціальних гарантій, які діяли у грудні 2004 р., а саме: у півтора рази — розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб (386,73 грн.) та у 2,4 рази — розмір мінімальної заробітної плати (237 грн.). Серед регіонів України за розміром заробітної плати область посідала шосте місце. Взагалі заробітки працівників області були на 21 грн. менше, ніж середній показник по країні. Слід зазначити, що серед областей Східного регіону заробітна плата працівників Харківської області була найвищою. За одну оплачену годину кожному працівнику області було нараховано 3,62 грн., що майже на чверть перевищує дані 2003 р.

Заробітна плата в усіх видах економічної діяльності мала тенденцію до зростання, що зумовлено позитивною динамікою основних показників виробництва і зростанням рівня мінімальної заробітної плати. Однак, слід зауважити, що у сферах зайнятості, які виконують важливі функції у формуванні людського потенціалу, працюють на майбутнє нації, заробітна плата мала. Йдеться передусім про низьку оплату праці в установах охорони здоров'я, соціальної політики та у працівників сфери відпочинку, розваг, культури та спорту — на третину нижчу, ніж у цілому по області та втричі, ніж у зайнятих фінансовою діяльністю.

Зростання заробітків працюючих відбулося в усіх видах економічної діяльності. Але перевищення розміру прожиткового мінімуму не досягнуто у сільському господарстві, у готелях та ресторанах, в установах охорони здоров'я та соціальної політики, на підприємствах роздрібною торгівлі.

Заробітну плату, звичайно, не можна усереднювати, вона повинна враховувати кількісні та якісні аспекти праці, їй не власний валовий підхід. Однак вона покликана виконувати соціально захисну функцію, і не може не враховувати пріоритетних напрямків розвитку суспільства. Тому певний інтерес становлять регіональні та галузеві відмінності в заробітній платі.

За видами економічної діяльності розмір заробітної плати, як і у попередні роки, був нерівномірним. Збільшення диференціації заробітної плати одночасно зі скороченням зайнятості свідчить про розвиток аномальних процесів в економіці, при яких порівняно високий рівень оплати пов'язаний з монопольним станом підприємств, а низький — з малою ефективністю виробництва, відсутністю ринків збуту продукції. Найбільш оплачуваною залишається праця у зайнятих на підприємствах з транспортування трубопроводів, видобування енергетичних матеріалів, у фінансових установах. Розмір заробітної плати працівників цих видів діяльності коливався від 1186 грн. до 1562 грн., що відповідно у 2,1-2,7 рази більше середнього по області показника.

Проте значно нижче цього показника були нарахування зайнятим у текстильній промисловості, пошиттям одягу, в установах охорони здоров'я та соціальної допомоги, у сільському господарстві — не перевищували 64% від середньої заробітної плати по області.

Подібні факти та порівняння можна продовжувати. Вони свідчать про те, що ті види діяльності, які мали б бути авангардними, пріоритетними, мають чи не найнижчий рівень оплати праці.

Також спостерігається значна розбіжність у рівнях оплати праці за різними формами власності та організаційно-правовими формами господарювання підприємств. Заробітна плата працівників, які зайняті на підприємствах з державною формою власності, у 1,2 рази перевищувала середній рівень по області і становила 703 грн., а на комунальних підприємствах — була на третину нижча і складала 399 грн.

Порівняно з 2003 роком заробітна плата зросла в усіх районах області, однак, у кожному другому районі її розмір не перевищував прожиткового мінімуму для працездатної особи. Згідно із статистичною інформацією, вищий рівень заробітної плати зафіксовано в індустріально розвинутих районах.



Наприклад, середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника підприємств Красноградського району становила 875,85 грн., Балаклійського — 642,90 грн., тоді як у Близнюківському — 319,62 грн., у Дворічанському — 334,89 грн. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників Червонозаводського району була на третину вища, ніж цей показник по м. Харкову. Зазначені районні відмінності в рівнях оплати праці свідчать, по-перше, про її зв'язок з рівнем розвитку промисловості, по-друге, про необхідність у підвищенні внутрішньодержавної територіальної заінтегрованості, що дуже важливо з погляду соціального захисту населення.

Аналіз динаміки рівня середньої заробітної плати впродовж 2004 року свідчить про тенденцію до її зростання, за винятком травня, липня, серпня та жовтня, коли мало місце зменшення цього показника в економіці області (рисунок). У грудні 2004 року відносно до листопада рівень середньомісячної заробітної плати збільшився на 8,2% і становив 669,89 грн. Порівняно з державними соціальними стандартами, рівень середньої заробітної плати у грудні минулого року у 1,7 перевищував рівень прожиткового мінімуму та у 2,8 раза — мінімальну заробітну плату.

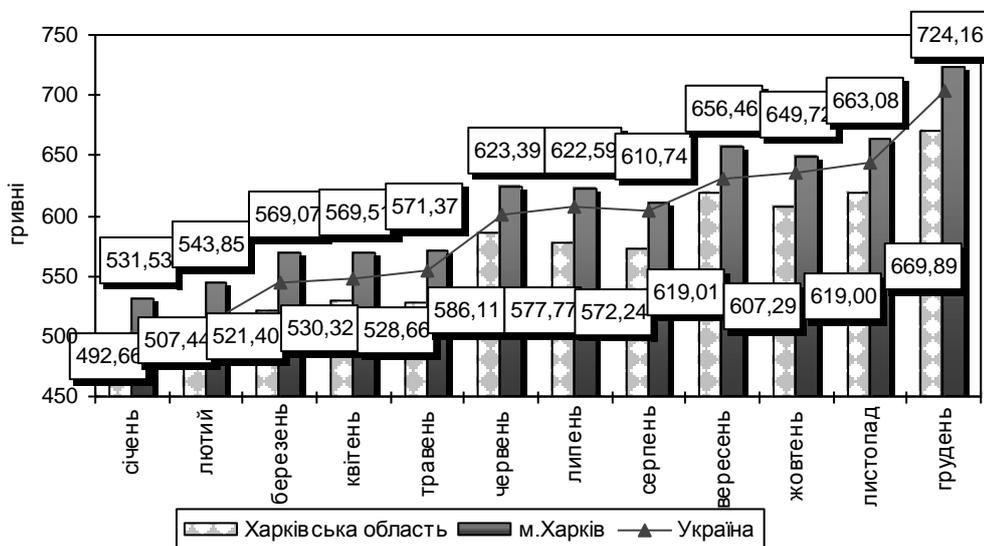


Рис. Динаміка середньомісячної заробітної плати у 2004 році

Значне зростання заробітної плати у грудні — характерне явище для цього місяця, що пов'язано з одноразовими виплатами, які здійснюються в основному в кінці року (винагороди за підсумком роботи за рік, за вислугу років, премії тощо).

Реальна заробітна плата. Відомо, що стан рівня життя населення певною мірою залежить від реальної заробітної плати, тобто рівня купівельної спроможності номінальної заробітної плати під впливом змін споживчих цін на товари та послуги.

Індекс реальної заробітної плати у грудні 2004 року порівняно з листопадом становив 106,0%, порівняно з груднем 2003 року — 118,1%. Середньомісячний розмір реальної заробітної плати у 2004 році перевищував відповідний показник попереднього року на 18%.

Структура фонду оплати праці. Фонд оплати праці, нарахований штатним працівникам у 2004 році, порівняно з 2003 роком, збільшився на 19% і складав 4,8 млрд. грн. При цьому фонд основної заробітної плати збільшився на 21,4%, а позатарифна оплата (додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати) — на 16,2%. У структурі фонду оплати праці питома вага основної заробітної плати збільшилась на 1,1 в. п. і становила 62,7%, додаткова заробітна плата складала майже третину (31,9%), решта (5,4%) — інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Спостерігаються значні коливання частки основної заробітної плати у фонді оплати праці за видами економічної діяльності. Так, у державному управлінні вона складала лише 29%, а у сільському господарстві — 83%. Тобто, на підприємствах з низьким рівнем заробітної плати питома вага позатарифної частки оплати праці є незначною.

Основними складовими фонду додаткової заробітної плати були надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів (40%), а також премії за виробничі результати (30%). Виплати у порядку компенсації втрат заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати або внаслідок зростання споживчих цін збільшились у 4 рази і становили майже 32 млн. грн.

Використання робочого часу. У 2004 році зберігається тенденція щодо зростання відпрацьованого робочого часу. Так, фонд робочого часу в середньому на одного штатного працівника складав 1 969 годин. Одним працівником було відпрацьовано 1 728 годин, що становило 87,8% від фонду робочого часу (у попередньому році 86,7%).

Однак, незважаючи на позитивну динаміку, рівень використання робочого часу залишається ще недостатнім, що негативно позначається на заробітках працівників області.

Протягом 12 місяців втрати робочого часу скоротилися на третину і у 2004 році, в середньому на одного працюючого складали 35 годин. Слід зауважити, що найбільш суттєвими залишаються втрати у зв'язку з вимушеним переводом працівників на скорочений робочий день (тиждень) та через надання їм відпусток з ініціативи адміністрації. Саме ці дві складові характеризують так зване "приховане безробіття".

Кожним працівником, який у 2004 р. перебував у відпустці з ініціативи адміністрації, було невідпрацьовано 159 годин, а через скорочення тривалості робочого дня (тижня) — 156 годин. Взагалі на кінець 2004 року 23,3 тис. осіб працювали в режимі вимушеної неповної зайнятості, що дорівнює 3,3% облікової чисельності штатних працівників області (торік 33,5 тис. осіб, або 4,6%).

Заборгованість із виплати заробітної плати. На окремих підприємствах та в організаціях області все ще існує заборгованість із виплати заробітної плати. Сума невиключеної заробітної плати у 2004 р. зменшилась удвічі (у 2003 році — на 20,6%), або на 34 млн. грн. і на 1 січня 2005 р. становила 36,4 млн. грн. З цієї суми 16,5 млн. грн. (або 45,2%) — заборгованість економічно активних підприємств, 47,2% — борг підприємств-банкрутів (тобто тих суб'єктів господарювання, щодо яких реалізуються процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання їх банкрутами), решта 7,6% — невиключена заробітна плата економічно неактивних підприємств, що призупинили діяльність у 2001 — 2003 рр.

Впродовж 2004 р. зменшення заборгованості по економічно активних підприємствах мало місце у переважній більшості видів економічної діяльності, при цьому найвищими темпами — на промислових підприємствах та у сільському господарстві.

Незважаючи на значне скорочення, порівняно з початком 2004 року, суми боргу працівникам промисловості, вона залишається найвищою серед усіх видів економічної діяльності — 12,7 млн. грн., або 77,1% від загальнообласного показника. Понад 90% від суми заборгованості по промисловості складала невиключена заробітна плата працівникам, які зайняті виробництвом машин та устаткування, хоча за рік вона скоротилась удвічі.

Працівникам підприємств, що розташовані у м. Харкові, на 1 січня 2005 р. не виплачено 13,8 млн. грн., що дорівнює 84% від загального обсягу боргу по області. Стосовно відповідної дати 2004 р. зменшення боргу спостерігалось серед підприємств переважної більшості районів міста, а найбільш значне — у Московському районі.

Сума невиключеної заробітної плати працівникам підприємств та організацій районів області та міст обласного підпорядкування на 1 січня 2005 р. склала 2,7 млн. грн. Взагалі на початок поточного року підприємства 15 районів області своєчасно не виплачували своїм працівникам заробітну плату.

За терміном утворення сума заборгованості розподілялась наступним чином: 15,3% — борг, що утворений у 2003 р. і попередніх роках, решта — заборгована заробітна плата за 2004 р.

Сума невиключеної заробітної плати внаслідок недофінансування із бюджетів усіх рівнів на 1 січня 2005 р. складала 23,2 тис. грн.

Станом на 1 січня поточного року 110 активних підприємств області своєчасно не виплачували своїм працівникам заробітну плату. Кількість цих працівників склала 30,6 тис. осіб, або 5% від загальної кількості працюючих у області. Сума боргу в середньому на одного штатного працівника становила 433 грн.

Розподіл працівників за терміном утворення заборгованості свідчить про те, що переважній більшості з них (97%) не виплачено заробітну плату терміном до трьох місяців. Разом з тим більше, ніж три чверті працівників транспорту, яким заборговано заробітну плату, вчасно не отримували її понад півроку.

Одним із засобів погашення заборгованості є продаж у рахунок заробітної плати. Так, впродовж 2004 р. працівникам було продано продукції на суму 117,5 млн. грн., що



становить 2,8% від нарахованої заробітної плати, рік тому відповідно — 140,3 млн. грн., тобто 4,3%. Майже дві третини цієї продукції було реалізовано на підприємствах сільськогосподарства, де вона складала 34,9% від нарахованої заробітної плати.

Заборгованість з виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності на 1 січня 2005 р. складала 690,0 тис. грн. У загальній структурі боргу майже дві третини — заборгованість за рахунок коштів Фонду соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності. Борг потерпілим на виробництві та при виконанні трудових обов'язків за рахунок коштів підприємств на 1 січня поточного року становив 250,3 тис. грн.

Пропозиції. При більш детальному розгляді питань державної політики в оплаті праці стає очевидним, що органи законодавчої та виконавчої влади не тільки мають здійснювати жорстку державну політику з питань оплати праці, але й повинні постійно розширювати сферу її дії. Основними складовими політики держави в галузі оплати праці, які повинні бути сферою державного регулювання, мають бути:

1) державне регулювання мінімальної заробітної плати, поступове наближення її до прожиткового мінімуму для працездатної особи. Також назріло питання про диференціацію розмірів мінімальної заробітної плати за регіонально-галузевою ознакою;

2) здійснення політики оподаткування доходів працюючих громадян (потребують перегляду ставки оподаткування найбільш високооплачуваних громадян. Доцільно переглянути і зробити справедливою шкалу оподаткування доходів);

3) встановлення порядку і умов оплати праці керівників підприємств державної та комунальної власності;

4) встановлення порядку та умов оплати праці працівників бюджетної сфери, відновлення міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень в оплаті праці;

5) ліквідування такого явища, як заборгованість із виплати заробітної плати, тобто забезпечення конституційного права громадян на своєчасне одержання винагороди за працю;

6) контроль за оплатою праці на підприємствах, в організаціях і установах недержавних форм власності.

Викладене дозволяє зробити однозначний висновок про те, що в сучасних умовах не тільки не відпадає необхідність у державному регулюванні оплати праці, але для ефективного вирішення усіх існуючих проблем необхідна чітка й послідовна державна політика оплати праці.

Хоч права зі встановлення розмірів, запровадження форм та систем оплати праці, нормування праці та елементів організації заробітної плати передані самим підприємствам, скористалися вони цими правами, як свідчить аналіз, по-різному. Це пояснюється тим, що підприємства мають працівників різної кваліфікації, недорозвинуті соціально-трудова відносини із соціального партнерства в питаннях оплати праці тощо. Таким чином стає потрібною така державна політика з питань оплати праці, яка б сприяла методичному та нормативному забезпеченню підприємств з питань організації оплати праці. Зокрема, доцільно розробити й рекомендувати на практиці методичні рекомендації з вибору і запровадження ефективних форм оплати праці; раціональної організації поточного преміювання за основні результати господарської діяльності підприємства; виплати винагород за підсумками роботи за рік; порядок виплати доплат і надбавок різних видів. Безсумнівну користь практиці надасть розробка та впровадження у практику типової форми галузевої угоди та колективного договору.

Таким чином, диспропорції у рівнях заробітної плати, що склалися на окремих підприємствах області та ліквідування такого явища, як несвоєчасна її виплата — це найгостріші соціально-економічні проблеми суспільства.

Заробітна плата й зайнятість населення належать до різних площин соціально-економічної політики держави: перша характеризує сферу праці, друга — соціальну сферу. В різні періоди держава може віддавати перевагу або першій, або другій сферам. Їх рівновага можлива тільки в державі з розвинутою і стабільною економікою. Тому в сучасних умовах необхідна чітка і послідовна державна політика оплати праці, яка має передбачати вдосконалення всіх її складових, що сприятиме стимулюванню і мотивації до праці.

Література: 1. Кір'янова О. А. Зайнятість населення та реформування оплати праці / О. А. Кір'янова, Є. П. Кожанова // Удосконалення механізму державного управління зайнятістю населення та особливості його застосування в депресивних регіонах / Під ред. Г. І. Мостового. — Харків: ХОІЗ, 2000. — 344 с. 2. Соціально-економічна захищеність населення України / Під ред. О. Г. Осауленка. — К.: Держкомстат України, 2003. — 300 с.

СТРАТЕГІЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ СПОЖИВЧИХ ТОВАРІВ В РЕГІОНІ

In the article the necessity of formulation the strategy of regulation the regional consumer's markets are grounded. The basic levels and ways of it's realization are proposed.

Поглиблення трансформаційних процесів в національній економіці та посилення впливу наслідків таких перетворень на стан економічної безпеки і рівень розв'язання соціальних проблем актуалізує проблему стимулювання розвитку внутрішнього ринку споживчих товарів та врахування особливостей його функціонування на регіональному рівні. В умовах економічного зростання, збалансування макроекономічних пропорцій, розширення платоспроможного попиту та збільшення реальних обсягів вітчизняного виробництва на споживчому ринку країни неодноразово проявлялися кризові явища, що супроводжувалися деформацією його структури та порушенням рівноваги. Це можна пов'язувати як із впливом цінових чинників і проблем товарного наповнення, так і неефективністю, недовістю урядових заходів щодо його стабілізації [1; 2].

Стан ринку споживчих товарів є відображенням всієї сукупності основних соціально-економічних та політичних відносин у суспільстві. Тут в концентрованому вигляді відображаються позитивні та негативні процеси, а також основні тенденції економічного й соціального розвитку як країни загалом, так і всіх її регіонів. Як органічна складова економічної системи, що забезпечує ефективний взаємозв'язок виробництва і споживання, ринок споживчих товарів дозволяє об'єктивно судити як про їх динаміку, так і передбачати зміни рівня життя населення, детермінувати зміни в державній соціальній та економічній політиці, обумовлювати ті чи інші механізми впливу на його функціонування. Разом з тим, будь-які зрушення в національній економіці чи у розвитку окремих сфер виробництва, застосування певних регуляторів державного впливу на ринкові процеси знаходять відображення у зміні кон'юнктури ринку, збалансуванні споживчих потреб і можливостей доступності споживчих товарів для різних верств населення.

Питання забезпечення стабільного розвитку споживчого ринку постійно привертало увагу вітчизняних вчених, зокрема О. Азарян, В. Андрійчука, А. Мазаракі, В. Лагутіна, В. Павлова та інших [3 – 5]. В роботах цих авторів чітко окреслюються загальні та специфічні підходи до комплексного дослідження ринку споживчих товарів, проведення оцінок складених тенденцій і закономірностей його функціонування, визначення проблематики розвитку регіональних ринків, вироблення механізмів та упровадження заходів регулювання ринку на всіх організаційних рівнях управління. Однак, проблеми забезпечення комплексності в прийнятті та реалізації урядових рішень, а тим більше прогнозованості та передбачуваності наслідків дій щодо впливу на стабілізацію, розвиток і розширення ринку споживчих товарів на макро- і мезорівнях, досліджені ще недостатньо.

Дестабілізація ситуації на ринку споживчих товарів упродовж останніх років актуалізує проблему вироблення стратегії державного регулювання споживчого ринку з чітким визначенням цілей, пріоритетів, завдань та механізмів адекватної реакції на деформаційні процеси ринкових механізмів. Процес розроблення стратегічних цілей є сукупністю певних етапів, які включають:

- визначення пріоритетів розвитку ринку споживчих товарів та вироблення перспективної моделі його функціонування (через узагальнення, узгодження та поєднання загальнодержавних, регіональних, приватних та особистих інтересів);

- прогнозування динаміки та тенденцій споживчого ринку під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників;

- формування концепції державної політики розвитку та розширення ринку споживчих товарів;

- розроблення відповідної програми дій органів виконавчої влади на внутрішньому споживчому ринку щодо його збалансування та активізації шляхом упровадження ефективної системи управління ринковими процесами.

Загальна модель реалізації стратегії регулювання регіонального ринку споживчих товарів відображена на рисунку. Основою для її формування мають стати Концепція державної Програми розвитку внутрішнього ринку України, Концепція розвитку внутрішньої



торгівлі України та конкретного регіону, а також Стратегія економічного і соціального розвитку території. Вони ж повинні служити інструментами для вироблення органами управління конкретних механізмів організаційного та економічного регулювання ринку споживчих товарів.

Пріоритетним напрямком розвитку ринку споживчих товарів є насичення його вітчизняними товарами з поступовим витісненням неякісних імпортованих товарів [6; 7]. Досягнення цієї мети передбачає здійснення заходів щодо забезпечення конкурентоспроможності та збалансованості розвитку споживчого ринку шляхом реалізації стратегічних, тактичних та локальних цілей регулювання. Стратегічними цільовими орієнтирами можна визначити наступні:

- 1) випереджаючий розвиток та розширення ринку;
- 2) стабілізація та збалансування ринку;
- 3) захист внутрішнього ринку;
- 4) формування конкурентоспроможного ринку споживчих товарів.

Зважаючи на те, що ринок споживчих товарів характеризується високою нестабільністю, означені стратегічні орієнтири потребують постійного уточнення, а механізми та напрями досягнення кінцевих результатів підлягають аналізу, змістовній оцінці та корегуванню. Кожна із стратегічних цілей забезпечується системою конкретних тактичних цілей — комплексу послідовних дій та заходів, які дозволяють систематизувати підходи та спрямувати дії виконавчих органів на виконання завдань, окреслених на кожному конкретному етапі розвитку ринку споживчих товарів. По суті тактичні цілі визначають механізми реалізації стратегічних. Система локальних завдань — уточнюючих дій в кожній конкретній ситуації — має цільову спрямованість на безпосереднє розв'язання проблем, які виникають у процесі збалансування інтересів учасників ринку, породжених невизначеністю ринкової ситуації, конфліктністю інтересів, ризиків у реалізації завдань.

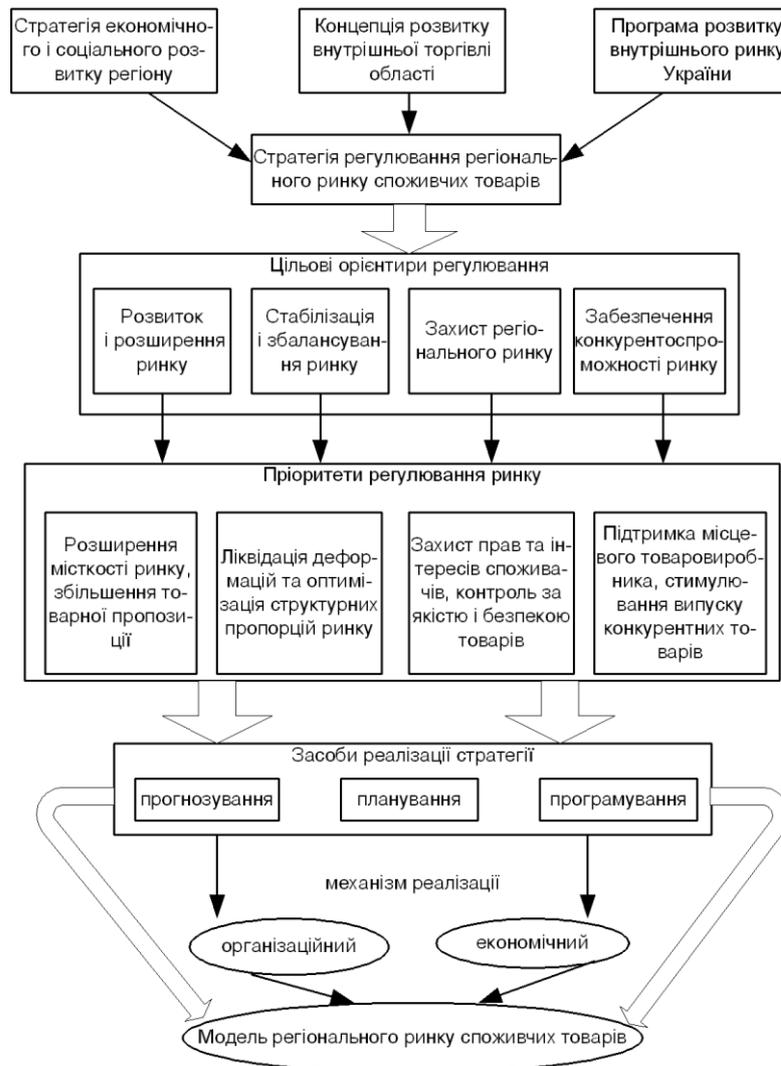


Рис. Основні етапи реалізації стратегії регулювання регіонального ринку споживчих товарів

Головною метою політики щодо ринку споживчих товарів є забезпечення його стабільних умов розвитку та активізація механізмів саморегулювання. Досягнення цієї мети передбачає створення конкурентоспроможного вітчизняного споживчого ринку. Його формування та розвиток згідно з прийнятою державною Комплексною програмою розвитку внутрішнього ринку має йти у трьох напрямках, які окреслюються як: розвиток вітчизняного конкурентоспроможного виробництва продовольчих і непродовольчих товарів; розвиток торгівлі споживчими товарами вітчизняного виробництва; поживлення платоспроможного попиту населення.

Механізми досягнення поставлених стратегічних цілей передбачають визначення переліку конкретних шляхів та засобів, які мають бути достатніми і забезпечувати отримання бажаних результатів. Цими механізмами є правові, організаційні, адміністративні, економічні та соціальні інструменти, а також система стратегічного прогнозування, планування та програмування. Зокрема, організаційні інструменти передбачають формування системи інститутів, які здійснюватимуть державне регулювання ринку споживчих товарів з визначенням їх повноважень і обов'язків і які не тільки здійснювали б функції контролю, але й забезпечували координацію діяльності суб'єктів з виробництва конкурентоспроможних споживчих товарів, їх реалізації, зберігання, транспортування. Така система повинна охоплювати місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємницькі структури, громадські (і, передусім, консьюмерські) організації, товариства споживачів та захисту їх прав, недержавні структури тощо. Соціальні складові регулювання передбачають розроблення комплексних державних програм щодо захисту прав споживачів через збільшення доходів населення, зниження рівня диференціації населення, боротьби з бідністю. Адміністративні інструменти передбачають використання системи обмежуючих та дозвоільних важелів, які унеможливають надходження на внутрішній ринок недоброякісних товарів та фальсифікованих продуктів, забезпечують виробництво якісних споживчих товарів та задовольняють потреби населення в їх споживанні відповідно до затверджених науково-обґрунтованих норм. До них відносять систему ліцензування, сертифікації та декларування продукції, ефективних заходів з обмеження монополізму та несанкціонованого ввезення окремих товарів, здійснення контролю за сплатою та ухиленням від сплати податків, цінового регулювання. В умовах ринкової трансформації державне регулювання процесів розвитку ринку споживчих товарів має здійснюватися з переважанням (або виключно) економічних інструментів в межах існуючої нормативно-законодавчої бази. Загальні тенденції на споживчому ринку, структурні деформації та вплив на них системи чинників економічного, соціального та політичного характеру повинні складати один з найбільш важливих і відповідальних напрямків державної стратегії, невід'ємну складову частину системи забезпечення національних інтересів і безпеки країни.

Загалом стратегія регулювання ринку споживчих товарів спрямована на формування найбільш прийнятної моделі ринку, якісними параметрами якої, на думку автора, мають бути: збалансованість, стійкість, цінова стабільність, конкурентоспроможність, доступність та безпека товарів. На сьогодні можна окреслити існування двох можливих підходів до її реалізації: структурного та протекціоністського (політики сприяння та захисту). В основу структурної концепції слід покласти те, що регулювання ринку споживчих товарів ґрунтується на співставленні альтернативних шляхів досягнення найбільш вигідної структури ринку та максимально можливої збалансованості його стану. При цьому повинно виконуватися дві вимоги: а) по-перше, стимулювання структурних зрушень в економіці країни і кожного регіону, що призведе до формування ринкових механізмів збалансування попиту та пропозиції на споживчі товари, їх структурної відповідності; б) по-друге, проведення політики підтримки збалансованого стану ринку споживчих товарів з бажаними структурними пропорціями (цільова орієнтація). Регулювання повинне охоплювати всі стадії руху товару, починаючи від його виробництва до особистого споживання. Протекціоністський підхід передбачає реалізацію заходів, пов'язаних, насамперед, із захистом прав споживачів та захистом внутрішнього ринку споживчих товарів.

Література: 1. Бондаренко А. Ф. Экономические стратегии управления рынком. — Сумы: Слобожанщина, 1998. — 108 с. 2. Жаліло Я. А. Економічна стратегія держави у нестабільних ринкових економічних системах. — К.: НІДС, 1998. — 142 с. 3. Азарян Е. М. Потребительский рынок: становление и развитие / НАН Украины. Ин-т экономики промышленности. — Донецк, 2002. — 304 с. 4. Лагутін В. Розвиток внутрішнього ринку в Україні: проблеми та перспективи // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. — 2003. — №2. 5. Мазаракі А. Перспективи розвитку внутрішньої торгівлі в Україні: критичний погляд / А. Мазаракі, В. Бланк, В. Базилевич, Н. Гуляєва, І. Попов, С. Булгакова, Н. Голошубова // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. — 2002. — №6. — С. 3 – 29. 6. Концепція розвитку внутрішньої торгівлі України. — К.: Знання, 1998. — 140 с. 7. Комплексна програма розвитку внутрішнього ринку. Затверджена Постановою КМУ від 28.11.2001 р., №1635.

ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ В ОРГАНИ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ТА ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЄС

In the article the problems of human resources management under conditions of reforming the state management, and local self-government are considered.

Основними цілями та завданнями державної служби в Україні є: сприяння незмінності конституційного ладу, створення умов для розвитку відкритого громадянського суспільства, захист прав та свобод людини і громадянина, а також забезпечення результативної та стабільної діяльності органів державної влади відповідно до їх завдань, повноважень і компетенції на конституційних засадах [1, с. 4].

Здійснення економічних та соціальних перетворень, досягнення економічного зростання та надання державою громадянам управлінських послуг на високому рівні, просування в напрямі європейської інтеграції можливо лише за умови створення ефективної системи державного управління, що відповідає стандартам демократичної, правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою.

Метою даної публікації є обґрунтування доцільності запровадження в органи державної влади та органи місцевого самоврядування спеціалізованої структури, що буде здійснювати менеджмент людських ресурсів.

Як відомо, допоміжними функціями державного управління, але від цього не менш важливими, є управління кадровим потенціалом та організація служб і процедур [2, с. 24]. Саме ці функції передбачають: застосування сучасних методів менеджменту; запобігання рецидивам непрофесіоналізму та некомпетентності при формуванні кадрового потенціалу; утвердження нової культури державної служби; запровадження механізмів розвитку персоналу, що забезпечить якісно новий рівень кадрового потенціалу; розробку оптимальних схем делегування повноважень за рівнями ієрархії; розробку та впровадження сучасних організаційних регламентів та управлінських процедур [2, с. 23].

В Україні ці завдання та аспекти роботи традиційно покладено на Головдержслужбу та кадрові служби на місцях [3, с. 46]. Головне управління державної служби України є центральним органом виконавчої влади із спеціальним статусом, підзвітним та підконтрольним Президентові України і входить до системи органів виконавчої влади. Воно має проводити єдину державну політику у сфері державної служби, забезпечувати функціональне управління державною службою, розробляти пропозиції та здійснювати заходи щодо підвищення ефективності державної служби [3, с. 47].

Проте не важко передбачити, що кадрові служби навіть за найсприятливіших умов, просто не зможуть впоратись із покладеними на них обов'язками, бо не мають, у першу чергу, відповідного ресурсного та кваліфікаційного потенціалу. І це не є недоліком центральних чи місцевих кадрових служб, це є першим доказом необхідності структурної одиниці в штаті виконавчих органів влади і на центральному рівні, і на регіональному рівні, і на місцевому рівні, головною метою якої будуть питання менеджменту людських ресурсів. Звернімося до історії постіндустріальних країн, що мають високі показники людського розвитку та проаналізуємо структури, що займаються не "кадровою роботою" чи управляють персоналом, а саме всебічно, науково обґрунтовано та цілеспрямовано здійснюють менеджмент людських ресурсів від центрального рівня до місцевого (територіального) [4, с.163 – 356] (таблиця).

Таблиця

Інтегрування системи менеджменту людських ресурсів (МЛР) у процес реформування державної служби

№	Критерії	Австралія	Франція	Україна
1	2	3	4	5
1	Індекс людського розвитку (станом на 2002 рік)	0,939	0,928	0,748

© Будко О. О., 2005

1	2	3	4	5
2	Напрямки вдосконалення державної служби	Менеджмент людських ресурсів розглядають як ключовий елемент у програмі будь-яких реформ	Менеджмент людських ресурсів є ключовим елементом підходу до модернізації державної служби	МЛР частково та епізодично розглядають як елемент діяльності в процесі оптимізації системи державної служби
3	Термін інтегрування МЛР в усі сфери управління	З 1987 року запроваджено в усі сфери управління, з 1994 року розпочато реформування МЛР	З 1989 року запроваджено на добровільних засадах в певні сфери управління	Вперше частково проголошуються лише елементи з 2004 року для державної служби
4	Загальнодержавні документи щодо інтегрування МЛР у сферу державної служби	"Положення про колективні трудові угоди", затверджене Міністерством трудових відносин АДС. "Основні принципи менеджменту людських ресурсів в австралійській державній службі" розроблено Комісією державної служби АДС	Міжміністерський циркуляр від 23.02.1989 року, де зазначено принципи модернізації та надано пріоритет МЛР. Другий міжміністерський циркуляр Прем'єр-міністра від 25.01.1999 року, створено лінійні відомства із самостійною відповідальністю	Умовно можна віднести Постанову Кабінету Міністрів України від 8.06.2004 року №746 "Про затвердження Програми розвитку державної служби на 2005 — 2010 роки"
5	Органи державної виконавчої влади, що відповідають за МЛР, їх повноваження, структура та штат	Комісія державної служби, Міністерство адміністративних послуг — надають майнові, постачальницькі та допоміжні послуги іншим міністерствам і відомствам. Складається з 31 операційного підрозділу, на регіональному та територіальному рівнях діють через розгалужену мережу офісів, робочих центрів та представництв. Кожне міністерство має міністерський підрозділ (штат 25 осіб), який займається МЛР	Міністерство національної освіти, Міністерство громадських робіт. Кожне міністерство має розроблені на основі МЛР плани модернізації, які згідно з 700 проектами (зауважимо що кожен проект розробляється за безпосередньою участю персоналу) запроваджують лінійні відомства із самостійною відповідальністю. Кожне міністерство має органи управління персоналом, що реалізують МЛР	Головне управління державної служби України. У Міністерствах, інших центральних та місцевих органах виконавчої влади функціонують структурні підрозділи з кадрової роботи, що забезпечують реалізацію державної політики з питань кадрової роботи. Кожне кадрове управління діють виключно в рамках кадрового менеджменту і не є рівнозначними структурами, що забезпечують МЛР певного органу

Протягом останніх 20 — 25 років такі структури вже активно працюють в Європейських країнах та США. Після приєднання 10 країн Європи до ЄС у травні 2004 року уряди цих країн також почали приділяти значно більшу увагу питанню людських ресурсів та пов'язувати зростання ефективності виконання державних функцій та надання послуг населенню з поняттям "людський фактор" [4, с. 119].

В Україні лише починаючи з 2004 року розпочали серйозно обговорювати проблему стандартів професійної діяльності державних службовців на засадах стратегічного планування діяльності державних органів з орієнтацією на професійне надання державних послуг (далі — послуг), соціологічні дослідження щодо оцінки громадянами порядку надання послуг та їх якості, визначення стандартів надання послуг, забезпечення моніторингу ефективності діяльності державних органів та їх посадових осіб щодо реалізації стратегічних документів і надання послуг, прозорості процедури прийняття державними органами рішень, забезпечення участі громадян у процесі їх підготовки [1, с. 4 — 5]. Робляться перші спроби залучити саме професіоналів до відбору претендентів до резерву на посади державних службовців: "впровадження механізму попереднього відбору для включення до резерву на посади державних службовців із залученням центрів оцінювання персоналу, що утворюються в системі управління державною службою" [1, с. 4 — 5].

Наскільки доцільно та економічно виправдано створювати в системі управління державною службою "центри оцінювання персоналу" лише з функціями оцінювання? На думку автора, більш доцільно було б створити "центри по роботі з персоналом" або "Соціально-психологічні служби" (далі — СПС).

Проблема створення соціально-психологічної служби має важливе і соціальне значення. З одного боку, актуальність організації психологічної служби обумовлена зростанням значення "людського фактора" у функціонуванні нашого суспільства, а з іншого — розвитком та реабілітацією психологічної науки, яка переживає "бум" тісного контакту з практикою, а також пов'язана із запитами з боку громадянського суспільства [5, с. 235].

СПС — це окремий науково-дослідницький та практичний підрозділ, що здійснює навчально-методичну та практичну допомогу у вирішенні конкретних практичних соціально-психологічних проблем підприємств, установ та організацій у різних сферах економіки та управління. У вітчизняному просторі ці питання розробляли у своїх дослідженнях ряд ви-



датних науковців, як-от: В. І. Луговий, Н. Р. Нижник, Б. Г. Савченко, В. І. Понеділко, А. М. Бандурка [1 – 4; 6].

Одним із основних питань є можливість фінансування відповідної структури. Керівник Головдержслужби України Тимофій Мотренко зазначив, що бюджет управління зріс у 2005 році на 240% порівняно з минулорічним і вважає, що то є "достойним та достатнім фінансуванням для виконання Програми" [7, с. 30]. Згідно з "Заходами розвитку державної служби на 2005 – 2010 роки" передбачено фінансування на: аналіз діяльності державних органів та їх апарату (2005 рік – 16 550 тис. грн. та поступово зростає до 2010 року до 4536 тис. грн.); на функціональне обстеження органів виконавчої влади усіх рівнів — близько 1 500 тис. щорічно; проведення соціологічних досліджень щодо ефективності надання послуг державними органами та їх посадовими особами (від 850 тис. у грудні 2005 році до 1 360 тис. гривень у 2010 році); моніторинг ефективності надання послуг державними службовцями (2005 рік — 200 тисяч та вдвічі зростає до 2010 року — 404 тис. грн.) та ін. [1, с. 10].

Отже, фінансування передбачено в достатньому обсязі, але аналізуючи ці дані автор мав за мету виявити не стільки аспекти фінансування, скільки виконавців: "Головдержслужбу та її територіальні органи". На практиці це означає одне — потрібні професіонали для проведення соціологічних опитувань, здійснення моніторингу за ефективністю діяльності державних органів, проведення оцінювання претендентів на включення до резерву або на зайняття більш високої посади, проведення з персоналом практичних тренінгів, занять, семінарів щодо впровадження та подальшого вдосконалення професійної діяльності державних службовців щодо надання послуг, формування та забезпечення реалізації механізму прозорості діяльності державних службовців, здійснення соціологічного прогнозування та інше. Все це професійно, якісно та швидко здатні зробити лише фахівці соціально-психологічної служби при органі виконавчої влади чи органі місцевого самоврядування. Крім вищезазначеного обсягу роботи, завдання фахівців СПС полягає у: вивченні рівня довіри громадян до органу влади на території громади, міста, села, селища, району, регіону або області; розробці та запровадженні "Кодексу честі"; кар'єрному консультуванні співробітників органу; зниженні плинності кадрів, реалізації програми адаптації, соціалізації та корекції, введенні в посаду молодих державних службовців; обстеженні психологічного клімату в колективі, зниженні конфліктності в колективі та розв'язанні проблемних ситуацій, покращенні взаємин співробітників та структурних підрозділів даного органу, психологічній допомозі, знятті нервового перевантаження; залученні громадян до процесу прийняття рішень органом виконавчої влади або органом місцевого самоврядування; реальному проведенні атестації та організації змістовної роботи з персоналом.

Будь-яка інформація за своїми специфічними властивостями швидко старіє та потребує постійного оновлення. Так, державні службовці один раз у три роки проходять курси підвищення кваліфікації в системі перепідготовки а підвищення кваліфікації державних службовців і поновлюють та поповнюють свій багаж знань з державного управління. Проте навіть для здійснення систематичної самоосвіти повинен бути принаймні координатор особистісних проєктів. СПС змогли б ліквідувати цю прірву в часі та в знаннях шляхом проведення із співробітниками органу чи апарату тренінгів ділового спілкування, оформлення ділових паперів, моделювання карти особистісного зростання, отримання методичних рекомендацій з психології управління та конфліктології.

Зараз формується нова парадигма державної служби, яка спрямована на зміну взаємовідносин та налагодження партнерських стосунків між органами державної влади та суспільством і створення позитивного іміджу влади, переорієнтацію стилів та методів керівництва колективом працівників, формування відповідального, ініціативного, творчого державного службовця, що генерує ідеї вдосконалення процесу надання послуг.

Подальші дослідження в цьому напрямку слід зосередити на пошуку механізму та методів адаптації законів, принципів, теорій, прийомів, ми зарекомендували себе у приватному бізнесі та підприємстві щодо менеджменту людських ресурсів у сферу державного управління та органи місцевого самоврядування, що стане однією із передумов успішної інтеграції нашої держави до міжнародного співтовариства.

Література: 1. Постанова Кабінету Міністрів "Про затвердження Програми розвитку державної служби на 2005 — 2010 роки" від 08.06.2004 року №746 // Урядовий кур'єр. — 2004. — 15 червня (№112). — С. 4 — 5. 2. Миронова Н. С. Організаційно-правові засади державного управління: Опорний конспект лекцій. — Харків: УАДУ ХФ, 2001. — 64 с. 3. Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 2002. — №1: Державна служба в Україні. — 352 с. 4. Боссарт Д. Державна служба у країнах — кандидатах до вступу до ЄС: нові тенденції та вплив інтеграційного процесу: Пер. з англ. О. М. Шаленко / Д. Боссарт, К. Деммке. — К.: Міленіум, 2004. — 128 с. 5. Бандурка А. М. Основи психології управління: Підручник / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Є. В. Землянська. — Харків: Унів. внутр. справ. 1999. — 528 с. 6. Інтегрування системи менеджменту людських ресурсів у процес реформування державної служби. — К.: Вид. УАДУ при Президентіві України, 1999. — 552 с. 7. Чиновники країни: європейський досвід та проблеми // 2000. — 2005. — 28 січня. — С. 30.

ПСИХОЛОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО МІКРОКЛІМАТУ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

In the article the factors of influencing the psychological climate in the collective are considered and the methods of creating the favorable psychological microclimate in the bodies of state power and local self-government are offered.

Соціальний і науково-технічний прогрес роблять усе більш помітний вплив на соціально-психологічні умови життєдіяльності людини. Людина є вирішальною ланкою діяльності будь-якої організації. Ні матеріально-технічні умови, ні досконала технологія самі по собі не можуть гарантувати її успіху. Соціально-психологічні аспекти діяльності трудових колективів мають вирішальне значення для успішного функціонування організації в цілому [1]. Проблема взаємозв'язку та взаємодії особистості та колективу, поведження людини в колективі набувають у наш час не тільки першорядного теоретичного значення, але й великий практичний зміст.

Соціально-психологічний клімат — це емоціональна атмосфера, яка склалася в трудовому колективі, комфортна чи дискомфортна для її членів. На психологічний клімат в колективі впливають загальні обставини в суспільстві, характер суспільних відносин [2].

У науковій літературі можна виділити ряд робіт, присвячених колективу як соціальному організму, його ролі у формуванні та розвитку особистості, соціально-психологічній атмосфері колективу, проблемі "керівник і колектив" тощо.

Дослідження в цьому напрямку розглядаються в роботах таких авторів, як Г. В. Щьокін, Н. Н. Обозов, А. Г. Большаков, Є. А. Уткін та інших [1; 3 – 5].

Серед різних проблем, які виникають в психології управління, однією з важливих є дослідження передумов формування та підтримки сприятливого психологічного клімату в колективі як важливого чинника підвищення продуктивної роботи працівників, підтримки його підвищеного самопочуття та зростання ефективної діяльності трудового колективу.

Метою статті є дослідження причин виникнення несприятливого психологічного клімату в колективі, а також визначення методів попередження конфліктів в діяльності органів державного управління та місцевого самоврядування.

Фактори мікросередовища, в якому знаходиться людина і які впливають на її формування, і на речовинні фактори, і на внутрішньоколективні соціальні зв'язки, і фактори ідеологічного характеру визначають її поведінку не автоматично, а переломившись в її індивідуальній свідомості. На мотиви поведінки, що виникають у свідомості кожного індивіда, впливають і психологічні особливості інших індивідів, з якими він спілкується. В результаті в колективі працівників, пов'язаних між собою в процесі загальної діяльності, складається цілісна система психологічних настанов, взаємних вимог і очікувань, норм і мотивів поведінки, що і становить соціально-психологічний клімат в колективі.

Соціально-психологічний клімат колективу, рівень взаєморозуміння людей, ступінь їх згуртованості чи роз'єднаності — істотні соціально-психологічні фактори підвищення продуктивності та якості праці, могутні резерви вдосконалення і поглиблення різноманітних соціально-економічних процесів, пов'язаних із трансформацією суспільних відносин. Навряд чи можна чекати успіху від спільної діяльності, якщо психологічний клімат в організації неблагополучний, якщо висока конфліктність і низька згуртованість співробітників, велика плинність кадрів, нестабільна загальна обстановка в колективі. Соціально-психологічний клімат виступає одним із найважливіших індикаторів готовності організації до ефективного вирішення завдань, що стоять перед нею [1].

Виникнення взаєморозуміння між працівниками припускає задоволення їх бажань передбачати можливі наміри інших та заздалегідь погоджувати з ними свої власні дії. Ця умова належить, в першу чергу, до взаємовідносин керівника і підлеглого. Складаючи план конкретних дій для виконання поставлених завдань, підлеглий враховує серед факторів і точку зору керівника. Щоб не ускладнювати спільну роботу, керівник також повинен передбачати позицію підлеглих. Таке взаєморозуміння забезпечується близькістю чи збігом управлінської концепції керівника з певними поглядами на проблеми управління підлеглих.



Взаємна довіра взаємодіючих людей обумовлена знанням партнерами істинних цілей діяльності і окремих вчинків один одного. Тільки в цьому випадку можливий прояв впевненості в тому, що колега не зробить нічого такого, що могло б нанести шкоду авторитету та інтересам інших. Ці знання також забезпечують довіру до професійної підготовки працівників та їх вміння справлятися зі своїми обов'язками. Без досягнення у членів колективу довіри один до одного налагодити співробітництво надзвичайно складно [2].

Щоб уникнути конфліктів у трудовому колективі, пропонуються наступні принципи попередження та регулювання конфліктів, створення сприятливого психологічного клімату в колективі:

- комплектування колективу з урахуванням психологічної сумісності;
- забезпечення відкритості інформаційної системи (інформованість персоналу про всі важливі рішення, які стосуються кадрових змін, реорганізації структури управління, технічних нововведень тощо);
- залучення персоналу до розробки важливих рішень як в середині підрозділу, так і в організації в цілому;
- використання системи гнучкої зайнятості працівника, гнучкого режиму праці та відпочинку;
- використання стилів та методів керівництва, які відповідають інтересам працівників; моральне заохочення персоналу;
- проведення спільних заходів (вечори відпочинку, представлення нових співробітників тощо);
- забезпечення балансу прав та відповідальності при виконанні своїх службових завдань;
- виконання правил делегування повноважень та відповідальності між ієрархічними рівнями управління [6].

Несприятливий психологічний клімат призводить до порушення системи комунікації і взаємозв'язків у групі, послаблення її ціннісно-орієнтаційної єдності, а також зниження групової згуртованості, що не дає змоги повноцінно та ефективно працювати.

Таким чином, можна зробити висновок, що при врахуванні керівником запропонованих методів можна налагодити психологічний мікроклімат в органах державного управління та місцевого самоврядування.

Напрямом подальших досліджень у цій сфері можуть стати дослідження соціально-психологічних методів управління, які є важливими чинниками підвищення ефективності управлінської діяльності.

Література: 1. Большаков А. Г. Конфликтология организации / А. Г. Большаков, М. Ю. Несмелова. — М.: Пресс, 2001. — 512 с. 2. Воднік В. Вплив соціально-психологічного клімату на фоновий рівень конфліктності в трудовому колективі // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. — 2004. — №7. — С. 43. 3. Обозов Н. Н. Психология работы с людьми. — К.: МАУП, 1998. — 136 с. 4. Уткин Э. А. Конфликтология. Теория и практика. — М.: Ассоциация авторов и издателей "ТАНДЕМ". Изд. "ЭКМОС", 2000. — 272 с. 5. Щекин Г. В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. — К.: МАУП, 1999. — 400 с. 6. Машков В. Н. Психология управления. — СПб.: Изд. Михайлова В. А. — 2002. — 254 с. 7. Сорокина Е. Конфликты в организации: пути преодоления / Справочник кадровика. — 2004. — №5. — 88 с.

Аведян Я. В.

УДК 159.98 (35.08)

ОСОБЛИВОСТІ МЕНТАЛІТЕТУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ

In the article complex of the particularities of national mentality and its influence upon professionalism of the state employee are analyzed.

У сучасних умовах розвитку демократії і державності в Україні однією з важливих проблем розвитку державної служби є підбір і розміщення державних службовців відповідно до їх професійних, моральних, психологічних та інших якостей. Успішне вирішення

© Аведян Я. В., 2005

зазначеної проблеми значною мірою визначається врахуванням українського менталітету працівників державного управління.

Проблеми формування культури державного службовця у своїх роботах досліджували О. Ю. Оболенський, Н. Р. Нижник, А. Ф. Мельник та інші науковці [1; 2]. Однак, залишається нерозглянутим вплив національного менталітету на формування професійної культури державного службовця.

Метою даного дослідження є узагальнення особливостей українського менталітету і визначення напрямків їх врахування в діяльності державного службовця.

Для більш детального дослідження особливостей менталітету державного службовця в Україні необхідно звернути увагу на менталітет українців взагалі. Найважливішою складовою менталітету нації, стрижнем її психології є національний характер — сукупність визначальних національних рис, уявлень народу про себе, що передаються з покоління в покоління, стереотипів поведінки і спілкування. Основними факторами, що формують національний характер, є геопсихічні, расові, соціально-історичні, соціально-психологічні, культурно-міфологічні, традиційні й інші [3 – 6].

Так, до значимих рис українського національного характеру, що фактично формувалися в умовах гармонічного злиття українців-хліборобів з навколишнім середовищем, можна віднести:

універсалізм, синтетичність світосприймання, що сформувалися під впливом відповідних геопсихічних (безкрайні українські степи) і соціально-історичних (культурний синтез родинних народів) умов;

пріоритетність моральних початків, консерватизм, прихильність традиціям, статичність у сімейних відносинах і високе значення статевої моралі;

висока чуттєвість і емоційна чутливість. Позитивні сторони української емоційності (глибина людського розуміння, здатність до емпатії, співпереживання чужому стражданню, любов до природи, поетичність, естетизм) знайшли відображення у творчості більшості видатних українських філософів і майстрів художнього слова. Висока емоційна чутливість, здатність до співпереживання і поетичність зі знаком "мінус" виявляються в перевазі емоційного початку над вольовим і інтелектуальним, "базарності" суспільно-політичного поведіння, хворобливому сприйнятті історичних "образів";

волелюбність, прагнення до незалежності. Дана риса українського народу простежується протягом усєї його багатостраждальної історії, а воля закономірно знайшла своє закріплення в державній геральдиці. Можна визнати, що українська волелюбність виявляється в роз'єднаності гілок влади, відсутності політичного консенсусу, розрізненості та непримиренній конкуренції політичних рухів, що уособлюють гетьманські амбіції окремих лідерів або бізнес-груп, великою поширеністю політичної й економічної тіньової діяльності. Політична й економічна системи багато в чому виявляють родинно-сімейні, земляцькі й кланово-групові ознаки;

демократизм. Саме внаслідок цієї якості військово запорізьке (фактично певний прообраз української державності) об'єктивно було "приречене" на демократичні процедури висування своєї правлячої еліти;

інтровертованість вищих психічних функцій. Відзначається прихована поглибленість української душі, схильність українців до самоти, спілкування зі своїм внутрішнім світом (наприклад, "хата" як своєрідний символ батьківщини, що має також глибоко особисте наповнення). Вираз "моя хата скраю" етимологічно констатує, що є українці, у них є свої, українські турботи, прикраси й інтереси, які в сучасних умовах полягають в тому, щоб стати гідною східноєвропейською країною, підняти життєвий рівень. Можливо українці не особливо звертають увагу на події, що не стосуються України, але стосовно своєї країни вони ставляться з великою увагою і не є аполітичними. Така якість, як мрійність у гіпертрофованій формі виявляється в схильності до порожніх ілюзій і некритичної оцінки дійсності (звідси і нескінченна низка обдурених вкладників багаторазово викритих "пірамід" і трастів);

схильність до створення малих груп за принципом взаємних симпатій, а не єдності цілей і спрямованості дій;

практичність, практичний розум і прагнення до самоосвіти, орієнтація не на слова, а на конкретні дії, пріоритет сенсорних відчуттів, впевненість у собі, працьовитість, прихильність до землі [7; 8].

Українець — людина більш європейська, ніж євразійська, вона швидше приймає реальність, навіть якщо та не подобається. Адже їй приходилося жити під владою поляків, турків, росіян — жити, не так, як хотілося, а як життя змушувало. У цьому сенсі вона більш лабільна. Український народ — раціонально мислячий. Наприклад, наступним кроком Богдана Хмельницького після того як польський король відмовився захищати його права було рішення — якщо влада не захищає мої права, то ця влада неправильна. Це яскравий приклад європейського ходу думок.



Українцям як представникам православного слов'янства властиві й такі якості, як тепле, чуйне ставлення до "гнаного за правду", а також широка представленість у національній міфології героїчних образів "рятівників народу".

Менталітет народу включає також загальну для всіх національну ідею. Остаточне оформлення української національної ідеї є найближчим насущним і невідкладним завданням наукової, культурної й політичної еліти країни. Однак, уже сьогодні, виходячи з особливостей національного характеру і тієї ролі, що Україна прагне відігравати у світі, можна сказати, що її національна ідея буде формуватися навколо наступних стрижневих цінностей: "квітуча і плодоносна земля", "людське життя, гармонійно поєднане з природою", "дружня родина", "будинок — повна чаша", "моральність і повага до традицій".

Спираючись на коротку характеристику рис ментальності українців, варто визначити їх вплив на поведінку державного службовця на Україні.

Універсалізм і синтетичність світосприймання сприяють появі різних ідей, вмінню спілкуватися з різного роду людьми. У сучасного державного службовця ця якість виявляється досить рідко. Звичайно, причиною цьому може бути зовні сформована ситуація. У такому випадку, можливо варто змінити атмосферу роботи в державній службі. Кожен працівник має право висловлювати свою ідею і розраховувати на увагу з боку влади.

Саме висока моральність приводить до консерватизму. Любов до традицій — безсумнівно гарна якість, тільки якщо вона не перетинає шлях упровадженню чогось нового. У державних службовців України вбачається тенденція до значного впливу традицій. Можливо, це відбувається через нечасті прояви попередніх якостей. Вихід вбачається в пошуці "золотої середини", тобто стимулювати висловлення нових ідей, проте під час прийняття рішень враховувати існуючі традиції.

Висока чуттєвість і емоційна чутливість властива практично всім українцям, отже, і практично всім державним службовцям України. Причому виявляються ці якості як з позитивного, так і негативного боку. Здатність до емпатії змінюється перевагою емоційності над інтелектуальним і вольовим початком. Любов до природи, поетичність дійсно виявляється в українських поетів і, можливо, часто зустрічається в державних службовців, але вони, на відміну від людей мистецтва не показують це настільки наочно. Їхня професія не має на увазі високого співчуття і поетичності. А от що стосується підвищеної емоційності — це якість, яка дуже заважає, дійсно приводить до "базарності" відносин на робочому місці.

Волелюбність дуже високо цінується, якщо мова йде про націю в цілому. Коли ж кожна людина прагне до незалежності від інших, то вона природно піддає інших залежності, що викликає протиріччя. З одного боку така волелюбність наших державних службовців можливо буде тримати авторитет України на світовій арені, але якщо кожен з них прагне до особистої незалежності, тоді стають зрозумілими всі наші проблеми в економічній, політичній і іншій сферах життя. Через прагнення керувати іншими, піднятися по посадовим сходам нагору, вони забувають про первісні проблеми, важливі для всієї країни, для кожного громадянина.

Демократизм передбачає підпорядкування меншості більшості. Народ вибирає владу для реалізації своїх прав і політичних свобод. Чим точніше державні службовці будуть розуміти потреби народу, тим більш демократичною стане Україна, а для цього кожен державний службовець повинен усвідомлювати себе частиною народу.

Притаена поглибленість української душі — чудова якість для поетів. Але зайва мрійність для державного службовця не прийнятна. Дії ж за принципом "моя хата скраю" дуже часто набагато ефективніші, ніж зайва зацікавленість у всіх навколишніх подіях, особливо тих, котрі для України не мають ніякого значення. Такі європейські якості, як практичність, працьовитість, прагнення до самоосвіти є типовими й для українських державних службовців. Ці якості приводять до швидкої адаптації до зміни зовнішніх умов, що відбуваються в державі або у світі.

Таким чином, розглянуті якості ментальності українського державного службовця свідчать про необхідність їх врахування при підборі і розміщенні кадрів у системі державного управління, а подальші дослідження в цьому напрямі варто зосередити на пошуку шляхів для створення умов їх найповнішого використання та розвитку в професійній діяльності.

Література: 1. Нижник Н. Р. Державне управління в Україні: проблеми і перспективи // Вісник УАДУ. — 1996. — №1. — С. 102 – 116. 2. Державне управління: Навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко; [За ред. А. Ф. Мельник. — К.: Знання-Прес, 2003. — 344 с. 3. Большой психологический словарь / Под ред. Б. Г. Мерещакова, В. П. Зинченко. — М.: Просвещение, 2004. — 580 с. 4. Рождественская Н. В. Психология художественного творчества. — СПб.: Питер, 1995. — С. 165 – 181. 5. Семиотика / Автор-составитель Скрипник К. Д. — Ростов-на-Дону: РИО Ростовского филиала Российской таможенной академии, 2000. — 128 с. 6. Симонов П. В. Темперамент, характер, личность // П. В. Симонов, П. М. Ершов. — М.: Наука, 1984. — С. 117 – 134. 7. Тихонравов Ю. В. Геополитика: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 270 с. 8. Сліпушко О. М. Українська мова й етапи кар'єри ділової людини — К.: Криниця, 1999. — 136 с.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА В ПЕРЕХІДНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

In the article the process of making the competitive policy of Ukraine as the important element of market economic system is observed. The necessity and the importance of its improvement is grounded.

У ході проведення ринкових реформ в Україні проблеми, пов'язані з розвитком і підтримкою конкуренції, вийшли на перший план, оскільки конкуренція — невід'ємна складова ринкового механізму, умова ефективної роботи "невидимої руки", яка забезпечує баланс інтересів виробників і споживачів.

З перших років незалежності підтримка й захист добросовісної конкуренції в підприємницькій діяльності в Україні віднесені до пріоритетних напрямків державної політики. Після проведення приватизації та демонополізації кардинально змінилась структура економіки. Позитивні результати конкуренції проявляються в багатьох сферах: достатньо порівняти асортимент товарів і послуг, а також культуру обслуговування зараз і в недалекому минулому.

Для України як країни з перехідною економікою особливо важливим стало прийняття ряду законодавчих актів, які захищають економічну конкуренцію. Створено правові та організаційні засади конкурентної політики, основою якої є закріплений у статті 42 Конституції України принцип державного захисту конкуренції в підприємницькій діяльності.

Органом державної влади України, що забезпечує державний захист конкуренції в підприємницькій діяльності, є Антимонопольний комітет України, створений у листопаді 1993 р. згідно з Законом України "Про Антимонопольний комітет України" [1]. "Формування засад конкурентної політики держави і забезпечення її реалізації у сфері підприємництва, дотримання чинних законів, які обмежують права монополії і захищають в кінцевому рахунку інтереси споживача, — головні функції Антимонопольного комітету" [2, с. 12].

Перший в Україні спеціальний антимонопольний Закон "Про обмеження монополізму і недопущення недоброякісної конкуренції в підприємницькій діяльності" був прийнятий 18 лютого 1992 р. Він визначив правові основи обмеження і попередження монополізму. Зміст конкурентної політики в країнах з перехідною економікою, в тому числі в Україні, суттєво відрізняється порівняно з державами з розвинутою ринковою економікою. Якщо головне завдання такої політики в країнах Заходу — підтримка діючої конкуренції, то в умовах трансформаційної економіки в Україні — створення ефективного конкурентного середовища.

Необхідно зазначити, що розвиток конкуренції в Україні відбувається за умов наростання та посилення позитивних тенденцій у національній економіці. Економічні процеси, що мали місце останнім часом, на практиці виявили взаємопов'язаність і взаємовплив розвитку конкурентних відносин та економічного пожвавлення.

У галузях, де створено повноцінне конкурентне середовище, таких, як харчова, деревообробна, легка промисловість, темпи зростання виробництва протягом останніх трьох років у 1,2 – 2 рази вищі, ніж у промисловості в цілому [2, с. 93].

В умовах інтеграції української економіки до світового господарства уряд здійснює заходи щодо розбудови повноцінного конкурентного середовища, вдосконалення законодавства у цій сфері, підвищення конкурентоспроможності національної економіки, зниження бар'єрів на шляху виходу українських товарів на зовнішні ринки.

Політика держави повинна бути переорієнтована на методи пробудження підприємницької ініціативи, на створення та захист конкурентного середовища в усіх сферах суспільно-економічної діяльності.

Реальне конкурентне середовище в українській економіці істотно відрізняється від ідеальної моделі ринку і конкуренції. Тому дослідження та наукове узагальнення конкурентної політики в трансформаційній економіці України є нині одним із важливих завдань економічної науки. Потрібно сформувати конкурентне середовище в економіці України, і тоді зникне більшість гострих проблем, які сьогодні виникають у суспільстві.

Література: 1. Закон України "Про Антимонопольний комітет України" від 26.11.1993 р. // Відомості Верховної Ради. — 1999. — №50. — С. 16. 2. Костусев О. Стан конкурентного середовища в економіці України / О. Костусев, М. Пугачова // Конкуренція. — 2004. — №1. — С. 51 – 53. 3. Деркач М. Формування конкурентного середовища в умовах світової глобалізації // Конкуренція. — 2004. — №2. — С. 20 – 21. 4. Костусев А. А. Конкурентная политика в Украине. — К.: Вид. Четверта хвиля, 2004. — 316 с.

ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ

In the article the mechanism of saving the natural resources of Ukraine as a method of rational resources allocation is considered.

Погіршення екологічної обстановки, що триває, вимагає нових підходів до оцінки еколого-господарських заходів, спрямованих на поліпшення навколишнього середовища. Головне тут — достовірний прогноз економічної доцільності подібних заходів і комплексна оцінка всього широкого спектру їх наслідків [1].

Сьогодні кожен розуміє, що криза навколишнього середовища обумовлюється економічними причинами. Ліси вирубують, щоб мати прибуток від продажу деревини. Тварин вбивають заради м'яса, хутра й ін. Природні ландшафти перетворюють в орні землі, тому що людям ніде займатися сільським господарством. Оскільки причина, що лежить в основі руйнування навколишнього середовища, носить в основному економічний характер, вирішення проблеми має обов'язково включати й економічні підходи [2].

В основному передбачається, що витрати і прибуток вільного ринку за угоди приймаються і виконуються учасниками операції. Але в деяких випадках у непрямих учасників операцій також з'являються деякі витрати і вони теж можуть одержувати прибуток. Ці витрати і прибуток третіх осіб відомий як зовнішній ефект. Можливо, що найбільш помітним і часто повторюваним зовнішнім ефектом стає погіршення навколишнього середовища як непрямий результат людської економічної діяльності. Там, де є зовнішній ефект, ринок не може запропонувати рішення, що сприяють процвітанню суспільства. Ця нездатність ринку призводить до нераціонального розподілу ресурсів і збагачення деяких підприємців за рахунок навколишнього середовища і всього суспільства.

Для підрахунку всіх витрат економічної операції, включаючи витрати на відновлення навколишнього середовища, необхідно поєднувати економіку, екологію та державну політику. Це допоможе оцінювати різні фактори навколишнього середовища за допомогою економічного аналізу.

Витрати на відновлення природи після реалізації великих проектів, таких, як будівництво дамб, доріг, іригаційних систем, лісонасадження, все частіше обчислюються у формі витрат на збереження навколишнього середовища, в яких враховується поточний і майбутній впливи проекту на навколишнє середовище. У найбільш складній формі, при аналізі того, якою ціною був отриманий прибуток, здійснюється порівняння величини придбаних цінностей у результаті реалізації проекту із загубленими цінностями. Теоретично, якщо в результаті аналізу виходить, що проект вигідний, то він повинен реалізовуватися, а якщо не вигідний, то має бути зупинений. На практиці аналіз вартості виграшу є тільки грубою апроксимацією, оскільки величини прибутку і витрат оцінити важко, і до того ж ця оцінка згодом змінюється [3].

Визначення цінності природних ресурсів становить складне завдання, оскільки вона обумовлена безліччю економічних і етичних факторів. Поступово плата за використання природних ресурсів або забруднення навколишнього середовища підвищується. Наприклад, уряд України збільшив нормативи збору за забруднення навколишнього середовища в 1,2 раза з квітня 2003 року й у 1,5 раза — з 2004 року. Відповідні зміни до нормативів, що діяли з січня 1999 року, затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 2003 року. Однак основна мета еколого-економічного розвитку полягає в розробці методів оцінки складових природних ресурсів.

Авторами досліджений ряд підходів до одержання економічної оцінки генетичної розмаїтості, розмаїтості видів, угруповань і екосистем (рисунок). При такому підході загальна цінність поділяється між прямою цінністю (яка належить в економіці до товарів індивідуального споживання), що мають продукти, які добуваються людьми (наприклад, риба, ліс, лікарські рослини), і непрямую цінністю (в економіці це суспільні блага), що відповідає вгоді збереження біологічної розмаїтості, але вона не пов'язана безпосередньо

зі споживанням природних ресурсів. Вигоди, що можуть бути віднесені до непрямой цінності, включають якість води, захист ґрунту, відновлення середовища, освіту, наукові дослідження, управління кліматом. Природні ресурси, наприклад, біологічна розмаїтість, яка має також 1 тону цінності, пов'язану з одержанням нових продуктів і послуг у майбутньому, і цінності існування, що базується на тому, скільки людей готові заплатити зараз за охорону видів від вимирання якогось біологічного угруповання.



Рис. Економічна оцінка природних ресурсів

Прямі економічні цінності належать до тих продуктів, які люди безпосередньо одержують від природи і використовують їх. Цінності можна легко підрахувати шляхом спостереження за діяльністю обраної групи людей, моніторингу пунктів збору "дарів лісу", контролю статистики імпорту й експорту. Прямі цінності можна далі розділити на споживчу цінність, що відповідає цінності продуктів, споживаних на місці, і ринкову цінність, що відповідає вартості продукту при продажу на ринку.

Споживча цінність належить до таких продуктів, як дрова, дикі тварини, гриби, що споживаються на місці і не з'являються на місцевих міжнародних ринках. Багато людей одержують значну частину необхідних для життя продуктів з навколишнього середовища. Продукти, звичайно, не фігурують у ВВП країни, оскільки вони не продаються і не купуються, а якщо продаються, то тільки на місцевих ринках. Однак, якщо сільські жителі не спроможні одержати ці продукти, що цілком може статися при деградації навколишнього середовища, надмірній експлуатації природних ресурсів чи навіть при створенні заповідника, що охороняється, тоді рівень їх життя може істотно знизитись.

Наприклад, не секрет, що багато родин в Україні через важке матеріальне становище використовують дари лісу як основне джерело своїх доходів. В Ізюмському районі Харківської області такі родини займаються грибним бізнесом. Влітку і восени вони збирають і реалізують свіжі гриби, а взимку і навесні продають консервовані і сушені.

Вивчення традиційних людських товариств у світі, що розвивається, показує, наскільки широко люди експлуатують навколишнє середовище для задоволення своїх потреб, наприклад, у дровах, овочах, фруктах, м'ясі, лікарських рослинах, рослинних волокнах і в будівельних матеріалах. Так, близько 75% населення України довіряє тільки лікарським засобам, до складу яких входять в основному натуральні компоненти, отримані з рослин і тварин.

Споживча цінність визначається вартістю, яку люди повинні будуть заплатити, щоб купити продукт на ринку, якщо його місцеві джерела вже виснажені. У більшості випадків у людей немає грошей, щоб купувати продукти на ринку. Коли місцеві природні ресурси виснажуються, люди впадають у бідність чи мігрують у великі міста.

Хоча залежність від місцевих природних ресурсів здебільшого асоціюється з країнами, що розвиваються, у розвинутих країнах, таких, наприклад, як США і Канада, сотні тисяч людей теж залежать від наявності дров для обігріву житла і дичини як м'яса. Багато хто з цих людей не зможуть вижити у даних районах, якщо не матимуть можливості купити паливо і м'ясо.

Ринкова цінність — це споживча цінність продуктів, що добуваються з дикої природи і продаються на внутрішньому і зовнішньому комерційних ринках. Ці продукти оцінюються стандартними економічними методами за ціною, що пропонується в першій точці продажу, мінус вартість доставки, а не за кінцевою ціною продуктів, хоча природна



сировина може в дійсності служити вихідним матеріалом для виробництва дорогих продуктів. Наприклад, кора дикої каскари (*Rhamnus purshiana*), яку збирають на заході США, служить основним інгредієнтом для деяких фірмових проносних препаратів. Закупівельна ціна кори становить близько 1 млн. дол. на рік, а кінцева ціна препарату, виробленого з кори — 75 млн. дол. на рік. Діапазон сировини, яку одержують з навколишнього середовища, а потім продають на ринках, величезний. Але основними є: дрова, будівельний ліс, риба, молюски, лікарські рослини, дикорослі плоди й овочі, м'ясо диких тварин і їх шкіра, рослинні волокна, мед, віск, природні барвники, морські водорості, фураж для тварин, природна парфумерія, камінь.

Цінність природних продуктів значна навіть у промислово розвинутих країнах. Підраховано, що 4,5% внутрішнього валового продукту США до деякої міри залежить від продуктів дикої живої природи, а це в середньому становить 87 млрд. дол. на рік. Відсоток значно вищий для країн, що розвиваються, у них менше розвинута промисловість і вищий відсоток сільського населення [4].

Непряма економічна цінність пов'язана з природними екосистемними процесами, що приносять економічну вигоду без вилучення продукту і порушення екосистем. Ця економічна цінність не пов'язана з товарами чи послугами, якими оперує традиційна економіка, тому вона ніяк не відображується в статистиці національної економіки, наприклад, в оцінці ВВП. Однак аспекти функціонування екосистем, що є об'єктом непрямой економічної вартості, можуть визначати відновлюваність для виробництва природної сировини, від якої залежить економіка. Якщо природні екосистеми не забезпечують поновлення сировини, то альтернативне джерело хоча і може бути знайдено, але часто ціною великих втрат.

Нespoживча цінність. Біологічні угруповання створюють широку розмаїтість цінностей, що не споживаються в процесі їх використання. Серед них — запобігання повеням і ерозіїм ґрунтів, очищення води і просто місць відпочинку і насолоди природою. У деяких випадках неспоживчу цінність можна розрахувати. Економісти тільки приступають до визначення цінності екосистеми на регіональному і глобальному рівнях. Ці розрахунки поки що знаходяться на початковому рівні, але вже є дані про те, що цінність екосистем надзвичайно велика і становить близько 32 трлн. дол. на рік, що набагато перевищує вигоду від прямої експлуатації навколишнього середовища. У зв'язку з тим, що ця величина більша за глобальний національний продукт на 18 трлн. дол. на рік, можна зробити висновок, що людські товариства цілком залежать від природних систем і не спроможні оплачувати заміну цих цінностей, що зараз надаються безкоштовно, але можуть бути втрачені чи зруйновані. Інші оцінки неспоживчої цінності трохи нижчі. Деякі економісти гостро дискутують з приводу того, як проводити ці обчислення, і вказують на те, що має бути ще багато зроблено в цьому напрямку. Нижче розглядаються аспекти, що належать до тих переваг збереження навколишнього середовища, які не з'являються в балансах звітів з оцінки впливу на навколишнє середовище чи в звітах щодо ВВП.

Продуктивність екосистем. Наприклад, в естуаріях відбувається інтенсивний розвиток рослин і водоростей, що є початковою ланкою харчових ланцюгів, які забезпечують комерційне поголів'я риб і безхребетних. Національна морська промислова служба США оцінила, що руйнування естуаріїв наносить Сполученим Штатам збиток у більш ніж 200 млн. дол. щорічно. Ця цифра відбиває падіння промислового вилову риби і безхребетних, а також втрату прибутків, пов'язаних із спортивним ловом риби. Навіть у тому випадку, коли деградовані чи ушкоджені екосистеми відновлюються чи реставруються, і найчастіше ціною великих витрат, вони, як правило, не можуть виконувати своїх колишніх функцій і відрізняються збідненим і зміненим видовим складом. В Україні типовий приклад порушення продуктивності екосистем, які можуть спричинити і вже завдають величезних збитків народному господарству, — це деградація Азовського моря. Подальше його забруднення й особливо засолення зовсім швидко призведуть до того, що в ньому цілком зникне цінна промислова риба, зокрема осетрові.

Відпочинок і екологічний туризм. Основний напрямок рекреаційної діяльності — це одержання задоволення без руйнування природи. Мова йде, наприклад, про пішохідний туризм, фотографію, спостереження за китами чи птахами і т. ін. Вартісна цінність такої діяльності, яку ще іноді називають приємним проведенням часу, буває часом досить значною.

Наприклад, 84% канадців відпочивають на природі, а це приносить приблизно 800 млн. дол. на рік. У Сполучених Штатах близько 100 млн. дорослих і стільки ж дітей теж відпочивають на природі, витрачаючи не менш 54 млрд. дол. на спостереження за дикою природою, риболовлю і полювання. Більш складні системи обліку такого відпочинку, що беруть до уваги оплату послуг, дорожні витрати, проживання і придбання устаткування, дозволяють припустити, що рекреаційна цінність світових екосистем може становити до 800 млрд. дол. на рік.



На об'єктах національного і міжнародного значення, пов'язаних із природоохоронною діяльністю чи особливо мальовничою красою, наприклад у деяких районах Карпатського гірського масиву, Кримського півострова, рекреаційна цінність перевершує цінність місцевого виробництва, що включає сільське господарство, гірничодобувну промисловість і лісозаготівлю. Навіть така рекреаційна активність, як полювання і рибна ловля, що теоретично є споживчою, може вважатися на практиці неспоживчою, оскільки харчова цінність тварин, добутих мисливцями, дуже мала порівняно з часом і фінансами, витраченими на цей вид діяльності. За кордоном спортивне рибальство та полювання приносять сотні мільйонів доларів.

Екологічний туризм — швидкозростаюча галузь індустрії багатьох країн, що включає до 200 млн. чоловік і приносить мільярди доларів щорічно. Екотуристи відвідують країни і витрачають гроші, щоб побачити біологічну їх розмаїтість і прекрасні, мальовничі краєвиди.

Австрія, Словаччина, Німеччина, Чехія, Польща інтенсивно нарощують свої потужності щодо прийому екотуристів. Так, наприклад, в Австрії до 10% селянських садіб надають послуги з розміщення й харчування туристів. У цілому це становить до 30 млн. у місяць. Причому чверть їх орієнтована на закордонних гостей. Якщо згадати, що природні умови України унікальні і неповторні, і з екологією в багатьох районах ситуація краще, і збереглися прекрасні пам'ятки древньої архітектури, етнографії, місцями розвинута туристична інфраструктура, то можна чекати, що саме тут у першу чергу будуть розгорнуті оазиси екотуризму.

В Україні індустрія "зеленого" туризму тільки починає свій розвиток. Як завжди бракує капіталовкладень і необхідної правової бази. Хоча є в цьому напрямку і позитивні зрушення. Так, Україна, Словаччина, Угорщина, Румунія, а також Сербія і Чорногорія в Києві підписали рамкову Конвенцію про охорону навколишнього середовища і стійкий розвиток Карпат (Карпатську конвенцію).

Підписання Конвенції дозволить створити міжнародний Карпатський фонд. До речі, сьогодні вже є західні інвестори, які готові допомогти фінансово, щоб відновити екосистему Карпат, побудувати дамби, нові сучасні готелі, дороги.

Закарпатська область визнана найбільш перспективною рекреаційною зоною (здравницею) Європи.

"Сільський туризм — мала галузь сільського господарства", — так вважають вже в багатьох європейських країнах. Це напрямок діяльності, що дозволяє залучити до цієї справи значну кількість населення, яке живе в провінції, і зберегти при цьому місцевий колорит, звичаї, культуру. Достоїнством агротуризму є і те, що він не орієнтований на одночасне залучення великих кредитів. Він здатний розвиватися поступово, спираючись на роздроблені місцеві кошти, залучаючи невеликі інвестиції з найрізноманітніших джерел. Це бізнес, для якого австрійські підприємці взяли гасло: "Головою в хмарах, але ногами на землі!".

Економічні доведення найчастіше переконливо підтримують захист навколишнього середовища. Самі по собі вони можуть дати необхідну основу для оцінки, наприклад, біорізноманіття, але їх не можна використовувати для прийняття рішень про те, що якийсь вид варто зберігати, а якийсь ні. З економічної точки зору види невеликих фізичних розмірів, що утворюють невеликі популяції з обмеженим географічним поширенням, мають непривабливу зовнішність, безпосередньо не використовуються людством і не пов'язані з видами, що мають економічне значення, матимуть і невелику економічну цінність. Такими якостями, можливо, володіє велика частина видів у світі. Дорогі спроби збереження цих видів у доступному для огляду майбутньому, на жаль, не знайдуть економічного обґрунтування.

Комплексний підхід до захисту навколишнього середовища, біологічної розмаїтості і поліпшення життя людини, здійснюваний через систему суворих правил, заохочень і штрафів, а також моніторинг навколишнього середовища, має змінити фундаментальні цінності нашого матеріального суспільства. Якщо наше суспільство буде спиратися на принципи етики навколишнього середовища, то збереження природного середовища стане фундаментальним і пріоритетним напрямком.

Література: 1. Голубев А. В. Методология определения экономико-экологической эффективности агротехнических мер // Вестник сельскохозяйственной науки. — 1991. — №5. — С. 53 – 59. 2. Білявський Г. О. Основи екології: теорія та практикум: Навчальний посібник / Г. О. Білявський, Л. І. Бутченко, В. М. Навроцький. — К.: Вища школа, 2002. — 210 с. 3. Примак Р. Основи сохрания биоразнообразия. — М.: Издательство Научного и учебно-методического центра, 2002. — 294 с. 4. Сорока М. П. Економічна стратегія екологічного розвитку підприємницьких структур. — Рівне: Вид. "Волинська обласна друкарня", 2000. — 354 с.

ОЦІНКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ МЕТОДИКИ ГРУПОВОЇ ОЦІНКИ ОСОБИСТОСТІ

In the article the theoretical and practical questions of using the methods of group estimation of the personality when undertaking the attestation and estimation of state employees psychological characteristics are considered.

На сучасному етапі трансформації суспільства та реформування державного управління в Україні суттєво зростають вимоги до державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. З огляду на важливість успішного розв'язання завдань державного управління в сучасних умовах значно зростає вплив людського чинника. Це вимагає формування у працівників системи державної служби та органів місцевого самоврядування відповідних психологічних якостей, їх подальшого розвитку та удосконалення, а також розробки системи оцінки цих якостей.

В. Н. Панкратов, В. Н. Машков, Л. П. Мельник, Т. С. Кабаченко, Л. Е. Орбан-Лембрак, Я. В. Подоляк в своїх роботах [1 – 7] досить повно розглянули проблему формування системи психологічних якостей особистості.

Однак, поза увагою наукових та практичних працівників залишаються питання психологічної оцінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, важливість вирішення яких зумовлюється характером діяльності працівників в цій сфері (безпосередня робота з людьми, велике психічне навантаження, значні інформаційні навантаження, значний обсяг комунікативних робіт тощо). Актуальність вирішення цих питань посилюється необхідністю врахування психологічних чинників при проведенні процедури щорічної атестації державних службовців, існуюча методика якої є недостатньо чіткою та в значній мірі суб'єктивною.

Оскільки при оцінці психологічних якостей працівників в процесі їх атестації використання традиційних методик (тести, анкети) пов'язане з подоланням певних труднощів (суб'єктивність, невідповідність самооцінки, можливість фальсифікації), а врахування поглядів безпосереднього керівника є також достатньо однобічним, є доцільним використання групової оцінки особистості.

Метою даної статті є визначення положень застосування методики групової оцінки особистості при оцінюванні психологічних якостей державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Даний метод [8], адаптований до специфіки діяльності працівників сфери державної служби та органів місцевого самоврядування, дає можливість на основі узагальнення суджень певної кількості експертів, тобто людей, що добре знають особу, яка атестується, отримати досить об'єктивну оцінку її психологічних якостей. Це відбувається завдяки урахуванню суджень людей, що займають різні соціальні позиції.

При застосуванні методики групової оцінки особистості професійні якості особистості вимірюються опосередковано, через судження про них експертів. Експертні оцінки використовують в тих випадках, коли якість об'єкта неможливо виміряти іншими способами. Як правило, це відбувається тоді, коли необхідно оцінити якісну характеристику, яку важко визначити кількісно. В нашому випадку такими характеристиками є психологічні якості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Умовною кількісною одиницею, за допомогою якої експерти вимірюють різні ступені якості, служить бал. Ця методика дає можливість оцінювати прояви функціональних якостей особистості в реальній професійній діяльності, що, безумовно, є її незаперечною перевагою.

Думки експертів об'єктивно детерміновані якостями особистості оцінюваного. В той же час оцінка є функцією групи (колективу) і в процесі професійної діяльності багато в чому визначається взаємовідносинами в групі. Методика групової оцінки особистос-

ті виявляє соціально-психологічну позицію працівника в конкретному колективі, якому властивий певний рівень вимог. А це має важливе значення для прийняття рішень про посадові переміщення.

Практичне застосування методики групової оцінки особистості для оцінки психологічних якостей державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування пропонується здійснювати за наступними етапами:

1. Підготовка атестації: видання розпорядчих документів щодо атестації, складання графіка проведення опитування, розробка змісту та тиражування опитувальних листів, підготовка програм обробки даних, підбір анкетерів.

Структура експертної анкети має включати такі розділи, що дозволяють охопити весь спектр психологічних якостей особистості:

відношення до роботи та стиль діяльності (ретельність у роботі, творче ставлення до виконання завдань, діловитість, організованість, працездатність, оперативність, дисциплінованість, ініціативність, рішучість, активність, акуратність, спритність);

властивості розуму (аналітичність, гнучкість, кмітливість, логічність, здатність до синтезу, оригінальність);

професійні якості (вміння створювати трудову атмосферу, вміння переконувати, вміння мотивувати, розумітися в людських стосунках, вміння контролювати, вміння здійснювати делегування, вміння інформувати та працювати з інформацією);

відношення до людей та до себе (колективізм, вихованість, тактовність, здатність розуміти інших, повага до людей, самокритичність, вимогливість);

узагальнені характеристики особистості (продуктивність праці, авторитет в колективі, ступінь симпатії до атестованого).

2. Проведення опитування. Його метою є отримання первинної інформації про особистості працівників. З огляду на мету опитування воно може бути суцільним або вибіркоким.

3. Отримання експертних оцінок. Воно здійснюється шляхом заповнення експертних анкет. Оцінка експертами психологічних якостей особистості працівників проводиться по шкалі від 0 до 10 балів по кожній якості.

4. Оперативний підрахунок кількості думок експертів та підбір експертів для отримання інформації, якої не вистачає. Він здійснюється стосовно тих атестованих, яких оцінила недостатня чисельність експертів. Доцільно, щоб чисельність експертів сягала 10 осіб і включала осіб різного посадового статусу і статі.

5. Отримання інформації на основі додаткового підбору експертів.

6. Підготовка даних та обробка. На цьому етапі здійснюється підготовка даних до їх обробки та проводиться обробка за заздалегідь складеною програмою. Обробка отриманих результатів опитування здійснюється по кожній посадовій групі.

7. Підготовка висновків для атестаційної комісії. Числові показники результатів групової оцінки особистості є наступні:

1) середні індивідуальні оцінки для кожного атестованого, що розраховуються за індивідуальними оцінками його експертів;

2) середні експертні оцінки для кожної статусної (посадової) групи атестованих на основі середніх індивідуальних оцінок усіх атестованих, що входять до статусної групи;

3) відхилення середніх індивідуальних оцінок (зі збереженням знаку різниці);

4) стандартні відхилення середніх індивідуальних оцінок атестованих від статусних середніх для кожної статусної групи;

5) межі зон відхилення від статусних середніх.

Відомості про ступінь відхилення результатів атестованого від середнього рівня його статусної групи в колективі розподіляється за рівнями, що дозволяє прогнозувати успішність виконавчої діяльності залежно від зони відхилення:

1 — відносно низька успішність;

2 — недостатня успішність;

3 — достатня успішність;

4 — середня успішність;

5 — висока успішність;

6 — виключно висока успішність.

8. Атестація та ознайомлення атестованих з результатами групової оцінки особистості.

Висновки робляться на основі оцінок, отриманих по комплексам якостей, які включають усереднену оцінку за певними параметрами. Для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування цими параметрами є:

1) виконавський комплекс;

2) комплекс професійної та творчої активності;

3) комунікативний комплекс.



Атестаційна комісія обговорює результати групової оцінки особистості тільки разом з даними об'єктивних показників професійної діяльності. Обговорення проводиться на основі оцінок комплексів якостей. Повідомлення сприятливих оцінок, узагальнених характеристик може морально підтримувати співробітників. Інформація про недоліки повинна бути пов'язана з активним (спільно з атестованим) пошуком засобів, необхідних для їх усунення.

Подальші дослідження в цьому напрямі варто зосередити на пошуку шляхів підвищення прогностичної цінності методики групової оцінки особистості та її ефективного застосування в комплексі з іншими методами для ефективного оцінювання якості державного службовця чи посадової особи місцевого самоврядування.

Література: 1. Кабаченко Т. С. Психология управления. — М.: Педагогическое общество России, 2000. — 384 с. 2. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учеб. пособ. для вузов. — СПб.: Питер, 2003. — 400 с. 3. Машков В. Н. Психология управления: Учебное пособие. — 2-е издание. — СПб.: Изд. Михайлова В. А., 2002. — 254 с. 4. Мельник Л. П. Психология управления: Курс лекцій. — 2-ге вид., стереотип. — К.: МАУП, 2002. — 176 с. 5. Орбан-Лембрак Л. Е. Психология управления: Посіб. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с. 6. Панкратов В. Н. Психотехнология управления людьми: Практ. руководство. — М.: Изд. Института Психотерапии, 2002. — 336 с. 7. Подоляк Я. В. Психология управления. — Харьков: Алмакс, 2004. — 292 с. 8. Словарь-справочник по психологической диагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. — К.: Наукова думка, 2000. — 528 с.

Ушкальов В. В.

УДК 159.98

ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОДРАМАТИЧНОГО ПІДХОДУ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНИХ ВМІНЬ ТА ЯКОСТЕЙ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

In the article the possibility of using psychodrama for shaping the psychological qualities and improvements of the state employees' professional skills are considered.

Підвищення вимог до професіоналізму державних службовців чітко означене цілою низкою законодавчих та нормативних актів і обумовлене орієнтацією України на європейські стандарти надання послуг. Це викликає необхідність змін у структурі професійних якостей та вмінь державних службовців, підвищення їх професіоналізму. Підвищенню професіонального рівня державних службовців, шляхам та засобам його забезпечення присвячена значна кількість наукових досліджень, авторами яких є О. Оболенський, Н. Нижник, Ю. А. Деркач [1, 2]. Але, слід визнати, що недостатньо дослідженим залишається питання забезпечення формування його психологічних складових.

Діяльність державного службовця на 50 – 90% складається з комунікації, але незважаючи на це, на сьогодні відсутня методика цілеспрямованої підготовки державних службовців до її ефективного здійснення. Існує нагальна потреба у формуванні психологічних вмінь та психологічних якостей, зокрема, вмінь психологічної саморегуляції та вмінь психологічної оцінки комунікативних ситуацій державними службовцями.

Метою статті є обґрунтування можливості використання психодрами в практиці державної служби для формування комунікативних вмінь та необхідних професійних якостей, оптимізації психологічного стану державного службовця.

Визначаючи пріоритети в комунікаційних вміннях, якими повинен володіти державний службовець, зазначимо наступні труднощі в професійній комунікації, що виявлені в процесі опитування державних службовців. Отже, причинами поганої комунікації є:

стереотипи — спрощені думки щодо окремих осіб або ситуації — у результаті немає об'єктивного аналізу і розуміння людей, ситуацій, проблем;

"упереджені уявлення" — схильність відкидати усе, що суперечить власним поглядам, все нове, незвичне. Рідко усвідомлюється, що тлумачення подій іншою людиною настільки ж законне, як і власне;

© Ушкальов В. В., 2005



погані відносини між людьми — якщо становлення людини вороже, то важко її переконати в справедливості вашого погляду;

відсутність уваги й інтересу співрозмовника, адже інтерес виникає тоді, коли людина усвідомлює значення інформації для себе. За допомогою цієї інформації можна одержати бажане або попередити небажаний розвиток подій;

зневага до фактів, тобто звичка робити висновки за відсутності достатнього числа фактів;

помилки в побудові висловлень: неправильний вибір слів, складність повідомлення, слабка переконливість, нелогічність і т. ін.;

правильний вибір стратегії і тактики спілкування.

Тож, можна зазначити, що вміння долати перелічені комунікаційні бар'єри в поєднанні з володінням навичками саморегуляції і є пріоритетними в професійній комунікації державного службовця. Формуванню таких вмінь у державних службовців може сприяти оволодіння ними методикою психодрами.

Психодрама (від грецьк. *psyche* — душа, *drama* — дія) — створений Ж. Морено вид групової психотерапії (групового психоаналізу), у процесі якої пацієнти грають ролі, спрямовані на моделювання життєво важливих для них ситуацій, з метою діагностики і корекції неадекватних станів і реакцій [3]. У сучасних умовах психодрама є ефективним інструментом саморозвитку і самовдосконалення. Її застосовують для формування та розвитку навичок керівництва й ефективного лідерства, поводження у великих і малих групах, взаємодії, розв'язання конфліктів у групах, формування адекватного самосприйняття і сприйняття інших — тобто всіх тих якостей, без яких важко уявити собі успішного керівника, державного службовця взагалі.

Так, наприклад, внаслідок досить високої ригідності у деяких людей надзвичайно ускладнений процес усвідомлення ними неадекватності своєї поведінки, авторитаризму. Люди часом не зважають на те, наскільки їх правила життя та спілкування пронизані умовностями, позбавлені безпосередності й індивідуальності. Техніки психодрами дозволяють продемонструвати людині її поводження немов би з точки зору стороннього спостерігача, причому ця демонстрація не має принижуючого характеру, такого, що ображає, втім надає можливість багато чого відкрити в собі, переосмислити.

Метою психодрами є пробудження спонтанності людини, що знаходить вираження в прояві якоїсь моделі поводження в ситуації "тут і тепер". Цілющий, корекційний ефект психодрами досягається за рахунок катарсису — зняття напруги та навчання рольовим іграм, що включає навчання спонтанності й розширення наявного рольового репертуару (іноді навіть відмовлення від деяких ролей). Також в практиці державної служби психодрама може використовуватись для вирішення принаймні ще трьох завдань: діагностики психологічного клімату в колективі, усунення психологічних бар'єрів, формування оптимальної моделі поведінки [4 – 6].

Класичний психодраматичний сеанс складається з трьох стадій — розігріву, дії і взаємодії з групою (обмін почуттями) або завершальної стадії. Зазвичай під час одного сеансу ведучий групи обирає одного протагоніста і шляхом послідовної зміни сцен від досить нейтрального епізоду, використованого для розігріву, до кульмінаційної сцени, що розкриває проблему і досягає катарсису, організовує психотерапевтичний процес. Одним із найважливіших завдань завершальної стадії сеансу є збільшення в людині здатності розуміти себе, своє поводження, свій вплив на оточуючих. Це досягається в психодрамі шляхом двох форм інтерпретації — у першу чергу мовою дій і вербалізації.

Кількість технік, застосовуваних у психодрамі та рольових іграх, надзвичайно велика, ймовірно, більше тисячі, проте можливо виділити групу базових технік, універсальних по можливості їх додатка до психологічних або поведінкових проблем. Д. Кіннер виділяє дев'ять спеціальних базових технік [5]:

1) представлення самого себе (самопрезентація) — серія коротких рольових дій, у яких протагоніст зображає самого себе або когось дуже важливого для себе;

2) виконання ролі — імітація поводження якоїсь людини або акт прийняття ролі частини тіла, тварини, неживого предмета або навіть ролі представлення або поняття, наприклад, такого, як страх, смерть, невпевненість;

3) діалог — зображення в рольових іграх взаємин між реальними людьми, де кожен грає самого себе (наприклад, у сімейній психотерапії);

4) монолог — промовлення своїх почуттів і думок уголос, дуже часто під час руху по колу;

5) дублювання — техніка, при якій допоміжна особа відіграє дублюючу роль протагоніста — одночасно з ним, намагаючись стати його "психологічним двійником".

6) репліки вбік — у ситуації рольової гри, у якій протагоніст спілкується з допоміжною особою і говорить уголос, що він дійсно думає, відчуває або збирається робити;



7) обмін ролями — одне з найважливіших і сильних психотерапевтичних засобів. У цій техніці на короткий час дві людини міняються місцями — фізично — так, що А стає Б і Б стає А. При цьому кожен дублює позу, манери, щиросердечний і психологічний стан іншого;

8) техніка порожнього стільця — метод, активно застосовуваний і в психодрамі, і в гештальттерапії. Протагоніст взаємодіє з уявленим кимось або чимось, представленим одним або декількома порожніми стільцями, у формі монологу або частіше обміну ролями.

9) техніка дзеркала — здійснюється допоміжною особою, що виконує роль протагоніста протягом короткого часу, а протагоніст спостерігає за ним, видаливши з простору дії.

Психодраматичний метод користується головним чином п'ятьма різними засобами — сценою, ведучим протагоністом (людина, що надає для розгляду свою проблему), групою терапевтичних помічників (допоміжні "Я") і публікою.

Першим інструментом є сцена. Вона оточує пацієнта багатомірним і надзвичайно рухливим життєвим простором. Життєвий простір реальності буває часто вузьким і обмежувачим. На сцені ж завдяки методології волі він може знову його знайти — позбутися нестерпного тиску та досягти волі переживання й самовираження.

Другим інструментом є протагоніст. Його прохають зобразити на сцені самого себе, показати свій власний особистий світ. Він повинен бути самим собою, а не актором, оскільки від актора потрібно принести в жертву власне особисте "Я" тієї ролі, що пропонує йому драматург.

Третім інструментом є ведучий. Він виконує три функції: режисера, терапевта й аналітика.

Четвертим інструментом є штат допоміжних Я. Вони є доповненням ведучого, але виступають також як і доповнення протагоніста, зображуючи реальних і вигаданих людей з його життєвого простору.

П'ятим інструментом є група як публіка.

Слід зазначити, що всі учасники групи можуть стати кожним із інструментів психодрами.

Даний підхід може бути використаний у підготовці державних службовців при вивченні курсів "Менеджмент організацій", "Менеджмент персоналу", у проведенні тренінгів під час короткотермінових курсів.

Таким чином, для з'ясування переваг, що має дана форма роботи перелічимо їх, виділивши сутність:

груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем; людина уникає непродуктивного замикання в самому собі зі своїми труднощами і робить висновки, що його проблеми не унікальні, а є й інші, які переживають подібні почуття;

група відбиває суспільство в мініатюрі, робить очевидними такі приховані фактори, як тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм;

можливість одержання зворотного зв'язку і підтримки від людей з подібними проблемами; навчання новим умінням, експериментування з різними стилями відносин серед рівних партнерів;

у групі учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, "зіграти" роль іншої людини для кращого розуміння його та себе і для знайомства з новими ефективними способами поведінки;

полегшуються процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання; відкриття себе іншим і відкриття себе самому собі дозволяють зрозуміти себе, змінити себе і підвищити впевненість у собі.

Подальші дослідження в цій сфері слід зосередити на визначенні шляхів впровадження психодраматичного методу та оцінці ефективності його застосування в діяльності державних службовців.

Література: 1. Галузевий стандарт вищої освіти. Освітньо-кваліфікаційна характеристика. Освітньо-професійна програма підготовки. Засоби діагностики якості вищої освіти магістрів за спеціальністю 8.150101 "Державна служба" напрямку підготовки 8.150000 "Державне управління" — Харків: Держкомстат України, 2004. — 142 с. 2. Акмеология: Учебное пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. — СПб.: Питер, 2003. — 256 с. 3. Морено Я. Психодрама / Пер. с англ. Г. Пимочкиной, Е. Рачковой. — М.: Апрель Пресс, Изд. ЭКСМО-Пресс, 2001. — 528 с. 4. Келлерман П. Ф. Психодрама крупным планом. — М.: Независимая фирма "Класс", 1998. — 240 с. 5. Киннер Д. Клинические ролевые игры и психодрама. — М.: Независимая фирма "Класс", 1993. — 224 с. 6. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика. Классическая психодрама Я. Л. Морено. — М.: Изд. группа "Прогресс", "Универс", 1994. — 352 с.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ПРЕДСТАВНИКІВ ВЛАДИ

In the article the aspects of culture's labour formation, moral culture, professional culture and its psychological qualities are considered.

Система регіонального управління багатогранна та багаторівнева, а її адміністративне реформування — процес складний і творчий. Він передбачає не лише організаційні зміни, але й психологічні, бо залежить як від зовнішніх факторів, так і від внутрішніх. До другої групи входить готовність державних службовців, насамперед тих, які обіймають керівні посади, до конкретних дій, в основі яких лежить компетентність, а також їх психологічна, моральна, професійна культура. Аналіз саме цих культур на даному етапі є досить актуальним.

Існує безліч визначень культури, однак, існує потреба в створенні такого понятійного апарату, який би відображав специфічні аспекти міжіндивідуального спілкування та взаємодії в контексті специфічних сфер діяльності, і зокрема, специфіки державної служби.

Метою даної роботи є аналіз змістовного наповнення психологічного, морального, професійного аспектів культури державного службовця та концептуальні засади їх формування.

На думку більшості дослідників, культура включає сукупність знань з психології та вміння їх використовувати під час роботи з людьми. Наше розуміння психологічної культури у своїх основних ознаках збігається із визначеннями О. О. Бодальова та Н. В. Чепелевої [1]. Так, перший із авторів зазначає, що ця культура включає вміння розбиратися в психології людей, емоційно відгукуватися на її поведінку та стан, а також застосовувати засоби впливу, що відповідають індивідуально-психологічним особливостям кожного з них. Особливість культури полягає в тому, що культурні цінності формуються на основі відбору певних видів поведінки та досвіду людей [2].

Людина вступає у взаємозв'язок із культурою за допомогою трьох етапів: перше, засвоює культуру, стаючи об'єктом культурного впливу (це час накопичення знань, досвіду, оволодіння першими професійними навичками), по-друге, отримавши перші відомості про навколишній світ, професію, знання про себе, починає активно діяти в культурному середовищі вже не як учень, а як носій і виразник культурних цінностей, по-третє, виступає як творець культури, культурних цінностей, справжній професіонал, що може бути в ролі майстра й учня. У кожному випадку простережується відповідний взаємозв'язок між культурою та людиною, адже основним критерієм розвитку культури і функціонування її в суспільстві є рівень активності людини у ставленні до природи, інших людей, передусім до самої себе [3].

Культура не тільки залежить від людини, від рівня її розвитку, але й від взаємин, які існують між людьми і якісною стороною їх діяльності. Якість, як найважливіша ознака культури і діяльності людини в цілому, є відображенням її властивостей і взаємозв'язків. Основний напрям адміністративної реформи — децентралізація, дебіюрократизація. При цьому головні надії покладаються на сильних, але демократичних лідерів, які мають стати носіями організаційних змін і нової культури — політичної, економічної, психологічної, етичної тощо. Відповідно до світового досвіду реорганізацій процес адміністративного реформування включає такі етапи: а) оновлення, за якого у персоналу передусім формується потреба у змінах; б) розробка нового бачення системи регіонального управління в контексті бажаних змін, мобілізація групи підтримки; в) інституалізація нового, тобто створення умов для цього і добір системи дій, які закріплюють зміни, формування ставлення до них [4].

На всіх етапах адміністративного реформування його лідери мають забезпечити ефективну взаємодію із службовцями всіх рівнів управління. Тому дуже важливою для них стає культура спілкування, під якою в широкому значенні цього слова розумітимемо наявні в суспільстві та житті людини форми творення спілкування, структурування та реалізацію його стратегій відповідно до ієрархії цінностей.



Як вважає В. А. Малахов, реальне втілення людської моральності знаходиться не у свідомості і навіть не в діяльності, а лише в людському спілкуванні, яке може бути добродесним або не добродесним [4]. Тому для успіху адміністративного реформування важливо те, щоб державні службовці у спілкуванні дотримувались норм поведінки, відповідних етичних цінностей, будували взаємини з людьми на засадах моральної культури. Необхідно також, щоб службовці всіх рівнів були морально готові до спілкування за допомогою глибинного діалогу зі світом як зовнішнім, так і внутрішнім, іншими словами, щоб вони були відкритими для таких зустрічей.

Важливим шляхом підвищення рівня психологічної культури керівників — лідерів, державних службовців та інших спеціалістів — це спеціально організоване навчання як у вищих навчальних закладах, так і в центрах перепідготовки кадрів. Перші кроки до цього вже зроблено. У більшості університетах вивчається дисципліна "Основи психології та педагогіки (72 години)" та окремі психологічні теми подаються також у курсі "Основи менеджменту", який викладають економісти.

За підтримки керівництва низки вищих навчальних закладів України новий підхід до становлення психологічної культури спеціалістів був запроваджений на факультетах менеджменту.

Досвід становлення психологічної культури майбутніх державних службовців свідчить, що шлях спеціально організованого навчання в поєднанні з самоосвітою та самовихованням є ефективним [5].

У сучасних умовах необхідно підвищувати професійний і моральний рівень працівників апарату управління щоб забезпечити ефективну та якісну управлінську діяльність. Отже, зростає необхідність у поєднанні високої професійної компетентності з вмінням організувати справу, вмінням бути досить діловим, перспективно мислячим, енергійним, наполегливим й ініціативним у роботі.

У подальших дослідженнях є сенс сконцентруватися на пошуці ефективних методів впливу на формування професійної культури та інтеграції індивідуальних культуральних установок та цінностей до професійної та загальнолюдської культури, формування умов для розкриття потенціалу творчих сил, що буде сприяти розкриттю професійних здібностей державних службовців і вдосконалив їх вміння використовувати у своїй практичній діяльності передові управлінські знання і досвід, прогресивні методи, прийоми, раціональні форми й організаційно-технічні засоби управління.

Література: 1. Бодалев А. А. Личность и общение. — М.: Просвещение, 1983. — С.81. 2. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні: Навч.-метод. посіб. / За заг. ред. Н. Р. Нижник. — К.: Ін-Юре, 1999. — 242 с. 3. Аболіна Т. Г. Моральна культура в контексті соціокультурної динаміки. — К.: Унів. ім. Т. Шевченка, 1999. — 400 с. 4. Малахов В. Етика: Курс лекцій. — К.: Наукова думка, 1996. — 376 с. 5. Соціальна робота: навчальний посібник // Соціальна робота. Книга II. — К.: ДЦССМ, 2002. — 440 с.

Глазунова О. С.

УДК 378:15 (477)+352.08(477)

ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ВИРОБЛЕННЯ В ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ВМІНЬ ТА НАВИЧОК ПУБЛІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ

In the article the questions of publicity growth in the state employees' modern activity as well as the development of their skills and habits of interactive communication are considered.

Досвід державного будівництва в Україні засвідчує необхідність суттєвого підвищення ефективності управління місцевим та регіональним розвитком, наближення його до європейських стандартів. Удосконалення державного управління, розвиток місцевого самоврядування передбачає підвищення ролі громад, ширше залучення громадян до участі у виробленні багатьох управлінських рішень, забезпечення гласності, відкритості

© Глазунова О. С., 2005

та прозорості в діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування. У Програмі діяльності Кабінету Міністрів України "Назустріч людям" передбачено "започаткувати практику публічного діалогу членів Уряду з громадськістю з питань реалізації державної політики у відповідній сфері" [1]. На думку автора, цей процес буде все більше поширюватися і на місцеві органи влади. В даних умовах набуває особливого значення проблема формування та розвитку у державних службовців вмінь та навичок публічного спілкування.

Питання розвитку особистості у напрямку формування вмінь та навичок публічного спілкування розглядалися багатьма вітчизняними та закордонними вченими, серед яких А. П. Коваль, О. П. Сердюк, Г. Г. Почепцов, Д. Карнегі, Юрі У., Л. Якокка [2 – 7], але питання використання психолого-педагогічних технологій у підготовці державних службовців з метою формування зазначених вмінь та навичок потребує подальшого розгляду.

Метою статті є аналіз науково-практичного досвіду застосування психолого-педагогічних технологій для вироблення у державних службовців, підготовку яких здійснює магістратура державної служби Дніпропетровського національного університету, вмінь та навичок публічного спілкування та розробка методичних рекомендації стосовно їх покращення навчальними заходами.

Потреба у ширшому залученні громадськості до формування та реалізації державної політики відчувалася і раніше, на що були спрямовані відповідні політико-правові, нормативні та організаційно-методичні документи [8]. Однак трансформації самосвідомості широких верств населення під час і після "помаранчевої революції" кінця 2004 – початку 2005 року це питання, здається, іще більше актуалізували. Як зауважував у свій час Н. Макіавеллі [9], якщо хочеш зробити народ сильним і великим, доведеться виховати в ньому свободу й незалежність. Однак тоді цим народом уже не можна буде керувати, не рахуючись із його волею.

Збільшення рівня публічності в діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування передбачає, зокрема, організацію й проведення різних зборів громадян, зустрічей з громадськістю, роботи громадських приймалень, теле- або радіодебатів, дискусій, діалогів, телефонних "гарячих ліній", конференцій, семінарів, громадських слухань, "круглих столів", інтерактивного спілкування в інших сучасних формах. У даному контексті зазначимо, що сучасна парадигма діяльності державних службовців (відповідно підготовки, перепідготовки та підвищення їх кваліфікації) більше орієнтована на оволодіння "кабінетними" формами спілкування (прийом громадян, розгляд їх звернень, скарг, участь в апаратних, ділових нарадах тощо). Однак життя вимагає, щоб діяльність державних службовців усе більше виходила за межі їх кабінетів. Відому аксіому про те, що успіх роботи інженера на виробництві не менше залежить від вміння контактувати з працівниками, ніж від його власне технічних знань, можна у певній мірі екстраполювати і на сучасну роботу державного службовця, додавши, що останньому треба вміти здійснювати інтегративне спілкування як із колегами по роботі, так і з людьми за межами своєї установи.

У Дніпропетровському національному університеті при підготовці магістрів за спеціальністю "Державна служба" здійснюється спроба застосування інтегрального підходу до використання навчального процесу з метою вироблення у слухачів вміння, навичок публічного спілкування. Він передбачає, що на початку навчання слухачі проходять психологічні тестування за різними методиками, зокрема, для виявлення своїх комунікативних та організаційних можливостей, особливостей вищої нервової діяльності та ін. Далі, використовуючи результати тестувань, державні службовці мають змогу при вивченні як нормативних, так і спеціальних дисциплін удосконалювати та формувати потрібні навички й вміння публічного спілкування. Державні службовці навчаються краще розуміти свої якості, ефективніше їх застосовувати, одночасно зменшувати "вагу" своїх недосконалостей, слабких сторін, тобто максимально використовувати й посилювати свої плюси і нівелювати свої мінуси, а також розвивати здібності до саморегулювання психічних та діяльних процесів.

Отже, для того щоб державний службовець умів діяти, спілкуватися публічно, йому необхідно мати відповідні вміння й навички. Останні виявляються через цілу низку його особистісних якостей: культуру мислення (ерудиція, оперативність, гнучкість, відкритість, самостійність, самокритичність), культуру та техніку мовлення (відповідність до норм літературної мови, ясність, стислість, доцільність, правильність дикції та інтонації), культуру поведінки (ввічливість, тактовність, повага до співрозмовників, їх інтересів, управління поведінкою аудиторії, залучення однодумців, відповідальність за своє слово, розкутість, конгруентність жестів, міміки і мовлення) тощо.

У кожної людини перелічені якості формуються на основі розвитку природних здібностей, виховання та навчання, у тому числі в умовах післядипломної освіти. Тому на-



прямаками подальших досліджень у цьому напрямку є оцінка впливу зазначених якостей особистості на розвиток вмінь та навичок публічного спілкування державних службовців.

Література: 1. "Назустріч людям": Програма діяльності Кабінету Міністрів України // Урядовий кур'єр. — 2005. — 11 лютого. 2. Коваль А. П. Ділове спілкування. — К.: Освіта, 1992. — 250 с. 3. Сердюк О. П. Основи управління комунікативним процесом. — К.: Тов. "Знання", 1998. — 312 с. 4. Почепцов Г. Г. Имидж от фараонов до президентов. — К.: Освіта, 1997. — 280 с. 5. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. — М.: Гардарики, 1990. — 180 с. 6. Юри У. Преодолевая "нет" или переговоры с трудными людьми. — М.: Дело, 1993. — 220 с. 7. Якокка Л. Карьера менеджера. — М.: Прогресс, 1991. — 380 с. 8. Про забезпечення умов для більш широкої участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики: Указ Президента України від 31 липня 2004 р. №854 // Урядовий кур'єр. — 2004. — 5 серпня; Деякі питання щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2004 р. №1378 // Урядовий кур'єр. — 2004. — 3 листопада. 9. Макиавелли Н. Государь. — М.: АМН, 1998. — 630 с.

Шемаєва Л. Г.

УДК 159.98

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У МАГІСТРАТУРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

In the article the peculiarities of preparation the state employees in the state management magistrates of Kharkov national economic university and the factors specifying the efficiency of its activity are considered.

Магістратура Харківського національного економічного університету була заснована в 1996 році. Її основним завданням є підготовка фахівців, які на базі кваліфікації спеціаліста здобувають поглиблені спеціальні вміння та знання інноваційного характеру, мають певний досвід їх застосування та продукування нових змін для вирішення проблемних професійних завдань у сфері державного управління та державної служби.

Згідно з Генеральним договором між Головнім управлінням державної служби України і ХНЕУ останній проводить підготовку магістрів спеціальності 8.150101 "Державна служба" за спеціалізаціями "Адміністративний менеджмент" і "Економіка" за денною (1 рік) та заочною (2 роки) формами навчання за рахунок бюджетних коштів та за контрактом. Починаючи з 1996 року Харківський національний економічний університет розпочав підготовку магістрів державної служби за спеціалізацією "Адміністративний менеджмент" і "Економіка" для регіональних структур державного управління та органів місцевого самоврядування (5 – 7 категорія державних службовців) Харківської, Полтавської, Сумської, Миколаївської, Херсонської, Кіровоградської, Чернігівської та інших областей України та для Автономної Республіки Крим (місто Севастополь) за денною та заочною формами навчання. Підготовка магістрів здійснюється за державним замовленням і за угодами на контрактній основі.

Слід зазначити, що останнім часом зріс інтерес до магістратури державного управління з боку органів влади. Особливо відчутною і предметною стала увага з боку Головного управління державної служби України, Харківської обласної державної адміністрації (на сьогоднішній день фактично відібрані кандидати до вступу в магістратуру і в першу чергу для сільських районів), Сумської, Полтавської, Автономної Республіки Крим (м. Севастополь). Географія регіонів України, для яких здійснює підготовку магістрів державної служби Харківський національний економічний університет запропоновано на рис. 1.

© Шемаєва Л. Г., 2005

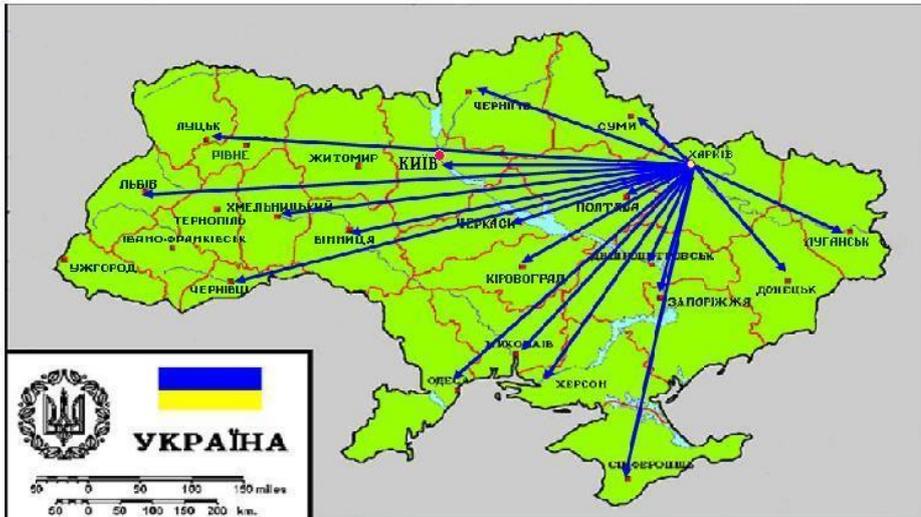


Рис. 1. Географія регіонів України, для яких здійснює підготовку магістрів державної служби Харківський національний економічний університет

Підготовка здійснюється згідно з Галузевим стандартом вищої освіти підготовки магістрів та навчальними планами, затвердженими Головним управлінням державної служби України.

Програма підготовки передбачає поглиблене вивчення таких дисциплін, як державне управління, державна служба, економіка, менеджмент, право, політологія, соціальна політика, системні та інформаційні технології, іноземна мова, "Європейська інтеграція та Україна" та ін.

Динаміка підготовки магістрів за спеціальністю "Державна служба" за бюджетною формою навчання подана на рис. 2.

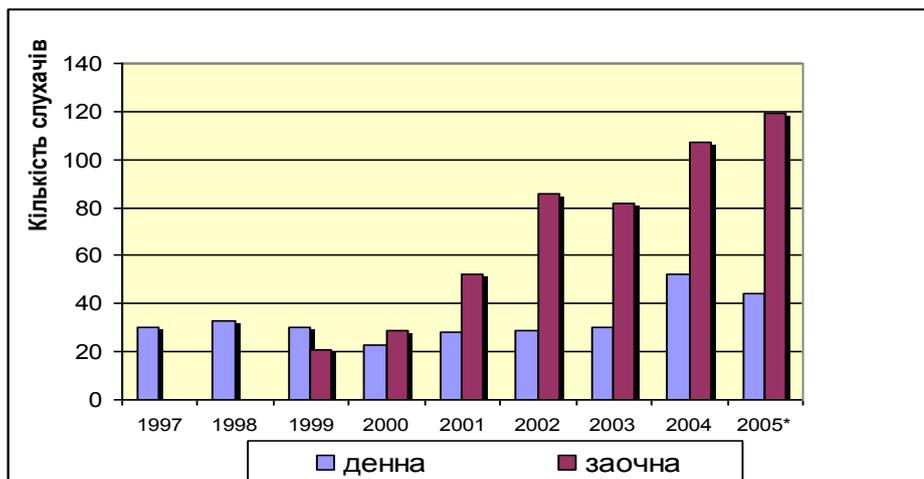


Рис. 2. Динаміка підготовки магістрів за спеціальністю "Державна служба" (бюджетна форма навчання)

Пріоритетні напрями наукових досліджень (у галузі державного управління):

1) 1996 – 1998 рр. — реалізація проекту програми TACIS "Перепідготовка військово-службовців та членів їх сімей";

2) 1998 – 1999 рр. — реалізація проекту TACIS "Інституційне удосконалення державної служби та організація професійного навчання державних службовців в Україні" (розробка змістовної частини Освітньо-професійної програми підготовки магістрів зі спеціальності "Державна служба" напряму підготовки "Державне управління");

3) 1999 р. — реалізація проекту TACIS "Інституційне удосконалення державної служби та організація професійного навчання державних службовців в Україні" (розробка проектної версії "Побудова мережі для впровадження та оцінки навчальної програми підготовки магістрів державної служби");



4) 1999 – 2001 рр. — розробка комплексної держбюджетної наукової теми "Проблеми розвитку інноваційного менеджменту";

5) 2000 – 2001 рр. — розробка комплексної держбюджетної наукової теми "Науково-методичні засади державної служби";

6) 2001 – 2002 рр. — розробка комплексної держбюджетної наукової теми "Проблеми державного регулювання економічного розвитку підприємств та організацій";

7) 2002 р. — розробка науково-дослідної роботи №56/2002 "Розробка стандарту вищої освіти України за спеціальністю "Державна служба" напряму підготовки "Державне управління" (за замовленням Головдержслужби України);

8) 2003 р. — розробка науково-дослідної роботи №9027 (50/2003) "Розробка стандартів вищої освіти з урахуванням вимог ЄС (напряму підготовки 8.150000 "Державне управління" спеціальності 8.150101 "Державна служба" (за замовленням Головдержслужби України);

9) 2003 – 2005 рр. — розробка комплексної держбюджетної наукової теми "Інноваційні процеси в системі державного управління і місцевого самоврядування";

10) 2005 р. — розробка стандартів вищої освіти (варіативна компонента вищого навчального закладу) з урахуванням вимог ЄС за спеціальністю 8.150101 "Державна служба" напряму підготовки 8.150000 "Державне управління" спеціалізації "Економіка", "Адміністративний менеджмент" (керівник проекту М. В. Афанасьєв).

Результати впровадження наукових досліджень:

1) 1996 – 1998 рр. — у складі міжвузівської робочої групи розроблено проект дистанційного навчання для військовослужбовців та членів їх сімей;

проведення конференції, присвяченої сучасним технологіям навчання (на базі Харківської академії культури);

керування роботою наукової секції "Сучасні технології навчання" на Міжнародній конференції із сучасних методів навчання (м. Київ).

За результатами роботи цих конференцій одержано навчально-методичні матеріали, які використовуються в навчальному процесі магістратури державної служби;

2) 1998 – 1999 рр. — у складі міжвузівської робочої групи розроблено змістовну частину Освітньо-професійної програми підготовки магістрів зі спеціальності "Державна служба" напряму підготовки "Державне управління", згідно з якою здійснювалася підготовка магістрів зі спеціальності "Державна служба" протягом 1999 – 2003 рр;

3) 1999 р. — у складі міжвузівської робочої групи розроблено проектну версію "Побудова мережі для впровадження та оцінки навчальної програми підготовки магістрів державної служби";

4) 1999 – 2001 рр. — видання конспекту лекцій "Інноваційний менеджмент";

5) 2000 – 2001 рр. — видання та впровадження в навчальний процес навчально-методичних матеріалів з дисциплін: "Державне управління", "Державна служба", "Створення сприятливих умов для ефективної діяльності державних службовців", "Формування навичок ефективного виконання державними службовцями посадових обов'язків", "Система органів державного управління України";

6) 2001 – 2002 рр. — видання наукової монографії "Проблеми державного регулювання економічного розвитку підприємств та організацій" (колектив авторів за загальною редакцією Ю. Б. Іванова) та впровадження її в навчальний процес по нормативним дисциплінам з підготовки слухачів магістратури державної служби; видано навчально-методичні матеріали з дисциплін: "Економіка", "Ефективність державної служби", "Економічна політика", "Фіскальна політика", "Монетарна політика";

7) 2003 – 2004 рр. — розроблено, видано та впроваджено у навчальний процес усіх ВНЗ України, які здійснюють підготовку державних службовців Галузевий стандарт вищої освіти (Освітньо-кваліфікаційна характеристика, Освітньо-професійна програма та Засоби діагностики якості вищої освіти магістрів за спеціальністю 8.150101 "Державна служба" напряму підготовки 8.150000 "Державне управління";

розроблено програмні модулі забезпечення тестування знань слухачів магістратури державної служби;

8) 2003 – 2005 рр. — підготовлено до друку наукове видання "Інноваційні процеси в системі державного управління і місцевого самоврядування" (колектив авторів за загальною редакцією М. В. Афанасьєва);

9) 2005 р. — проведення науково-практичної конференції "Професійна державна служба та місцеве самоврядування".

Організація навчання в магістратурі:

1. До організації навчання та керівництва дипломними роботами залучаються державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, провідні науковці з інших закладів освіти.



2. Запроваджено підготовку навчальних занять з урахуванням андрагогічних підходів до:

планування та структурування занять та розподілу годин: з 1 серпня 2004 року в навчальному плані передбачено тільки 30%;

навчальних занять за лекційною формою та 70% — це практичні заняття;

оптимізації змісту форм занять (впровадження активних та інтерактивних форм проведення занять).

Активні та інтерактивні методи, які застосовуються в навчальному процесі в магістратурі: модерація; ділова гра (у тому числі з використанням комп'ютерних технологій); тренінг; кейс; кейс-тест; рольова гра; психодрама; конференція; круглий стіл тощо.

Основним напрямом удосконалення магістратури державного управління в Харківському національному економічному університеті має стати її докорінна переорієнтація на підготовку управлінської еліти. Необхідно, щоб ланцюг "добір – підготовка – розстановка" системно запрацював для керівних кадрів, спеціалістів на посадах державної служби держави, регіону – органів влади. Трансформація кількісних параметрів в якісні показники діяльності в наступному періоді: посилення впливу університету на професіоналізацію державного управління, підтримання загального обсягу підготовки спеціалістів державної служби, а також керівників і спеціалістів державного сектора економіки, підвищення ролі Харківського національного економічного університету в кадровому і науковому забезпеченні суспільних реформ; приведення функцій і структури магістратури державного управління університету у відповідність з новими кадровими і науковими потребами адміністративної системи.

Є всі підстави вважати, що ці та інші завдання перспективного зростання зрозумілі й прийнятні для колективу економічного університету, який спроможний якісно й ефективно реалізувати їх у найкоротші терміни.

УДК 35.088.6

Ганоцька С. О.

ЗАСТОСУВАННЯ НОВІТНІХ ПСИХОТЕХНОЛОГІЙ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ТА ПОСАДОВОЇ ОСОБИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

The article is devoted to the problem of application the newest psychotechnologies on the purpose to increase the official activity of the public servant and the official of local self-government as well as the examination the opportunity of their introduction.

Актуальність проблеми впровадження новітніх психотехнологій з метою підвищення ефективності діяльності державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування постала через соціально-економічні процеси, що відбуваються в Україні та в загостренні раннього формування у особистості професійних основ її життя, які допоможуть забезпечити стійкість особистості в екстремальних умовах. Нині, в епоху "постіндустріальної цивілізації", у владі спостерігається не лише недооцінка, але й абсолютне ігнорування психологічної компоненти суспільного життя людей, у тому числі й державних службовців. Це призводить до негативних наслідків: потенціал управління використовується вкрай незадовільно — попри те, що необхідність активізації людини в державному управлінні "висуває на перший план завдання глибокого дослідження її статусу у цій сфері, а також шляхів і способів, які спонукають працівника до більш ініціативної, відповідальної та ефективної праці" [1, с. 98].

Державним службовцям властива невідповідність між соціально-ціннісними орієнтирами і низьким рівнем їх застосування в роботі, а це — причина і джерело невдоволення своєю професійною діяльністю [2, с. 9].

Незадоволення професійною діяльністю породжує явище внутрішньої мотиваційної кризи — внутрішньої резигнації. Термін "резигнація" — це латинське поняття і означає "покірливість", "абсолютну і безапеляційну покору". У зв'язку з цим актуальною, на думку

© Ганоцька С. О., 2005



автора, є проблема формування абсолютно нової управлінської культури, в якій складова управління людськими ресурсами має стати головною. Система державного управління має бути здатна швидко та ефективно реагувати на зміни в суспільстві й на глобальному рівні, а також пристосовувати свої структури, роботу та оперативні завдання до змін в обставинах сучасності [3, с. 3].

Сьогодні суттєво зросла потреба у професіоналах, залученні наукових знань до вирішення завдань прогресивного особистісно-професійного розвитку, тобто акмеологічних знань. Традиційно акмеологія розглядає закономірності та механізми розвитку людини на стадії її зрілості.

З метою реалізації положень Концепції адміністративної реформи та Стратегії реформування системи державної служби в Україні [4]. Головним контрольно-ревізійним управлінням України в межах спеціального проекту зроблено спробу запровадити психолого-акмеологічну службу [5]. Було досліджено ефективність функціонування такої служби. Цією службою, зокрема під час проведення конкурсного відбору на заміщення вакантних посад, запроваджено процедуру проходження конкурсантами так званого "первинного фільтру" — психологічної співбесіди [6]. Психологічна характеристика, яка складається на кожного конкурсанта відображає за результатами психодіагностики психологічну оцінку якостей — мотивації та здібностей. Таким чином, конкурсна комісія враховує думку спеціаліста – психолога щодо доцільності прийняття на державну службу конкурсанта. Вагоме місце в роботі служби приділяється психолого-акмеологічному консультуванню — це процес надання психологічної допомоги службовцю, який відчуває суб'єктивні перешкоди та проблеми, пов'язані з особистісно-професійною самореалізацією (індивідуальна, робота в управлінні та психодіагностичне забезпечення всього процесу). На виконання стратегії реформування системи державної служби Кабінет Міністрів України Постановою від 28 грудня 2000 року №1922 затвердив нову редакцію Положення про проведення атестації державних службовців [7], згідно з яким визначено, що у період між атестаціями проводиться щорічна оцінка виконання державними службовцями покладених на них завдань та обов'язків. Наказом Головного управління державної служби [8] визначено процедуру та етапи проведення оцінки. Але виявлено, що не всі працівники адекватно оцінюють власні професійні здібності. З метою вдосконалення необхідно запровадити ґрунтову оцінку службовця його співробітниками та психологічну оцінку, що дасть змогу уникнути суб'єктивізму й упередженості у службових відносинах.

Для успішного вирішення проблем реформування системи державної служби та для приведення її діяльності у відповідність до умов сучасності є доцільним використання новітніх психотехнологій, особливості використання та впровадження яких обумовлено соціально-психологічними наслідками реформ і є метою статті.

Психотехнології є продуктом конструктивної психології — науки про принципи і методи ефективного відновлення, оптимального функціонування й інтегрального розвитку людини, що сприяють інтеграції, розвитку та здійсненню можливостей самоусвідомлюючої психіки. Розробки рафінованих технік мислення вже оформилися в окрему галузь методологічних досліджень, породжуючи на основі розумових технологій такі ідеальні продукти, що неможливо отримати, використовуючи спонтанний розумовий процес. Нижче розглядаються психотехнології, які заслуговують на увагу в наш час.

Метод резонансного настроювання призначений для зняття емоційних напруг, що з'являються під дією факторів психологічного характеру, які ведуть до виникнення стресу. (Російським агентством із патентів і торговельних знаків виданий патент на винахід №2194542. Пріоритет від 20.12.2001. Свідчення про офіційну реєстрацію програми для ЕОМ №2001611382).

Психологічне дослідження включає:

дослідження за опитувальником Баса-Дарки, що визначає ворожість і агресію, як акт поведінки в післястресовому стані;

дослідження за опитувальником нервової та психічної напруги (НПН), запропонованим Т. А. Немченим, що дає оцінку нервової напруги актуальної ситуації;

оцінку рівнів тривожності: ситуативної (реактивної) тривожності (СТ), особистої тривожності (ЛТ) за методикою Ч. Д. Спілберга, адаптованої Ю. Л. Ханінім;

оцінку способів реагування в конфлікті (методика К. Н. Томаса). При цьому визначалися типові способи реагування на конфліктні ситуації, тенденції взаємин у складних умовах.

Нейропсихологічні дослідження проводилися за методикою "Запам'ятовування 10 слів" (поліпшення пам'яті) і за тестом Шульте (переключення уваги).

За результатами психологічного тестування 30 осіб різного віку, різної професії, але які постійно знаходяться в стані стресу, в більшості обстежених відзначалося досто-

вірне зниження рівня тривожності й показника дратівливості. Значно зменшилася виразність депресивних станів. Проведені дослідження показали, що після застосування програми оптимізації психічного стану помітно покращилося суб'єктивне самопочуття, підвищилися працездатність і пам'ять. Поліпшення емоційного стану дозволило уникнути уповільнення розумових операцій, розсіювання уваги, ослаблення функції пам'яті. Отже, вдалося запобігти появи помилок, уникнути порушення процесу планування й оцінки поточної діяльності. Побічні і негативні наслідки не спостерігалися. Досягнуті позитивні зрушення і зміни характеризувалися високим ступенем стійкості (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка суб'єктивних скарг і АТ в обстежених осіб (N =30)

Скарги	До "РН"		Через 6-7 днів		Через 1 місяць	
	Абс. в	%	Абс. в	%	Абс. в	%
Зниження працездатності	22	73,3	5	16,6	2	6,6
Порушення сну	18	60	10	33	4	13,3
Відчуття напруженості	10	33	6	20	2	6,6
Підвищена стомлюваність	20	66	12	40	5	16,6
Часті головні болі	15	50	7	23	3	10
Підвищена нервовість	13	43	6	20	1	3
Підвищений АТ	15	50	10	33	6	20
Дисфункція ЖКТ	6	20	3	10	1	3

Динаміка ступеня соціальної адаптації та ступеня порушення звичайної для людини діяльності в табл. 2.

Таблиця 2

Динаміка зміни психоемоційного статусу обстежених осіб (N =30)

Показник	До "РН" (бали)	Через 6-7 днів (бали)	Через 1 місяць (бали)
Ситуативна реактивна тривожність	45,4	38	20
Висока особиста тривожність	49	40	28
Висока ворожість	12	11	9
Агресивність	26	20	16
Нервово-психологічна напруга	56	48	38

Як видно з табл. 2, у користувачів програми "РН" спостерігалася позитивна динаміка в ряді показників психоемоційного статусу.

За результатами психологічного тестування в більшості обстежених осіб відзначалося достовірне зниження рівня тривожності, показника агресивності і ворожості.

При нейропсихологічному дослідженні для аналізу динаміки показників пам'яті був використаний тест "Запам'ятовування 10 слів", узяті результати перших і останнього безпосередніх відтворень і результат відстроченого відтворення. Відзначається статистично значима позитивна динаміка (табл. 3).

Таблиця 3

Динаміка виконання нейропсихологічного тесту "Запам'ятовування 10 слів"

Тест "Запам'ятовування 10 слів"	Кількість слів		
	До "РН"	Через 6-7 днів	Через 1 місяць
Перше відтворення	6 ± 0,15	6,6 ± 0,12	6,9 ± 0,14
Останнє відтворення	8,0 ± 0,13	8,5 ± 0,12	8,9 ± 0,11
Відстрочено відтворення	6,8 ± 0,14	7,8 ± 0,13	8,2 ± 0,13

Далі досліджувалися показники переключення уваги за методом Шульте (табл. 4).

**Динаміка виконання нейропсихологічного
тесту переключення уваги**

Тест Шульте	До "РН"	Через 6 – 7 днів	Через 1 місяць
Кількість часу, хв.	6,3 ± 0,26	5,73 ± 0,25	4,3 ± 0,21
Відсоток помилок	2,8 ± 0,20	1,1 ± 0,17	1,8 ± 0,17

У цілому корекція стану емоційної напруги дозволяє уникнути уповільнення розумових операцій, розсіювання уваги, ослаблення функції пам'яті. Отже, можна запобігти появі помилок, зменшити час виконання окремих дій, уникнути порушення процесу планування й оцінки поточної діяльності [9].

Доцільним було б впровадження методик визначення особистості відповідно до почерку заявника на заміщення вакантних посад до державних органів влади та місцевого самоврядування, але в ряді методів сучасної психодіагностики недостатньо повно розкриті можливості графічних методів. Загальновизнаний факт існування індивідуального стилю виконання рукопису не дозволяє однозначно стверджувати, що особливості почерку пов'язані з конкретними психологічними особливостями того хто пише, з визначеними рівнями психіки.

На погляд автора, позитивним було б впровадження кольорових технік для посилення сприятливого емоційного стану службовців. Один із найбільш достовірних і розповсюджених тестів стану людини — тест Люшера. Службовці приміщення з відповідно підібраними кольоровими гамами стін, жалюзі, стелі, меблів позитивно впливають на емоційний стан людини.

Кожній з основних емоцій відповідає специфічний профіль порогів чутливості до кольорів спектру. Колір діє на райдужну оболонку ока, збуджуючи ті або інші рецептори, яка, у свою чергу, рефлекторно пов'язана з внутрішніми органами, мозком, тобто відбуваються зміни в життєдіяльності органів. Люшером же вирішене і зворотне завдання — показуючи людині колір за визначеною програмою, досягаються зміни його емоційного і фізіологічного станів.

У стресові години діяльності службовців доцільним вважається використання релаксуючої музики (наприклад, "рейкі" — цифровий звук з відголосками світу живої природи). Впровадження в структуру органів влади та місцевого самоврядування системи центрального сповіщення, за допомогою якої можна досягти максимального релаксуючого ефекту. (Експеримент за визначенням впливу на психічний стан службовців релаксуючої музики був проведений в органі виконавчої влади м. Києва.)

Потребує подальших досліджень проблема психологічної сумісності в колективі, застосування новітніх психотехнологій корегуючої дії на організм людини, які можуть бути використані для зняття психофізичної напруги при стресових ситуаціях, професійній психічній втоми та для профілактики психічної дезадаптації, це питання психологічної служби, які будуть успішно вирішуватись тоді, коли організація буде апелювати до індивідуальних цінностей як до стимулів, що спонукають співробітників поводитися відповідно до правил організаційної культури.

Література: 1. Нижник Н. Р. Государственно-управленческие отношения в демократическом обществе. — К.: Знання, 1995. — 208 с. 2. Розвиток людського ресурсу адміністративної реформи в Україні: стан і перспективи / М. І. Мельник (керівник авт. кол.), Ю. В. Бакаєв, Т. Е. Василевська. — К.: Нора-прінт, 2002. — 160 с. 3. Проблеми реалізації адміністративної реформи в Україні. — К.: Наукова думка, 2002. — 84 с. 4. Про стратегію реформування системи державної служби в Україні: Указ Президента України від 14 квітня 2000 року №599/2000 // Урядовий кур'єр. — №25. — 17 квітня 2000 р. — С. 6 – 8. 5. Алюшина Н. О. Психологічна служба в системі органів виконавчої влади// Фінансовий контроль. — 2003. — №1. — С. 59 – 61. 6. Алюшина Н. О. Співбесіда як первинний фільтр допуску до державної служби // Фінансовий контроль. — 2003. — №2. — С.55 – 57. 7. Положення про проведення атестації державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 року №1922 // Урядовий кур'єр. — №48. — 29 грудня 2000 р. — С. 16 – 18. 8. Про затвердження Загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків та завдань: Наказ Голодержслужби України від 31 жовтня 2003 року №122 // Вісник державної служби. — 2003. — №3. — С. 32 – 36. 9. Шапиро А. Б. "Психотехнологии ресурсних станів. Ключі доступу". <http://www.psibazis.ru/patent.htm>. 10. Люшер М. Сигналы личности. Ролевые игры и их мотивы. — Воронеж: Модэк, 1993. — 288 с.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

In the article the psychological factors of the state employees' professionalism, as well as criteria of the estimation their psychological qualities are considered.

Питання підвищення професіоналізму державних службовців є дуже актуальним у світлі реформування державного управління, створення в Україні дійсно стабільної, політично незалежної, професійної державної служби, що була б здатна ефективно здійснювати державну політику та надавати гарантовані державою послуги населенню [1].

Професіоналізму державних службовців та шляхам його забезпечення присвячена значна кількість наукових досліджень, зокрема, авторами останніх є О. Оболенський, Н. Нижник, Ю. Чернецький, В. Цветков, А. Деркач, Н. Кузьміна [2 – 4]. Розуміючи професіоналізм як ефективне виконання службовцем своїх професійних обов'язків, відокремлюються такі його загальні ознаки: компетентність — знання справи, наявність відповідної освіти, навичок у роботі, вивчення і засвоєння передового досвіду; систематична якість виконаної роботи; регулярна відповідна оплата праці; політична нейтральність служби; лояльність; відповідальність за невиконання чи неналежне виконання обов'язків, рішень та ін. [5].

Розглядаючи професіоналізм як комплексне явище слід зазначити, що недостатньо дослідженим залишається питання оцінки його психологічних складових. Визначення психологічних чинників, що обумовлюють досягнення належного рівня професіоналізму державного службовця та критеріїв їх оцінки і є метою даної статті.

Поєднання досвіду та успішності в професії (що є сутністю професіоналізму) супроводжується глибокими змінами в особистості та формуванні: професійної майстерності; професійного світогляду; зміни відповідних компонентів установки суб'єкта стосовно об'єкта діяльності, що проявляється у рівні поінформованості про об'єкт, ступені усвідомлення його значущості та реальних можливостей впливу на об'єкт [4].

Психологічні детермінанти успішної діяльності доцільно розмежувати на дві сфери: мотиваційну та операційну [5]. До першої відносять: бажання займатися конкретною діяльністю, мотивацію до успіху, рівень досягнень, психологічну "цінність" досягнення. Операційна сфера відображає "технологічне" забезпечення духовного наповнення професії: відповідна сфера вимагає професії (наявність та рівень розвитку професійно важливих якостей), саморозвиток, творчий внесок. Зазначений підхід дозволяє запровадити певну систему критеріїв, за якими можна було б оцінити наявність професійних якостей у державних службовців. Враховуючи те, що державні службовці переважно здійснюють організаційно-розпорядчі та консультативно-дорадчі функції, така система може включати наступні критерії:

- 1) наявний рівень освіти, готовність до підвищення кваліфікації;
- 2) оцінку професіоналізму в параметрах якості та кількості;
- 3) організацію праці та її результативність;
- 4) відповідність професії, здібностям, уподобанням людини [3].

Існуючому механізму оцінки професійності державних службовців, що використовується в межах щорічної атестації, властиві певні недоліки. В ньому відсутні рекомендації щодо виявлення психологічних показників діяльності службовця, не враховується специфіка конкретного робочого місця, а використання інтегральних критеріїв успішності здійснюється дуже суб'єктивно. З огляду на зазначене, пропонується вдосконалення системи щорічної оцінки діяльності державного службовця, шляхом включення до неї:

1. Оцінки відповідності здібностей людини до професійної діяльності шляхом тестування професійно-важливих якостей, зазначених у професіограмі державного службовця.
2. Оцінки соціально-культурного чинника.
3. Оцінки необхідності підвищення кваліфікації, що включатиме:
 - а) аналіз самозвітів щодо бажання вдосконалення певних сторін професійної діяльності відповідно до появи нових вимог чи зміни специфіки завдань;
 - б) порівняльний аналіз результативності діяльності та можливості оволодіння інноваційними технологіями.



4. Оцінки параметрів сумісності та задоволеності мікрокліматом організації, а також супутніх якостей: стресостійкість, толерантність, комунікабельність.

На думку автора, внесення зазначених змін дозволить ефективніше використовувати людський фактор та створити такі умови, за яких і державний службовець, як особистість, і держава були б взаємно зацікавлені в підвищенні професіоналізму державної служби.

Подальші дослідження в цій сфері слід зосередити на створенні психограм для оцінки психологічно важливих якостей працівників відповідно до їх спеціалізації та розробки діагностичної бази (батарей тестів) з їх визначення. Потребують подальшого вивчення і шляхи корекційного впливу на виявлені психологічні недоліки з огляду на їх економічну ефективність та практичну доцільність.

Література: 1. Державна служба в Україні. Збірник нормативних актів / Під ред. В. С. Ковальського. — К.: Юрінком, 2002. — С. 163 – 208. 2. Деркач Л. А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / Л. А. Деркач, Н. В. Кузьмина. — М.: Изд. МГУ, 1994. — С. 68 – 83. 3. Маркова Л. В. Основы профессионализма. — М.: Прогресс, 1996. — 180 с. 4. Социология государственной службы // Терминологический словарь-справочник. — Ростов-на Дону: Феникс, 1994. — С. 59. 5. Рачинський А. Професіоналізм — як основа діяльності державних службовців // Вісник Української Академії державного управління. — 1999. — №2. — С. 22 – 30.

Наумік К. Г.

УДК 159.98

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

The author offers directions of development of psychological training of the civil servants: principles of organization of system continuous psychological training of the civil servants; methods of creation of positive image of the civil servants; structure of formation of the code of ethical professional behavior of the civil servant.

Ефективне функціонування системи державної служби визначає успішне здійснення економічних і соціальних перетворень в Україні та розвиток її державності. Нова урядова політика відповідно до програми діяльності уряду "Назустріч людям" будуватиметься на принципах "чесності, відкритості, професійності та ефективності" [1]. Важливими напрямками політики розвитку сучасного уряду України є гуманітарна політика ("розвиток особистості, задоволення її потреб — один з основних критеріїв успішності роботи уряду" [1]), подолання корупції ("призначення в органи державної та місцевої виконавчої влади порядних та чесних професіоналів" [1]), гармонія ("узгодження інтересів громадян і суспільства, їх гармонізація є визначеною умовою формування громадянського суспільства" [1]). Таким чином, сумлінне виконання державними службовцями покладених на них завдань відповідно до оголошеної урядом стратегії розвитку суттєвою мірою зумовлюється їх кадровим потенціалом, насамперед, складом та підготовленістю державних службовців до здійснення професійної діяльності в органах виконавчої влади й органах місцевого самоврядування.

Серед різних форм підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців важливою є навчання в магістратурі державної служби. Одним із завдань навчального процесу є опанування слухачами знань з проблеми етики діяльності державних службовців, формування та розвиток у них психологічних вмінь та навичок ефективної й одночасно етичної професійної діяльності.

З огляду на актуальність зазначеної проблеми визначення складу, систематизація і подальше дослідження факторів, які впливають на діяльність державних службовців та її результати, мають певне теоретичне й практичне значення.

Діяльність державних службовців має такі особливості [2]:

гіподинамія, підтримці якої сприяє виконання значного обсягу кабінетної роботи з документами;

довгострокова нервова напруга, що вимагає від працівників психічної стійкості та навичок боротьби зі стресом;

інтелектуальний характер, що потребує від працівників певних властивостей мислення (якостей розуму);

інтенсивні контакти з людьми (керівниками, колегами, представниками сторонніх організацій, громадянами), що викликають психічне навантаження емоційної сфери;

необхідність обробки великого обсягу інформації з використанням комп'ютерів та інших технічних засобів, що потребує психічного навантаження пізнавальних психічних процесів;

© Наумік К. Г., 2005

творчий характер переважної частини виконуваних робіт, для чого державним службовцям слід розвивати уяву, нестандартне абстрактне мислення та відчуття нового.

Зазначені особливості праці державних службовців активно впливають на склад та зміст факторів їх ефективної діяльності. Однією з особливостей системи цих факторів є їх широкий діапазон — від організаційно-технічних до морально-етичних факторів. Основними з них з позиції психологічних аспектів підготовки державних службовців є такі:

- дотримання раціонального режиму праці та відпочинку;
- мотивація та стимулювання праці державного службовця;
- організація та обслуговування робочого місця;
- організація системи безперервної психологічної підготовки державних службовців;
- раціональний поділ та кооперування праці;
- регламентування посадових обов'язків державних службовців;
- створення і підтримка оптимальних санітарно-гігієнічних умов;
- створення позитивного іміджу державного службовця;
- формування кодексу етичної професійної поведінки державного службовця.

Практика роботи державного службовця свідчить, що найслабше розвинутими з вищеперелічених факторів є:

- організація системи безперервної психологічної підготовки державних службовців;
- створення позитивного іміджу державного службовця;
- формування кодексу етичної професійної поведінки державного службовця.

Важливість цих напрямів розвитку ефективної діяльності державного службовця підсилюється тим, що вони сприяють зміцненню авторитету державної служби як соціального інституту, а звідси підвищенню ефективності державного управління в Україні.

Організація безперервної психологічної підготовки державних службовців, на думку автора, повинна засновуватись на принципах:

адаптивності (психологічна підготовка державного службовця має враховувати динамічну змінність соціально-економічних умов та формувати гнучкість психічного сприйняття як особистісну характеристику компетентності державного службовця);

адекватності (завдання психологічної підготовки державного службовця необхідно узгоджувати з цілями та характеристиками його професійної діяльності);

інноваційності та традиційності (прогресивні технології психологічної підготовки державних службовців слід використовувати одночасно з класичними);

інформоцінності (інформація, яка використовується для психологічної підготовки державних службовців, має особливу цінність й повинна сприйматись як цінний ресурс державної установи);

культурності (психологічна підготовка державних службовців повинна засновуватись на системі цінностей, прийнятих у державі);

постійності розвитку (психіка людини постійно трансформується, тому психологічну підготовку державних службовців слід проводити постійно з визначеною періодичністю);

самонавчання (організація системи постійного навчання вимагає великих витрат, тому для оптимізації витрат, пов'язаних із розвитком психологічної підготовки державних службовців, необхідно активізувати механізм самонавчання);

системності (психологічна підготовка державних службовців має реалізовуватись системно, тому що психіка — це складна відкрита система, елементами якої є психічні процеси, стани та властивості);

циклічність (постійність підготовки державних службовців необхідно засновувати на принципах теорії циклів, а саме: повторюваність процесу підготовки, якісна зміна змісту психологічної підготовки, закінченість психологічної підготовки державних службовців).

Теорія психології визначає, що образ, тобто імідж представника будь-якої професії або соціального прошарку, залежить від двох факторів: культурних особливостей сприйняття та дистанції оцінки [3; 4].

Використовуючи принципи методу аналогії, зробимо висновок, що умови, які формують негативний імідж сучасного підприємця, схожі з умовами формування негативно-го іміджу державного службовця. Такими умовами є: недоступність інформації про сутність діяльності державного службовця; існування у деяких громадян стереотипу сприйняття державного службовця як бюрократа, хабарника та непорядної людини; необхідна принциповість професійної поведінки державного службовця на робочому місці; заздрість щодо престижності професії державного службовця, його статусу.

Таким чином, основними напрямками створення позитивного іміджу державного службовця повинні стати заходи, які заважають реалізації вищевказаних умов та створюють протилежний ефект. Дані заходи автор статті пропонує проводити наступними методами.

По-перше, для формування позитивного іміджу державного службовця слід активно використовувати популярні публікації. Це може бути цікава авторська стаття, написана державним службовцем, оглядова стаття про діяльність державної служби; інтерв'ю з державним службовцем; художнє оповідання про випадок із життя на прикладі долі державного службовця або навіть роман, де головним героєм стане представник професії "державний службовець".



По-друге, використання кіно- та фотозасобів публік рилейшнз для створення позитивного іміджу державного службовця. Наприклад, документальні фільми служать могутнім засобом публік рилейшнз [5; 6]. Вони здобули собі популярність ще в 1930-х роках і донедавна активно використовувалися в нашій країні як масовий засіб агітації та пропаганди. Зараз документальні кінострічки перейшли на телебачення, однак фільми як і раніше займають видне місце в публік рилейшнз як засіб виховання, навчання, промощен та формування свідомості. Існування кабельного телебачення, домашніх відеосистем дали новий поштовх розвитку цього виду засобів зв'язку з громадськістю. Відеокліпи сьогодні знімаються як для товарної чи інституціональної реклами, так і для безкоштовного поширення ідеї в інформаційних цілях.

По-третє, для формування позитивного іміджу державних службовців слід організувати спеціальні події: церемонії відкриття, прийоми, презентації, конференції, дні відкритих дверей, круглі столи, присвячені проблемам діяльності державної служби.

По-четверте, формування кодексу етичної професійної поведінки державного службовця одночасно з безперервною психологічною підготовкою державних службовців — це ефективні інструменти формування позитивного іміджу державного службовця.

Аналіз літератури з питань формування організаційної культури [7; 8] дозволив зробити висновок про відсутність універсальної структури кодексу етичної професійної поведінки персоналу. Тому, автор вважає, актуальним запропонувати наступний перелік розділів кодексу етичної професійної поведінки державних службовців. Вступна частина кодексу повинна включати: термінологічний словник; вступ; фундаментальні засади професійної етики; керівництво щодо використання кодексу. Основна частина: розділ 1. Принципи професійної діяльності; розділ 2. Принципи усвідомлення важливості себе та своїх обов'язків; розділ 3. Фундаментальні принципи етики, яких повинні дотримуватись державні службовці, взаємодіючи один з одним та з громадянами; розділ 4. Загальні етичні цінності та норми поведінки (патріотизм; вихованість; відповідальність); розділ 5. Принципи розвитку та самореалізації; розділ 6. Принципи мотивації праці; розділ 7. Традиції, які пов'язані зі здоровим способом життя; розділ 8. Рекомендації з вибору зовнішнього іміджу державного службовця (стиль одягу; макіяж; зачіска; відзнаки); розділ 9. Діяльність, яка не сумісна з державною службою; розділ 10. Правила поведінки для громадян.

Література: 1. Програма діяльності уряду "Назустріч людям" // Урядовий кур'єр. — 2005. — 11 лютого. — №26. 2. Григоренко Л. П. Фактори ефективної діяльності державних службовців / Л. П. Григоренко, К. Г. Наумік // Вісник ХДЕУ. — 2001. — №3 (19). — С. 44 – 48. 3. Дейнека О. С. Экономическая психология: Учеб. пособие для студ. эконом. спец. — СПб.: Изд. С-Петербургского университета, 2000. — 160 с. 4. Петровский А. В. Теоретическая психология: Учеб. пособие для студ. псих. фак. высш. учеб. заведений / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. — М.: Изд. центр "Академия", 2003. — 496 с. 5. Почепцов Г. Г. Паблік рилейшнз для професіоналов. — М.: Реал-бук; К.: Ваклер, 2001. — 624 с. 6. Бабкіна О. В. PR в органах державної влади та місцевого самоврядування: Монографія / О. В. Бабкіна, В. В. Басалюков, В. М. Бебик. — Київ – Сімферополь: МАУП, 2003. — 240 с. 7. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури. Навч. посібник. — К.: Вид. Європейського університету, 2002. — 340 с. 8. Хаєт Г. Л. Корпоративная культура и ценности человека / Л. Г. Хаєт, О. А. Медведева. — Краматорск: ДГНА, 2001. — 268 с.

Гордієнко Л. Ю.

УДК 658

Гатеж В. М.

ГЕНЕЗА ТА СУЧАСНИЙ СТАН УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН У ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКОМУ АСПЕКТІ

The system of social-economic transformations moves at the first plan the problems of human resources management. Flexible system of human resources management, responding operatively to the changes in external environment, will provide organizations with efficiency and competitiveness.

Системні соціально-економічні трансформації, яких зазнає українське суспільство, змушують організації пристосовуватись до швидких змін зовнішнього середовища, виробляючи гнучку, динамічну стратегію своєї діяльності. В таких умовах управління людсь-

© Гордієнко Л. Ю., Гатеж В. М., 2005

кими ресурсами здобуває особливу актуальність, оскільки від здатності працівників адаптуватися залежить успіх впровадження змін.

Різні аспекти управління людськими ресурсами розглянуті в роботах С. В. Шекшні [1], А. Я. Кібанова [2; 3] та ін. Однак недостатньо уваги приділяється процесу управління людськими ресурсами в державних установах в умовах нестабільності, що викликана соціально-економічними трансформаціями. Отже, мета даної статті полягає в аналізі розвитку та сутності управління людськими ресурсами в умовах державно-управлінських трансформацій.

Розвиток людства змушує шукати нові форми та методи управління людьми. Деякі особливості управління людськими ресурсами в різні епохи розвитку людського суспільства зазначені в табл. 1.

Таблиця 1

Особливості управління людськими ресурсами в різні епохи розвитку людського суспільства*

Соціально-економічна формація	Основні риси управління людськими ресурсами
1	2
Первісне суспільство, 40 тис. р. тому – IV – III ст. до н. е.	колективна праця; обмеження "кадрового потенціалу" членами родової громади; розподіл для виконання трудових функцій згідно з фізіологічними позиціями (стать, вікові полюси – молодий-старий, фізичні можливості і здоров'я); спільна діяльність членів громади практично збігається з процесом добування їжі; праця "на себе", без примусу ззовні; мотивація праці переважно фізіологічними потребами; зрівнялівка в розподілі продуктів виробництва
Перехідний період	руйнування родової громади; подальше ускладнення знарядь праці; формування товарного виробництва; суспільний розподіл праці (відділення скотарства від ремесла), що посилювало майнову нерівність; унаслідок завойовницьких війн створення ринку рабської сили
Рабовласницьке суспільство, IV – III ст. до н. е. – III – V ст. н. е.	використання праці рабів у всіх сферах господарювання, ручна техніка праці; ускладнення профілю вимог до робітника: до фізіологічних критеріїв придатності додаються соціально-психологічні – кмітливості, терпіння, розумова реактивність, розуміння змісту сказаного тощо; виключно примусове стимулювання до праці; виникнення певної схеми залучення до праці, яка складалася з декількох етапів: визначення потенційним покупцем-рабовласником приблизної або точної кількості необхідних йому працівників; прояснення ним для себе бажаних робочих характеристик рабів; відповідно до створеного "робочого профілю" – пошук потрібного працівника або шляхом "вибору" із уже наявних, що відповідають вимогам придатності, або методом підбору рабів на "невільничому ринку"; формування чи набір, у разі потреби, робочої групи або розміщення окремих працівників за передбачуваними місцями
Перехідний період	перехід від простих операцій до більш складних у праці рабів, що зумовив зміни в стимулюванні праці; пряий примус витісняється особистою зацікавленістю працівника в результатах праці, що досягалася виділенням земельних наділів, переданням в оренду ремісних майстерень тощо; заміна підневільної праці рабів працею відносно вільних орендарів
Феодальне суспільство, III – V ст. – XVI – XVII ст.	у сільському господарстві система залучення людей до праці є примусово-насильницькою через стану нерівність; у містах – регламентація трудової діяльності цеховим режимом; переважно ручне виробництво, що надавало особливого значення індивідуальним виробничим навичкам; застосування поділу праці в процесі виробництва; поява категорії "договірний термін", що визначався в однобічному порядку роботодавцем і до його витікання селянам і ремісникам заборонялося залишати своїх хазяїв і своє місце проживання; виникнення функції планування і розвитку професійної кар'єри (церква або західно-європейські цехи з детально розробленою внутрішньою ієрархією і критеріями просування в її рамках); "професійне просування" здійснювалося методом підбору "старших" з наявного "внутрішнього ринку" на основі критеріїв придатності працівника – кмітливості, розуму, вміння впливати на інших працівників; починають вводитися економічні методи стимулювання праці (наприклад участь найманих робітників у прибутку); упровадження професійного навчання (цехові школи, система учнівства)

1	2
Перехідний період	зміна уявлення про працю як тяжкий тягар або прокляти, який потрібно терпіти як надіслане за гріхи, до праці як богоугодного заняття, життєвого покликання; поширення ряду радикальних технічних нововведень, що спричинило різке підвищення продуктивності праці; поширення між- і внутрішньогалузевого поділу праці, що зумовлює появу багатьох нових спеціальностей; зростання пропозиції робочої сили внаслідок розорення дрібних виробників
Раннє капіталістичне суспільство XVIIст. — поч. XIX ст.	подальша майнова диференціація, яка приводить до зосередження в руках багатих ремісників і майстрів засобів виробництва, що перетворює безпосередніх виробників матеріальних благ у робітників-виконавців; пропозиція робочої сили значно перевищує попит; утворення ринку робочої сили; залучення людей до організованої праці методом найму; починає простежуватися внутрішнє спонукання до праці, що сприяло добровільній участі людини в соціально-трудовах відносинах; відсутність законодавчої бази, а також суспільних організацій, що забезпечували б захищеність найманих працівників від сваволі роботодавців; з метою зниження цін, пошук виробником шляхів скорочення оплати праці за рахунок набору некваліфікованих працівників, жінок і дітей; політика "входу-виходу", відповідно до якої працівник міг бути звільнений або переміщений, якщо цього вимагали економічні обставини; недосконале трудове законодавство, яке тільки встановлювало мінімум тривалості робочого дня і строги обмеження максимуму заробітної плати, що забороняло робітникам вимагати підвищення оплати праці; технократичний підхід до трудового процесу; функції управління людськими ресурсами обмежені головним чином наймом і обліком використання робочого часу, виконуються керівником і є часткою його роботи

Аналіз ві*Укладено на підставі [1 – 5]

Отже, розвиток управління людськими ресурсами має постійний еволюційний характер. З переходом від однієї соціально-економічної формації до іншої відбувається зростання виробництва, удосконалення технологій, що спричинює зміни форм, методів та ідеології управління людьми в організації.

На сучасному етапі розвитку суспільства людина стає головним стратегічним ресурсом та фактором, що забезпечує конкурентоспроможність та довгостроковий розвиток організації та розвитку національної економіки в цілому. Вирішення кадрових питань, що виникають на мікро- і макрорівні потребують нових ідей, принципів і технологій вирішення кадрових питань, які б відбивали сучасний рівень управлінської науки, практики і вимоги до демократичного суспільства.

У системі стратегічного управління організацією велику роль відіграє взаємодія з зовнішнім середовищем, а це передбачає активний вплив на всі її людські ресурси. Відзначено (див. наприклад [6]), що ігнорування людських ресурсів на стратегічному інтервалі часу може привести до зниження ефективності діяльності організації.

З метою вироблення підходів щодо формування політики управління персоналом державних установ було проведено дослідження факторів зовнішнього середовища, що впливають на систему управління людьми в організаціях, за допомогою експертного методу та анкетування. В якості респондентів виступили державні службовці регіонального рівня та службовці органів місцевого самоврядування. Їм було запропоновано визначити, в якій мірі, на їх думку, певні фактори зовнішнього середовища їх організацій впливають на ефективність управління людськими ресурсами та формування кадрової політики за десятибальною шкалою, де 1 – зовсім не впливає, ..., 10 – значно впливає.

Відповідей респондентів, що стосується оцінки впливу зовнішніх економічних факторів відображені відповідно в табл. 2 та на рис. 1.

Таблиця 2

**Аналіз економічних факторів, що впливають
на управління людськими ресурсами в державних установах**

Фактори	Бали									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Економічні										
1.1. Загальноекономічна ситуація в регіоні	0	2	0	1	4	1	8	18	14	24
1.2. Структурні зміни економіки	0	0	1	2	2	4	4	18	14	27
1.3. Ринкова інфраструктура (ступінь задоволення потреб організації в ресурсах і стан ринкових структур)	0	1	0	2	5	6	14	9	14	20
1.4. Темпи економічного зростання країни	0	0	0	0	3	2	11	11	15	30
1.5. Тенденції розвитку економіки країни	0	1	0	2	0	1	9	14	15	27
1.6. Тенденції розвитку галузі	1	0	2	3	1	9	7	22	7	20
1.7. Ступінь мінливості зовнішнього середовища	2	0	0	4	9	8	14	16	8	11
1.8. Структура регіонального ринку праці	0	0	1	3	3	8	12	19	14	12
1.9. Поточна ситуація на ринку праці	0	2	2	2	7	5	12	14	19	8
1.10. Прогнозована ситуація на ринку праці	2	3	1	7	7	6	15	15	8	8
1.11. Кадрова політика конкурентів	9	3	4	7	7	6	7	13	6	9
1.12. Конкуренція	9	1	2	4	4	9	8	9	10	13
1.13. Дії суспільних об'єднань і груп (профспілки, жіночі організації і т. д.)	4	3	4	12	11	7	9	8	6	7

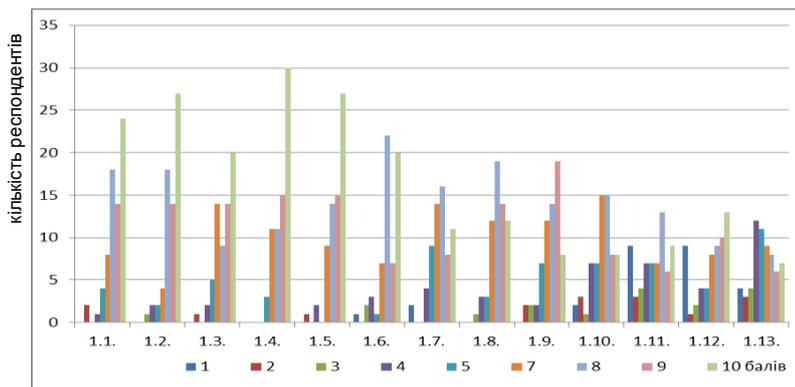


Рис. 1. Вплив економічних факторів на управління людськими ресурсами в державних установах

Аналіз результатів анкетування (табл. 2 та рис.1) показує, що серед економічних факторів, які значно впливають на управління людськими ресурсами в державних установах, більшість респондентів відзначили такі, як загальноекономічна ситуація в регіоні; структурні зміни економіки; ринкова інфраструктура (ступінь задоволення потреб організації в ресурсах і стан ринкових структур); темпи економічного зростання країни та тенденції розвитку економіки країни. Значною мірою на управління людськими ресурсами впливає, за визначенням респондентів, конкуренція.

Для виявлення впливу політичних факторів на управління людськими ресурсами респондентам було запропоновано оцінити ступінь впливу існуючої системи державного устрою і порядків та політичної стабільності. Аналіз відповідей респондентів подано в табл. 3 та на рис. 2 відповідно.

Таблиця 3

Аналіз політичних факторів, що впливають на управління людськими ресурсами в державних установах

Фактори	Бали									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Політичні										
2.1 Система державного устрою і порядків	0	0	1	0	1	3	9	11	19	28
2.2 Політична стабільність	0	1	0	0	0	1	6	12	13	38

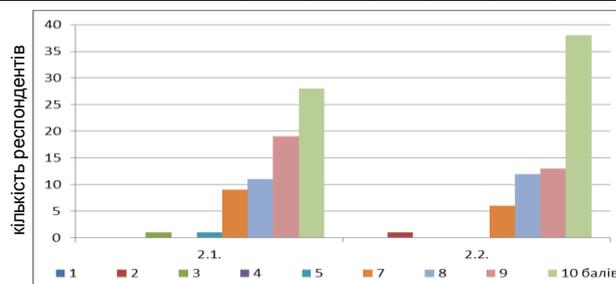


Рис. 2. Вплив політичних факторів на управління людськими ресурсами в державних установах

Як свідчить аналіз відповідей респондентів, існуюча система державного устрою та порядків, і політична стабільність мають значний вплив на управління людськими ресурсами. Вплив цих факторів більшістю респондентів оцінені в 10 балів.

Визначення впливу демографічних факторів на управління людськими ресурсами зазначено відповідно в табл. 4 та на рис. 3.

Таблиця 4

Аналіз демографічних факторів, що впливають на управління людськими ресурсами в державних установах

Фактори	Бали									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Демографічні										
3.1. Структура населення	3	1	1	5	1	9	11	11	12	17
3.2. Чисельність населення	3	2	4	0	10	9	10	10	12	12
3.3. Співвідношення зайнятих і незайнятих трудовою діяльністю	0	0	1	3	8	3	11	12	11	22
3.4. Тривалість життя населення	1	2	5	7	8	8	9	10	12	10
3.5. Рівень народжуваності і смертності	2	2	3	5	8	8	9	6	15	13

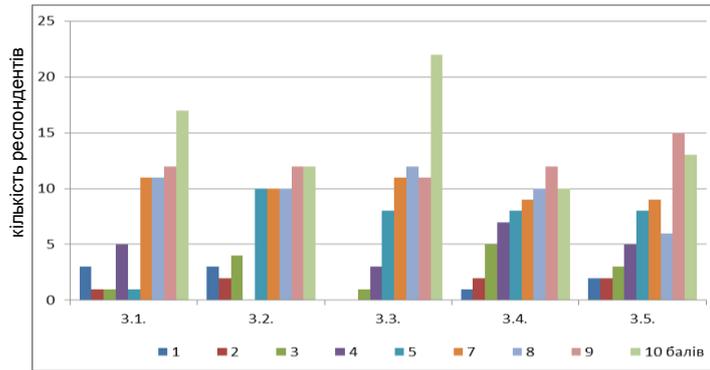


Рис. 3. Вплив демографічних факторів на управління людськими ресурсами в державних установах

Аналіз відповідей респондентів стосовно впливу демографічних факторів показав, що, на думку більшості опитаних, найбільший вплив на управління людськими ресурсами мають структура та чисельність населення.

Серед факторів зовнішнього середовища, що мають вплив на організацію, значне місце посідають соціально-культурні фактори. Відповіді респондентів стосовно впливу цієї групи факторів на управління людськими ресурсами вказано відповідно в табл. 5 та на рис. 4.

Таблиця 5

Аналіз соціально-культурних факторів, що впливають на управління людськими ресурсами в державних установах

Фактори	Бали									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Соціально-культурні										
4.1 . Культура	0	2	3	3	12	12	10	6	9	15
4.2. Суспільна думка	0	2	3	2	9	6	18	7	11	14
4.3. Рівень освіти населення	0	2	1	1	6	6	10	9	12	25
4.4. Система прийнятих у суспільстві норм та цінностей	2	1	4	1	3	6	13	13	13	14

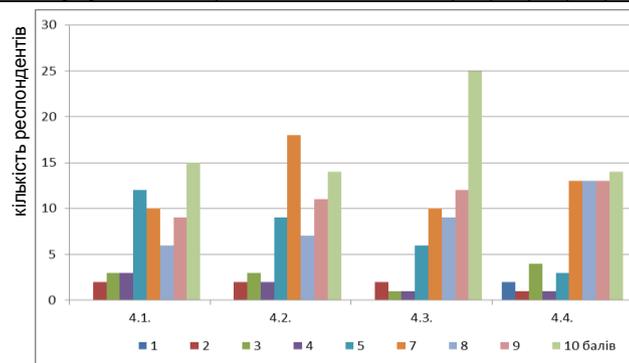


Рис. 4. Вплив соціально-культурних факторів на управління людськими ресурсами в державних установах

Аналіз відповідей респондентів показав, що значний вплив на управління людськими ресурсами мають існуюча в суспільстві культура та рівень освіти населення. Система прийнятих у суспільстві норм та цінностей також, на думку респондентів, впливає на управління людськими ресурсами в державних установах.

Таким чином, у теперішній час людина стає головним чинником ефективності організації. Для створення більш ефективної системи управління людськими ресурсами в державних установах необхідно враховувати вплив зовнішнього середовища. Гнучка система управління людськими ресурсами, що оперативнo реагує на зміни в зовнішньому середовищі, забезпечить ефективність і конкурентоспроможність організації в довгостроковому періоді.

Отже, в даній статті проаналізована генеза та виявлені специфічні особливості управління людськими ресурсами в різні епохи розвитку людського суспільства. За допомогою експертного методу були визначені фактори зовнішнього середовища, що впливають на управління людськими ресурсами в державних установах, а також ступінь їх впливу. Отримані в ході дослідження результати доцільно використати для подальшої розробки моделей управління людськими ресурсами взагалі і зокрема в державних установах.

Література: 1. Шекшня С. В. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернет: Уч.-практ. пособие / С. В. Шекшня, Н. Н. Ермошкин – М., 2001. – 570с. 2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при аттестации. / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. — М.: Экзамен, 2003. — 336 с. 3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 638 с. 4. Кравченко А. И. История менеджмента. — М.: Академический проект, 2002. — 560 с. 5. Лановик Б. Д. Економічна історія України і світу / Б. Д. Лановик, З. М. Матисякевич, Р. М. Матейко / За ред. Б. Д. Лановика. — К.: Вікар, 1999. — 734 с. 6. Пономаренко В. С. Стратегічне управління розвитком підприємства. Навчальний посібник / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. — 640 с.

Управління розвитком

*Всеукраїнська
наукова конференція
"Проблема особистості
в сучасній науці:
результати та
перспективи
дослідження"*

25 травня 2005 року

СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВІЙСЬКОВОГО ФАХІВЦЯ В УМОВАХ ПРОЦЕСУ ГУМАНІТАРИЗАЦІЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

In the article the basic directions of humanitarisation problem solution in the highest military education are analyzed.

Перспективна система підготовки кадрів для Збройних сил України повинна враховувати основні виклики ХХІ століття та пов'язані з ними найважливіші проблеми людини в сучасному інформаційному суспільстві. Освіті слід стати головним засобом для формування нової свідомості людини та нової культури суспільства, що абсолютно необхідно для подальшого безпечного і стабільного розвитку сучасної цивілізації [1].

Не викликає сумніву теза про те, що нинішнє століття буде століттям знань, століттям інформації, століттям розвитку нових технологій. Це потребує розширення масштабів та зростання рівня освіченості, покращання якості підготовки спеціалістів, а головне — розвиток людини як особистості, її творчих здібностей. У зв'язку з цим виникає необхідність розробки та впровадження нових підходів до організації освітянського процесу в системі професійної військової освіти.

Бурхливий розвиток науки та техніки потребує сьогодні від спеціаліста, і військового в тому числі, не лише наявності глибоких вузькоспеціальних знань, а й знання суспільних наук, що робить поділ освіти на гуманітарну, природничо-наукову й технічну певною мірою умовним. Важливо зазначити, що гуманітарне знання не може розглядатися в контексті освіти тільки як предметне, що протистоїть іншим типам цього знання — математичному, технічному, природничо-науковому, а припускає специфічний тип знання як установку мислення, як гуманітарне відношення до світу в цілому.

Гуманітаризація технічної освіти є однією з найважливіших тенденцій розвитку вищої освіти саме з позиції соціальної значущості. Гуманітарні науки — це основа поліпшення інформованості громадської свідомості нації, це ті інтелектуальні ресурси, за допомогою яких можна об'єднати країну та культуру. Без гуманітарного знання і технологій не можливі реформи, не можлива трансформація. Напевно, саме станом гуманітарного знання та рівнем гуманітарних технологій визначаються багато невирішених проблем нашого суспільства.

Більшість вчених, аналізуючи зміст вищої освіти на сучасному етапі, виділяють такі основні тенденції її подальшого розвитку [2]:

фундаменталізація вищої освіти з урахуванням особливостей провідної спеціальності;

гуманітаризація інженерно-технічної освіти і технізація гуманітарної;

встановлення розумної межі професіоналізації університетської освіти та упередження перетворення університетів в суто професійні вищі навчальні заклади. Як влучно зазначав академік В. Г. Кремень, сьогодні в освіті стоїть завдання "мінімізації асиметрії між матеріальністю та духовністю, утвердження культури толерантності" [3].

Теоретичну основу проблеми гуманітаризації професійної освіти становлять висновки сучасних міждисциплінарних досліджень і положення психологічної та педагогічної науки про: філософію освіти (В. П. Андрущенко, І. А. Зязюн, В. Г. Кремень); системно-структурний підхід до аналізу педагогічних явищ (Н. В. Кузьміна, П. К. Анохін, Т. А. Ільїна та ін.); неперервну професійну освіту (П. М. Воловик, Н. Г. Ничкало, В. А. Семиченко, С. О. Сисоєва, С. М. Романова); теоретичні та методичні основи військового навчання (О. В. Барабанчиков, П. А. Корчемний, М. І. Нещадим, В. В. Ягупов) та ін. Водночас



зазначимо, що проблема гуманітаризації професійної освіти, зокрема військової, ще недостатньо висвітлена в психолого-педагогічній літературі та реалізована в навчально-виховному процесі у вищих військових закладах освіти.

Значне посилення уваги до гуманітарної підготовки курсантів вищих військових закладів освіти різних рівнів акредитації зумовлюється гострою потребою подолання істотного розриву між наукою, культурою і освітою, протиставлення технократизму гуманізму, а також прагненням вищої військової школи України інтегрувати у світовий освітній простір. Якщо в 70 – 80-х роках ХХ ст. академічне навчання у вищих військово-навчальних закладах провідних країн світу базувалося передусім на військових та інженерних науках, то на сучасному етапі йому притаманний і гуманітарний, соціально-науковий характер. Сьогодні у вищих військових закладах освіти США на вивчення військово-спеціальних дисциплін відводиться лише 15% навчального часу, а на гуманітарні дисципліни — на першому курсі 50% навчального часу, на другому — 30%, на третьому — 60%, на четвертому — 70% [4]. До корисних компонентів зарубіжного військово-педагогічного досвіду можна віднести також впровадження у вищому закладі військової освіти міждисциплінарного принципу підготовки спеціаліста з двох або більше спеціальностей, зокрема, з технічної та гуманітарної, що цілком відповідає цивілізованому уявленню про офіцера як носія високої культури, широкої ерудиції. Наприклад, у сухопутних військах Італії близько 60% молодих лейтенантів мають ступені (бакалавра, магістра) з політичних наук, 12% — з економічних наук т. д. [4]. Особистість, яка володіє двома або більше спеціальностями, є не лише більш обізнаною, а й більш гнучкою, більш мобільною, що так важливо в сучасному швидкоплинному світі.

Проблема підготовки у вищих закладах освіти професійно мобільних спеціалістів сьогодні є надзвичайно актуальною. Спеціалістами підраховано, що кожного року оновлюється 5% теоретичних і 20% прикладних знань. Прийнята в США одиниця виміру старіння знань фахівця, так званий "період напіврозпаду компетенції", показує, що з багатьох професій спеціальні знання знецінюються на 50% через кожні 5 років, тобто за нашої теперішньої системи вищої освіти, раніше, ніж закінчується термін навчання. Тому нові освітні стратегії передбачають відмову від ідеї "надмірності" базової освіти і перехід до навчання всіх за системою "Lifelong education", тобто навчання протягом всього життя.

Сучасне реформування освіти кардинально відрізняється від усіх попередніх реформ тим, що вперше здійснюється не на основі державно-класових ідеологічних запитів, а за ідеями смисло-ціннісного буття людини. Гуманістична парадигма освіти має означати поворот у навчально-виховному процесі до особистості учня, студента, курсанта, пошану її індивідуальності, готовності та права на помилку, виявлення довіри до неї, розуміння її потреб та інтересів. Відповідно, в контексті гуманізації необхідно підняти проблему "олгоднення Людини" у сфері освіти, тому що смислом і метою освіти є Людина в постійному (впродовж життя) розвитку, її духовне становлення, гармонія її відносин із собою та іншими людьми, зі світом. У такий спосіб освіта на державному рівні створює умови розвитку — саморозвитку, виховання — самовиховання, навчання — самонавчання всіх і кожного. Отже, система освіти створюється для людини, функціонує й розвивається в її інтересах, служить повноцінному розвитку особистості і в ідеалі її призначення — щастя людини. Кінцевий результат освіти — "внутрішній стан людини на рівні потреби пізнавати нове, здобувати знання, виробляти матеріальні і духовні цінності, допомагати ближньому, бути добротворцем" [5, с. 14, 18]. На відміну від попередніх років в центрі освітянських цілей та завдань сьогодні стає особистість — особистість фахівця, громадянина, людини.

Основною вимогою гуманістичної парадигми освіти має бути оптимістичне мислення педагога щодо особистісних спрямувань і життєвих орієнтирів учнів, ставлення до них як до активних суб'єктів навчання, які спроможні вчитися ефективно не тільки під примусом, а й добровільно, за власним бажанням і вільним вибором.

Аналіз психолого-педагогічної літератури, а також власні дослідження свідчать про те, що для практичного розв'язання проблеми гуманізації вищої військової освіти необхідна реалізація наступних положень:

впровадження міждисциплінарного підходу до професійної підготовки майбутніх офіцерів, що є засобом забезпечення проблемно-орієнтованого навчання;

збільшення обсягу годин на вивчення гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, передбачивши при цьому вивчення дисциплін фахового спрямування, що сприяють оволодінню знаннями та формуванню вмінь розв'язувати військово-професійні завдання (військове навчання та виховання, конфліктологія та ін.);

створення умов для активної участі кожного суб'єкта навчання в навчальному процесі;

врахування індивідуально-психологічних особливостей та можливостей кожного суб'єкта навчання, забезпечення індивідуального та диференційованого підходу в навчанні;

надання кожному суб'єкту навчання мотивації та первинної компетенції (знань, навичок та вмінь) для самостійного керування власним розвитком;

застосування гуманітарних аспектів комп'ютеризації навчання, що є засобом розширення світоглядного сприйняття особистості.

Таким чином, світові та вітчизняні соціально-економічні тенденції та перспективи подальшого розвитку Збройних Сил України зумовлюють необхідність поглиблення теоретичної та гуманітарної підготовки курсантів вищих закладів військової освіти, щоб сформулювати їх як високоосвічених спеціалістів з почуттям громадянської відповідальності за результати своєї праці.

Література: 1. Державна національна програма "Освіта / Україна — XXI століття". 2. Ягупов В. В. Гуманістична парадигма військового навчання // Збірник наукових праць Бердянського державного педагогічного інституту ім. П. Д. Осипенко (Педагогічні науки). — Бердянськ: БДПІ. — №3 – 4. — 1999. — С. 27 – 35. 3. Кремень В. Г. Філософія освіти. Виступ на ювілейній сесії Академії педагогічних наук // Персонал. — 2003. — №1. — С. 8 – 13. 4. Мандрагеля В. Деякі аспекти інтеграції військової і цивільної освіти в контексті світового досвіду // Персонал. — 2003. — №1. — С. 76 – 78. 5. Діалог культур: Україна у світовому контексті. Філософія освіти // Зб. наук. праць. Вип. 4. — Львів: Світ, 1999. — 360 с.

УДК 378.126

Разуменко Д. О.

АКСІОЛОГІЧНИЙ КОМПОНЕНТ У СТРУКТУРІ ЕКОНОМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ОСОБИСТОСТІ

The article is devoted to the problem of moral values in the process of forming the economic culture of personalities. Some aspects of using the system of values are under consideration.

Економічна культура особистості є інтегральною характеристикою, в структурі якої визначальними є ряд компонентів: ціннісно-емоційний, що включає систему цінностей і ціннісних орієнтацій, які визначають ставлення особистості до себе, інших людей, навколишнього світу; когнітивний, як система економічних знань, та діяльнісний, що охоплює система вмінь, навичок і здібностей особистості, які дають змогу ефективно здійснювати економічну діяльність.

Аналіз психолого-педагогічних досліджень свідчить, що виховання особистості на основі засвоєння певних цінностей є головним напрямом у її формуванні, її загальної культури і, зокрема, економічної культури.

Ціннісний підхід до організації та змісту освітнього процесу визнається багатьма вітчизняними й зарубіжними вченими як один із найбільш перспективних та актуальних (Б. Гершунський, З. Равкін, О. Сухомлинська та ін.).

Розробляючи аксіологічний компонент економічної культури майбутнього вчителя, спираємося на роботу І. Ісаєва, в якій він виділив п'ять груп цінностей: цінності-цілі, цінності-способи, цінності-відношення, цінності-знання і цінності-якості [1], та на підхід В. Гриньової, яка розглядає цінності-цілі, цінності-мотиви, цінності-знання, технологічні цінності, цінності-властивості, цінності-відношення [2].

Засвоєння цінностей передбачає здатність суб'єкта до самостійної діяльності, обґрунтованої оцінки економічних ситуацій, у яких необхідно приймати ті чи інші рішення, а отже, засвоєння певних економічних знань та оволодіння економічними вміннями. Отже, метою даного дослідження є виявлення зв'язку між основними структурними компонентами економічної культури.

З метою вивчення вибору провідних цінностей в економічній діяльності та визначення їх ієрархії проводилося опитування спеціалістів економічної сфери (217 осіб), студентів економічних спеціальностей різних вищих навчальних закладів (953 особи), вчителів предметів соціально-економічного змісту (746 осіб). На основі аналізу одержаних даних перелік цінностей був упорядкований, прорангований за рівнем значущості і класифікований у три групи: моральні, правові та екологічні цінності.

© Разуменко Д. О., 2005



Водночас було встановлено, що не всі педагоги в повній мірі усвідомлюють залежність ставлення учнів до економічної діяльності від організації навчально-виховного процесу та відповідної підготовки вчителів.

У формуючому експерименті зі студентами економічного факультету педагогічного університету проводився морально-ціннісний тренінг, метою якого було засвоєння ними загальнолюдських цінностей; у процесі викладання програмного матеріалу розроблялося оптимальне поєднання економічного змісту з відповідною правовою чи екологічною інформацією; опрацьовувалися різні способи поєднання позааудиторних форм навчання і виховної роботи.

Технологія формування ціннісної сфери майбутніх вчителів розроблялася з урахуванням суттєвих моментів, виділених О. Сухомлинською: свідомість молодшої особи не може водночас опрацьовувати значний фрагмент нової інформації, тому опанування нових цінностей треба здійснювати послідовно, невеликими "порціями"; в процесі поступового вдосконалення ціннісної свідомості особистості необхідно передбачити регулярну переоцінку вже засвоєних цінностей, витіснення одних іншими; під час навчального процесу важливо забезпечити для кожної молодшої людини вироблення власної ієрархії цінностей, структура якої залежить від специфіки внутрішнього світу людини, її інтересів та потреб, а також цінностей, що культивуються в родині, найближчому оточенні; в навчально-виховному процесі цінності треба реалізовувати через підкорення "вимозі, що випливає із самої цінності, підпорядкування їй свого життя"; засвоєння цінності, усвідомлення її сутності необхідно забезпечувати водночас на двох рівнях: інтелектуальному та емоційно-чуттєвому; ефективне формування системи індивідуальних цінностей відбувається тільки в умовах вільного вибору молодшою людиною цінностей з альтернативно можливих варіантів, оскільки особистісна цінність є результатом індивідуального акту волевиявлення [3].

Автором використовувалися різноманітні педагогічні засоби: активні форми навчання, створення ситуацій для формування вмінь, стимулювання самовдосконалення, організація навчально-виховного процесу на основі діалогової взаємодії.

На базі моделі ситуаційного управління підприємством або установою, запропонованої О. Зимічевим [4], студенти аналізували етапи в розвитку етносу до вищого рівня організації — через послідовне використання категорій достатку, добра, краси та істини.

Одним із завдань дослідження було встановлення впливу ціннісних орієнтацій студентів на якість засвоєння знань та на їх поведінку. Була виявлена залежність і від широти одержаних особистістю цінностей, і від ступеня засвоєння цих цінностей, від того, чи стали дані цінності власним надбанням особи, природною необхідністю, чи перетворилися в її глибокі внутрішні переконання.

Отже, проведене дослідження дало можливість обґрунтувати висновок про те, що система цінностей є системоутворюючим фактором формування економічної культури майбутніх вчителів, а подальшого вивчення потребує проблема коригування ціннісних орієнтацій особистості в процесі її діяльності.

Література: 1. Исаев И. Ф. Теория и практика формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы. — М.: Белгород, 1993. — 220 с. 2. Гриньова В. Аксиологичний підхід до проблеми педагогічної культури майбутнього вчителя // Шлях освіти. — 2002. — №2. — С. 2–6. 3. Сухомлинська О. Сучасні цінності у вихованні: проблеми, перспективи // Шлях освіти. — 1996. — №1. — С. 24–27. 4. Зимичев А. М. Психология политической борьбы. — К.: МЗУУП, 1992. — 212 с.

Шевченко Л. С.

УДК 316.482.051.63

МЕЖПОКОЛЕННЫЕ КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОЙ СЕМЬЕ

The article is devoted to investigation of generation conflict, its basic reasons and specific features. Also family conflicts are classified.

Анализ межпоколенных конфликтов, их сущности, специфики, причин, форм проявления, последствий, способов урегулирования и профилактики имеет большое значение как для выработки семейной политики, так и для понимания семейных особенностей социальной структуры современного общества, института семьи и социальных процессов, происходящих в сфере взаимодействия поколений.

© Шевченко Л. С., 2005

Основной целью при проведении социологического исследования межпоколенных взаимодействий, преемственности и конфликтов поколений является познание специфики исторического развития общества как системы, структуры и организации.

Конфликт поколений — это, прежде всего, процесс возникновения, проявления, столкновения и разрешения противоречий между представителями, как правило, разных поколений (межпоколенный конфликт). Конфликты между поколениями выступают фактором разрушения или укрепления социальных связей [1].

Негативное отношение старшего поколения к молодому и противостояние между ними констатировалось мыслителями с древнейших времен. Сократ, например, возмущался тем, что современная ему молодежь отличалась дурными манерами, не уважала старших, спорила с родителями, изводила учителя. Столкновения между поколениями описаны в многочисленных педагогических трактатах и литературных произведениях. Среди специальных, посвященных проблемам конфликта поколений, выделяются работы американского социолога Л. Фойера "Конфликт поколений. Характер и значение студенческого движения" и французского психоаналитика Ж. Манделя "Кризис поколений". Весомое значение также имеют труды К. Лоренца и русских социологов: В. И. Чупрова, Г. Г. Феоктистова, Т. А. Трофимовой, В. Т. Лисовского [2].

Следует отметить, что конфликт поколений следует понимать как вид социального конфликта, детерминированный объективными условиями и субъективными факторами межличностного, группового и институционального взаимодействия представителей разных поколений. Межпоколенные конфликты порождаются, как правило, психофизиологическими различиями поколений, их разными социально-экономическими интересами и условиями жизни, противоположностью идейно-политических взглядов, принадлежностью к разным социальным слоям и субкультурам. Конфликты часто возникают и более интенсивно протекают между поколениями переходного возраста (молодежь — взрослые) и поколения переходного исторического периода (поколение периода застоя) [3].

Для более глубокого изучения данного вопроса автором был проведен социологический опрос на тему "Межпоколенные конфликты в современной семье". В ходе исследования были опрошены люди трех поколений: молодого, среднего и пожилого. Анализ результатов исследования показал, что межпоколенные конфликты в семье зависят не только от личных семейных характеристик участников, но и от социальных предпосылок. Почти половина опрошенных подчеркивает разные ценности молодого, среднего и пожилого поколений как источник их конфликтов. Многие указывают на социально-экономический кризис и политическую нестабильность в стране. Но больше респондентов настораживает духовный кризис, падение нравов, то, что в обществе невелико почтение к возрасту. Нередко в качестве причин межпоколенных конфликтов отмечалось предпочтение новых веяний вопреки проверенному временем опыту, рост социальной напряженности и общего количества конфликтов в обществе. Современная семья также не похожа на патриархальную, и, по мнению участников опроса, в обществе теперь больше ценится индивидуальный успех, а не семейное благополучие. Многопоколенная семья считается пережитком прошлого, вынужденной формой проживания. Все это способствует конфликтам поколений в семье.

Важной задачей для семьи и общества является урегулирование и профилактика межпоколенных конфликтов, особенно в социально недозволенных формах проявления, приводящих к негативным последствиям для личности, семьи и общества. По мнению опрошенных, для этого необходимы как государственные, общественные меры, так и личные, семейные усилия. Только в таком случае будет наблюдаться ослабление напряженности между поколениями и будет найден компромисс достижения консенсуса.

Проведенное исследование, помимо получения эмпирической базы для изучения проблемы межпоколенных конфликтов, позволило решить ряд методологических задач. В частности, типологизировать конфликты поколений в семье по целому ряду оснований: 1) по степени открытости: открытые, скрытые и частично скрытые; 2) по семейному статусу участников: конфликты между родителями и детьми, между пожилым поколением и внуками, между представителями всех трех поколений; 3) по причинам: зависящим от личных особенностей участников конфликта, семейных обстоятельств, внешних факторов, комплекса причин; 4) по формам проявления: конфликты в дозволенных обществом формах, социально недопустимые, смешанного типа; 5) по продолжительности: кратковременные, долговременные, бессрочные; 6) по последствиям: конструктивные, деструктивные, нейтральные, смешанного типа. Приведенную типологию можно детализировать более подробно, например, по специфике конфликта, семьи, поколения и другим основаниям.

Литература: 1. Молодежь России: тенденции, перспективы / Под ред. И. М. Ильинского, А. В. Шаронова. — М.: Молодая гвардия, 1993. — 235 с. 2. Социология молодежи: Учебник / Под ред. В. Т. Лисовского. — СПб.: Изд. Санкт-Петербургского университета, 1996. — 344 с. 3. Лисовский В. Т. "Отцы и дети": за диалог в отношениях // Социологические исследования. — 2002. — №7. — С. 42 — 49.

РАЗВИТИЕ ФУНКЦИЙ И ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА

The article is devoted to consideration of the role of the manager of a new type, that should be based on a complex synthesis of the approaches "manager" and at the same time "leader".

В Украине существенно меняются внешняя и внутренняя среда деятельности производственных организаций, усиливается их неопределенность, ощущается дефицит времени и информации, необходимых менеджерам для принятия обоснованных решений. В такой ситуации эталон руководителя, характерный для условий индустриальной экономики, не срабатывает. Для обеспечения эффективности управления коллективом в новых условиях требуется развитие новых личностных и профессиональных характеристик его руководителя. Отдельные вопросы этой проблемы рассматриваются в таких научных дисциплинах, как управление персоналом, менеджмент, политология, психология управления и организационное поведение, управление развитием персонала, социология и мн. др. То есть проблему исследования и развития руководства можно считать междисциплинарной.

В рамках этой проблемы особенно актуальной является подпроблема развития потенциала руководителя-лидера, лидера-реформатора, возглавляющего команду лидеров-профессионалов. Усиление сложности, комплексности и непредсказуемости внутренней и внешней среды деятельности предприятия обуславливает необходимость накопления руководителем знаний и умений, связанных с объединением усилий членов коллектива, обладающих специальными знаниями, необходимыми для принятия решений в сложных ситуациях. Существенное изменение содержания работы современного руководителя требует исследования и обоснования методик развития взаимоотношений руководителя-лидера с его подчиненными — лидерами-профессионалами. Основной задачей такого руководителя становится объединение потенциалов отдельных людей в потенциал коллектива, команды, то есть он должен выполнять функцию "командообразователя", заниматься реформированием и развитием потенциала компетентности команды. Современный руководитель должен осваивать функцию, которая носит больше психологическую направленность — функцию социального реформатора.

Для разработки научного обеспечения программы развития руководителя как лидера, лидера-реформатора необходимо синтезировать существующие подходы к решению этой проблемы, предлагаемые в теории черт, ситуативных теориях, теории системы влияний. Каждая из них имеет свои ограничения. Так, например, ограничения теории черт проявляются в том, что в сложившихся условиях динамичности невозможно определить перечень универсальных качеств, которыми должен обладать руководитель-лидер. Представители ситуативных теорий утверждают, что нельзя быть "лидером на все случаи жизни" [1]. В различных конкретных ситуациях жизни группы выделяются отдельные ее члены, которые превосходят других в каком-то качестве. Если это качество оказывается необходимым в определенной ситуации, человек, обладающий им, и становится лидером на период разрешения кризиса. Но эта теория имеет свои ограничения, которые состоят в том, что она не дает рекомендаций к определению управленческого эффекта. Ограничения теории влияний состоят в том, что, рассматривая достоинства и недостатки различных стилей управления, она не дает ответа на вопрос о том, какой же стиль управления наиболее оптимален и как он связан с такими показателями деятельности, как удовлетворенность, эффективность и производительность [2].

Повышение эффективности работы современного руководителя-лидера и руководителя-реформатора возможно на методических подходах, синтезирующих в себе лучшие идеи теорий лидерства. Разработка таких подходов требует уточнения содержания и сущности определенной системы категорий, обоснования принципов, методов и технологий управления развитием потенциала современного руководителя.

Литература: 1. Виханский О. С. Менеджмент: Учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 3-е изд. — М.: Гардарики, 2002. — 528 с. 2. Дороніна М. С. Розвиток ефективного керівництва і лідерства у виробничих організаціях / М. С. Дороніна, О. О. Петряєв // Матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. "Економіка підприємства: проблеми теорії та практики", 23 березня 2004 р. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. — С. 14 – 16. 3. Максвелл Дж. Шеф и его команда. — СПб.: Питер, 2000. — 256 с. 4. Мескон М. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: Дело, 1999. — 704 с.

ЭЛЕКТРОННЫЕ КОММУНИКАЦИИ КАК ПРИЧИНА АСОЦИАЛИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

In the article problems of electronic communication influence on social changes, especially in the youth groups, are analyzed.

В эпоху постмодернизма все большее значение приобретают достижения научно-технического прогресса. Человек, стремясь овладеть новинками техники и искусства, теряет чувство истинных ценностей.

Актуальность выбранной автором темы состоит в том, что до сих пор рассматривая феномен массовой культуры, не уделялось значительного внимания составляющим научно-технического прогресса, а ведь именно они приводят общество к дезориентации. Автор предлагает рассмотреть влияние электронных коммуникаций на сознание молодого поколения общества.

Молодежь является частью общества наиболее чувствительной к изменениям окружающей среды. Поэтому целью данной работы является выявление социально-психологических последствий чрезмерного использования молодежью электронных коммуникаций.

Проблемой влияния электронных коммуникаций как части массовой культуры занимался польский философ С. Лем, изучавший изменение системы ценностей в западном обществе. Украинский ученый И. Дзюба рассматривал давление глобализации общества на развитие личности человека. З. Бауфман рассматривал массовую культуру как культуру не имеющую конечной цели своего развития.

При рассмотрении данной проблемы авторами были поставлены следующие задачи: определение соотношения между затрачиваемым временем на Интернет, мобильные "игрушки", компьютерные клубы и межличностным общением; сравнение количества затраченного времени на электронные коммуникации и времени, проведенного в библиотеках, театрах, в местах культурного отдыха интеллектуального человека.

Для решения поставленных задач были проведены практические исследования молодежи в возрасте от 16 до 22 лет, которые имеют открытый доступ к Интернет-коммуникациями и имеющие мобильные или сотовые телефоны. Так, из 60 опрошенных человек, имеющих мобильные телефоны, 10 человек отправляет около 7 SMS-сообщений в день, 25 человек — от 10 до 15, 17 человек — от 15 до 20, и 8 человек отправляет свыше 20 SMS-сообщений в день. Половина из 60 опрошенных ответили, что для них важно наличие цветного экрана и поддержание полифонических мелодий в мобильных телефонах, которые отнюдь не являются определяющими характеристиками качества работы аппаратов. Из 25 опрошенных человек, имеющих непосредственный доступ к Интернету, больше половины тратит на Интернет-коммуникации от 1 до 3,5 часов в день.

Полученные результаты позволяют нам утверждать, что молодежь, погружаясь в мир символов и знаков, перестает адекватно реагировать на реальный мир. Однако данный вид коммуникаций не может заменить непосредственное общение и его чрезмерное использование ведет к обеднению эмоционального и духовного мира. Ни одна машина не может заменить настоящих чувств, передаваемых лично: машина не способна передавать боль, радость, чувства гнева, гордости и т. п. Трудно не согласиться, что количество непосредственных контактов у молодежи, часто использующей электронные коммуникации, резко сократилось.

Эти данные свидетельствуют о том, что в современном обществе, и именно у молодежи, произошла переоценка ценностей. Стремясь угнаться за прогрессом общества, молодежь быстро перестраивает свое сознание, отказываясь от классических, но уже устаревших ценностей (личного контакта). Главным критерием для приобретения статуса ценности в сознание молодежи становится ответ на вопрос: является ли это модным, популярным?



Еще 2 года назад наше поколение молодежи устраивали простые телефоны, поддерживающие только две коммуникационные функции: непосредственный звонок и передача коротких сообщений. Сейчас, после появления телефонов, обладающих новыми функциями, молодежь, не признавая старых "любимчиков", стремится приобрести новые. Данное явление свидетельствует о коммерциализации общества, а вместе с ним и наиболее подверженной влиянию такой социальной группы как молодежь. Достойным уважением считается то, что в данный момент популярно, забывая о том, что диктат популярности — это диктат денег. Молодежь не принимает во внимание факторы, характеризующие качество данного вида продукции и стремится обладать тем, что в данный момент модно.

Интернет, существовавшая как универсальная справочная служба, превратилась на 70% в чат для электронного общения людей с моральными недостатками, которые не дают им разговаривать и делиться интересной информацией (для работы, для знакомства, для интересного проведения времени) "вживую" с людьми. Так как они боятся, что потенциальный оппонент может оказаться чуть умнее и разговорчивей их и данная травма может вывести их из морального равновесия.

Теряя чувство реальной жизни, вместе с тем молодежь теряет способность вести личные беседы, а следовательно происходит утрата способности объективного анализа поведения людей данной социальной группы, а тем более и других социальных групп общества и их проблем, проблем общества, проблем государства и проблем мирового масштаба в целом. И если данная проблема 10-15 лет назад непосредственно касалась детей младшего возраста, то на сегодняшний день с развитием электронных коммуникаций, она охватила и людей до 25 лет, и, с той геометрической прогрессией как она развивается, человечество ждет страшная участь: не та, которой нас устрашали голливудские фильмы, а менее опасная на первый взгляд, но с более серьезными последствиями.

Так, в процессе развития общества, люди становятся привязанными к электронным средствам коммуникации все в большей степени, и далеко не все используют данные достижения прогресса для работы.

Уже сейчас отмечено, что под влиянием электронных коммуникаций происходит резкое снижение контроля индивида над процессами и событиями, происходящими в обществе. Как известно, если отдельные индивиды теряют способность адекватно оценивать события, происходящие в данной социальной группе и в обществе в целом, то все общество становится на непредсказуемый, спонтанный путь развития.

Телевной В. В.

УДК 331.101.3

МОТИВАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

The article is devoted to studying the problems of labour motivation. Also recommendations on motivation are given.

Перспективные планы, правильные решения, хорошая организация труда, достойные цели будут малоэффективными без обеспечения мотивации — заинтересованности исполнителей в реализации всего перечисленного. Мотивация может компенсировать недостатки других аспектов менеджмента, например недостатки в планировании или организации. Однако слабую мотивацию практически невозможно чем-либо компенсировать и восполнить [1].

К проблемам, связанным со стимулированием и мотивацией труда, обращались такие российские ученые, как В. Андреева, В. Адамчук, С. Головина, Н. Зайцева, А. Федотова, М. Федькин, И. Шестеряков и другие. Некоторые аспекты стимулирования и мотивации труда отобразили в своих работах зарубежные авторы В. Врум, Д. Зиглер, Д. Клелланд, А. Маслоу, М. Мескон, Т. Питери, Д. Харрингтон и другие. Но несмотря на большое количество работ, посвященных разным аспектам мотивации, проблема остается актуальной, поскольку в современных условиях, учитывая изменение характера трудовых правоотношений между работником и работодателем, мотивация труда является основным инструментом формирования активного поведения работников.

© Телевной В. В., 2005

Цель исследования заключается в анализе действенности основных мотивационных факторов в зависимости от уровня оплаты труда, образования и возраста рабочих.

Исследования общественного мнения показали, что при выборе работы отдается предпочтение двум факторам — высокой оплате труда и стабильности, перспективности предприятия. Таким образом, явно доминируют две базовые материальные потребности. Это отличает Украину от западных стран, где высокий средний уровень жизни и благоприятная конъюнктура дают возможность больше внимания уделять духовности [2].

В настоящее время к низкооплачиваемой категории относят лиц, занятых на государственных предприятиях, со средним образованием, высокий процент молодежи и людей предпенсионного возраста. Для них работа — прежде всего источник получения средств к существованию. Поэтому основными критериями являются своевременная оплата, условия, содержание труда, гарантия социальных льгот государством и профсоюзами. Слабо выражены мотивы самореализации, повышения профессионального мастерства, служебного роста.

В среднеоплачиваемой категории доминируют работники, занятые в частном секторе, хотя немало и государственных служащих. Растет число людей с высшим образованием и руководителей разных уровней. Преобладает возраст от 30 до 49 лет. Данную категорию работников мотивируют уже не только оплатой, условиями, содержанием труда, но и возможностью повысить квалификацию, перспективами должностного роста. Немаловажным мотивом являются отношения с администрацией и защита прав работников, так как на предприятиях частного сектора нередко не соблюдаются трудовое законодательство.

Высокооплачиваемые работники в основном заняты в частном секторе. Среди них чаще встречаются сотрудники в возрасте от 25 до 29 и от 40 до 59 лет. 90% имеют высшее образование. Данной категории присущи иные мотивы и трудовые ориентиры. Важнейшие из них — возможность участия в решении проблем (поэтому здесь высок процент управленцев), совершенствование способностей и самовыражение. Только высокооплачиваемые работники могут развивать предприятие путем приобретения его акций. При некоторой приближенности подобных сотрудников к западному эталону отечественная специфика накладывает свой отпечаток на их мотивацию, поэтому не последнюю роль играет заработок, перспектива стабильной занятости, условия труда.

Что касается высокооплачиваемых работников, особое внимание следует обратить на мотивационное значение профессионального роста, который обеспечивает удовлетворение потребности в самовыражении, и, в конечном счете, приводит к приобретению новых навыков, получению более высокооплачиваемой должности. Таким образом, нематериальный стимул превращается в весомый фактор улучшения материального благосостояния.

Некоторые предприятия вкладывают немалые деньги в программы переподготовки кадров, чтобы получить квалифицированных разнопрофильных специалистов. Однако руководство предприятия должно точно прогнозировать, как изменится мотивация труда работника, повысившего свой профессиональный уровень. В противном случае предприятие может лишиться и работника, и вложенных в его переподготовку средств [3].

Желание и возможность профессионального развития зависят во многом и от той области, в которой задействован человек. Если руководство предприятия не поощряет профессиональный рост сотрудников, то оно может столкнуться с их массовым уходом именно по этой причине. Сдерживать стремление к самосовершенствованию так же неперспективно, как и осуществлять бесплановую переподготовку кадров.

Таким образом, подводя итоги, можно выделить следующие рекомендации по вопросам мотивации персонала:

на предприятиях с низким уровнем зарплаты эффективны внешние стимулы: премии, социальные гарантии и тому подобное;

мотивационные факторы средне- и высокооплачиваемых работников разнообразнее и включают в себя внутренние стимулы. Один из важнейших — профессиональный рост. За переподготовкой кадров должно последовать повышение в должности, выполнение более сложных задач, увеличение зарплаты;

значительное отклонение оплаты труда от среднерыночного уровня чревато утратой мотивации. Работник не должен чувствовать себя ни изгоем, ни баловнем судьбы.

Литература: 1. Фесянов В. Психологические аспекты мотивации // Персонал. — 2004. — №5. — С. 60 – 63. 2. Дей М. Роль права у стимулюванні мотивації праці в перехідній ринковій економіці. // Підприємство, господарство і право. — 2004. — №12. — С. 55-60. 3. Каркуленко Н. Вопросы мотивации труда на современном предприятии // Работа и зарплата. — 2004. — №10. — С. 10 – 12.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СПОСОБНОСТИ ПУБЛИЧНОГО ВЫСТУПЛЕНИЯ — ЭЛЕМЕНТА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

In the article the problem of success achievement by developing abilities of public address is investigated. Also methods of development of such abilities are systematized. The development of psychological aspect is considered to play one of the most important roles in the solution of this problem.

Проблема достижения личного успеха с помощью развития способности публичного выступления и влияния словом на группу людей затрагивается во многих публикациях современных психологов, социологов, управленцев [1; 2]. В подтверждении актуальности данного направления исследований добавим, что в настоящее время действует Американская ассоциация академических преподавателей публичной речи, возникшая в 1914 году. В Японии разработаны и практикуются школьные курсы по говорению, слушанию, чтению и письму. В последнее время в Украине и в России стали возникать подобные курсы, тренинги развития публичного выступления.

Каждый человек должен сознавать: он живет в обществе и, если он хочет стать полноценной частью этого общества, ему необходимо научиться высказывать свои мысли так, чтобы они были услышаны. Поэтому целью данного исследования является систематизация способов развития способностей публичного выступления.

Развитие данных способностей должно быть комплексным. Во-первых, — это развитие психологического аспекта — преодоление внутренних страхов. Страх, как правило, является следствием незнания человеком того, что он действительно может сделать. Основополагающие страхи нашего существования, по мнению психолога Фрица Римана, это:

страх перед самоотдачей, основанный на страхе утраты своего "Я" (ощущение угрозы нашему существованию, нашему личному пространству или целостности нашей личности);
страх перед индивидуализацией (реализуется как страх одиночества);
страх перед преходящим характером нашего существования или всеобщий страх перед переменами (чем больше человек боится перемен, тем больше усиливается этот страх);
страх перед необходимостью, перед непреклонностью законов, сложившихся обстоятельств (чем больше мы стремимся к неограниченной свободе, тем больше стремимся к последовательности и реальности с ее определенными границами).

Без сомнения, при публичном выступлении человек переживает вышеуказанные четыре страха. По мнению психологов, эти страхи могут быть преодолены. От них можно избавиться, если человек проанализирует и осознать причину, которая лежит в их основе. Невротические страхи исполняют функцию обезвреживания и параллельно они искажают основной страх существования — экзистенциальный страх. Пережив и преодолев экзистенциальный страх, мы всегда предъявляем новые требования к жизни; в восприятии страха и в попытке его преодолеть выявляются новые возможности каждого человека. Поэтому преодоление страха — это победа, которая делает нас сильнее, а каждое уклонение от борьбы — это поражение, ослабевающее и уязвляющее нас.

Вторым элементом комплексного развития способностей публичного выступления является социально-коммуникативный аспект — совершенствование навыков практической риторики. Слово обладает действенной силой. С помощью речи можно управлять людьми и достичь желаемых целей. Слово также может произвести обратный эффект: нанести вред говорящему, вызвать к нему недоверие, неуважение. Поэтому неудивительно, что уже с древности люди заинтересовались проблемами красноречия, в связи с чем возникла античная риторика.

Особенностью современной риторики является рассмотрение различных ситуаций взаимосвязанных коммуникантов:

тип общения коммуникантов (непосредственное или опосредованное);
способы организации диалогов (дискуссия, спор);
анализ речевой роли собеседников (говорящий, слушающий, ведущий, ведомый);
тактика речевого поведения (использование риторических вопросов, анекдотов);
личная позиция в разговоре (активная, пассивная).



Последняя составляющая вашего успеха — развитие социально-психологического аспекта — формирование личного имиджа.

Поговорка "еще до того, как мы начали говорить, нас порицают или одобряют" говорит сама за себя. Исследование влияния одежды на поведение человека, проведенное Т. Моллой и описанное в книге "Одежда для успеха" показало, что сознание человеком, что он одет безукоризненно, вселяет в него уверенность, дает больше веры в собственные силы и повышает уважение к самому себе [3]. Также одежда выступающего оказывает влияние и на аудиторию. Поэтому для достижения успеха, совершенствования способности публичного выступления необходимо знать как желательно и нежелательно выглядеть и вести себя.

Проблема достижения личного успеха с помощью развития способностей к публичным выступлениям со временем становится все более актуальной для множества людей. Но стать хорошим оратором не так просто, так как развитие способностей публичного выступления требуют комплексного и продуманного подхода.

Одна из важнейших ролей в решении данной задачи — развитие психологического аспекта, другими словами, это преодоление своих страхов (страх перед самоотдачей, перед индивидуализацией, страх перемен). Страх порождает неуверенность в себе, а неуверенность — порождает страх. И чтобы вырваться из этого замкнутого круга необходимо каждый день бороться. И тогда однажды страх сменится уверенностью.

Вторым важным элементом развития способностей публичного выступления является социально-коммуникативный аспект, другими словами — совершенствование навыков практической риторики. Необходимо научиться говорить так, чтобы ваши слова были услышаны. Для этого надо научиться слушать собеседника, уметь тактично вести дискуссию, подбирать слова так, чтобы они были понятны собеседнику и наилучшим образом описывали ваши мысли. Необходимо добиться того, чтобы вы управляли словом, а не слово вами.

И последний элемент успеха — развитие социально-психологического аспекта, формирование своего личного имиджа. Так сложилось, что людей мы встречаем "по одежке", а только потом начинаем обращать внимание на другие особенности того или иного человека. Первое впечатление не так легко изменить, поэтому желательно, чтобы оно было положительным и способствовало, а не мешало проявить все свои способности.

Автор надеется, что вышеприведенные способы развития способностей к публичным выступлениям смогут быть полезны. Главное — желание и терпение. Однажды, один молодой человек, решивший изучать право, написал А. Линкольну письмо с просьбой дать ему совет. И Авраам Линкольн ему ответил: "Если Вы твердо решили стать юристом — дело уже сделано больше чем на половину. Помните, что ваша решимость добиться успеха важнее всего другого".

Литература: 1. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. Как вырабатывать уверенность в себе и влиять на людей выступая публично. Как перестать беспокоиться и начать жить. — М.: Прогресс, 1989. — 714 с. 2. Кашапов Р. Р. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха: Учеб. пособие для высшего управленческого персонала. — Ижевск: Изд. Удмуртского университета, 1996. — 448 с. 3. Моллой Т. Одежда для успеха. — Москва – Нью-Йорк: Прогресс, 1990. — 248 с.

УДК 331.101.3

Лашина О. Ю.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

The article is devoted to problems of sociological analysis of staff motivation. There are investigated financial and moral aspects of motivation and necessity of building healthy "staff-manager" relations.

В настоящее время растет интерес к трудовой мотивации работников, при чем не только со стороны специалистов по работе с персоналом, а и со стороны руководителей разного уровня, что является особенно актуальным. Рост рынка консалтинговых услуг

© Лашина О. Ю., 2005



в этой сфере вполне закономерен, так как компании стремятся усиливать и развивать свои нематериальные активы, в первую очередь — повышать потенциал человеческих ресурсов, что реализуется именно через усиление мотивации персонала.

Парадоксальность ситуации с решением проблемы управления мотивацией состоит в том, что, хотя высшее руководство многих компаний настойчиво ставит на повестку дня вопрос об усилении мотивации персонала, оно не готово начать с себя. Руководители часто отказываются что-то менять в сложившихся у них управленческих моделях (как принимаются решения, какой стиль управления доминирует при взаимодействии с подчиненными, как проводятся совещания, как доносится информация до работников и другое), даже если их несостоятельность явно вредит мотивации работников. И в этой ситуации вполне можно применить известную формулу: "Если вы не способствуете решению проблемы, то, возможно, вы сами являетесь частью этой проблемы". Поэтому чаще всего руководителям следует начинать с себя.

Отечественные и зарубежные ученые, социологи, менеджеры долгое время занимаются исследованием проблемы мотивации работников. Так, например, Кристер Ферлинг, шведский специалист, являющийся консультантом по управлению и руководителем высшего звена, рассказывал об одной компании, которая имеет штат в 200 человек, работающих в десятках стран. Когда в ходе проекта по изучению мотивации у людей выясняли, что именно их мотивирует, оказалось, что список мотивирующих факторов практически во всех странах был одинаковым. Всегда на первом месте среди мотивирующих факторов была команда, рабочая группа. На втором — то, насколько интересной является выполняемая работа. На третьем — способность контролировать свою работу. Заработная плата шла только на седьмом месте. Зарплата была на первом месте только в тех странах, где это — вопрос выживания (к сожалению, Украина относится к таковым).

Работа действительно ведется в направлении решения задачи эффективной мотивации, и уже есть определенные успехи, однако ставить точку еще рано.

Целью данного исследования является изучение роли нематериальных методов мотивации в эффективном функционировании компании. Для этого были решены следующие задачи:

- проанализированы существующие теории мотивации;

- уточнены понятия "мотивация труда", "мотив";

- изучен практический опыт мотивации на ведущих отечественных и зарубежных предприятиях;

- изучены психологические особенности работников;

- обоснована необходимость построения сегментированной мотивирующей системы.

Мы часто можем слышать, что работников можно мотивировать только деньгами, что деньги — самый главный мотиватор. Однако все больше и больше специалистов и руководителей не согласны с этим.

Успешное применение тех или иных форм материального стимулирования способно обеспечить определенное преимущество, но мотивационный потенциал так называемых мягких составляющих эффективности — дружбы, партнерства, командной работы — часто оказывается гораздо важнее.

Но знают ли об этом руководители? Готовы ли они шире использовать неденежные методы воздействия на мотивацию? К сожалению, чаще всего ответ отрицательный. При этом на вопрос: "Что мотивирует их рабочих?" — сто процентов директоров ответили: "Деньги!"

Это большое заблуждение, и именно оно мешает многим руководителям использовать более широкий набор средств воздействия на мотивацию подчиненных.

Если организация рассчитывает на высокие рабочие показатели персонала, то для этого следует в организационной и рабочей среде создать необходимые условия. Это должны быть условия, формирующие такую мотивацию работников, которая будет максимально располагать их к высоким трудовым достижениям. У людей будет выше удовлетворенность своей работой, если она соответствует их ценностям, потребностям, установкам и ожиданиям. Еще лучше, если рабочая среда превышает ожидания работников, например, в отношении зарплаты, карьерных перспектив или отношении с руководством.

Как показывает практика, сохранить нужных специалистов только путем финансовых факторов мотивации труда не удастся. В этой связи необходимо обратить внимание на снятие напряженности в отношениях "руководитель-подчиненный". Ведь при отсутствии здорового рабочего климата даже очень высокая заработная плата вряд ли удержит работника на рабочем месте в этой компании.



Очень важную роль играет и построение сегментированной мотивирующей системы, и учет психологических особенностей работников. На этом этапе необходимо провести именно анкетирование работников с целью выделения определенных групп и разработки сегментированной системы мотивации.

Кроме того, также можно провести психологическое тестирование работников внутри каждой группы с целью учета их ожиданий и реализации индивидуального подхода соответственно психотипам отдельных работников. Затем, учитывая полученные данные, необходимо ввести принцип комплексности, то есть применять не только материальные, но и моральные средства мотивации.

Таким образом, компания может добиться большего, когда у ее работников будет сильная мотивация к тому, чтобы добиться большего, чем они уже добились на сегодняшний день. Это стремление необходимо в них не только создать, но и найти нужные средства для его поддержания на высоком уровне. И в этом может помочь сегментированная система мотивации персонала.

УДК 159.9.019.4

Лукинская М. Ю.

РОЛЬ МОТИВАЦИИ И МОТИВОВ ПОВЕДЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПОТЕНЦИАЛОМ ЛИЧНОСТИ

The article is devoted to practical and theoretical investigation of motivation process. Also some rules that are to be used in motivation process are formulated.

Проблема мотивации и мотивов поведения в управлении потенциалом личности — одна из стержневых в психологии. С одной стороны, это обусловлено тем, что необходимость внедрения в практику психологических исследований, выход к реальному поведению человека, к его регуляции требует сегодня познания закономерностей поведения человека, особенно в отношении побуждений и их реализации. С другой стороны, назрела необходимость раскрытия связей внутренних мотивационных тенденций человека к действию с социальной детерминацией его психики.

Данная проблема рассматривалась как зарубежными учеными (К. Левином, Д. Карнеги), так и отечественными (В. А. Розановой, Е. П. Ильиным, В. А. Иванниковым и другими). Однако не все аспекты этой проблемы являются в полной мере изученными. Так, представляет интерес разработка организационного и информационного обеспечения мотивации.

Целью данной работы является теоретическое и практическое исследование мотивации как процесса. Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи: проведен анализ теоретических подходов к изучению мотивации как психологического явления;

- уточнены термины "мотивация", "внешнее внушение";
- определена последовательность и содержание стадий мотивации;
- рассмотрены формы организации мотивационного процесса;
- сформированы правила осуществления процесса мотивации;

При исследовании проблемы мотивации в управлении потенциалом личности возникает ряд вопросов. Откуда берутся и как возникают мотивы и цели индивидуальной деятельности? Что они собой представляют?

Мотивация как психологическое явление трактуется по-разному. В одном аспекте — как совокупность факторов, определяющих поведение, в другом — как совокупность мотивов, в третьем — как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность и так далее. Для однозначности восприятия понятия "мотивация" в данной работе она будет трактоваться как динамический процесс формирования мотива. Мотивация, рассматриваемая как процесс, теоретически может быть представлена в виде шести следующих одна за другой стадий.

- Первая стадия — возникновение потребности.
- Вторая стадия — поиск путей устранения потребности.
- Третья стадия — определение целей действия.
- Четвертая стадия — осуществление действия.
- Пятая стадия — получение вознаграждения за осуществление действия.
- Шестая стадия — устранение потребности.



В ряде случаев наиболее эффективным средством воздействия со стороны на процесс образования мотива является внешнее внушение. Оно понимается как психологическое воздействие одного человека (суггестора) на другого (суррегент), осуществляемое с помощью речи и неречевых средств общения и отличающееся сниженной аргументацией со стороны суггестора и низкой критичностью при восприятии внушаемого содержания со стороны суррегента. Внушение, принимаемое суррегентом, становится его внутренней установкой, которая направляет и стимулирует его активность при формировании намерения.

В сфере организации мотивационного процесса различают прямые неимперативные и прямые императивные формы. К прямым неимперативным формам воздействия относятся просьба, предложение и убеждение. К прямым императивным формам воздействия относятся приказы, требования, принуждение.

Рассмотрим вариант формирования мотива, когда в качестве стимулятора поведения выступают привлекательные объекты. Исследования К. Левина показали, что окружающие нас предметы способны побуждать человека к определенным действиям. К. Левин различает "позитивный" и "негативный" характер требований. Одни вещи побуждают стремиться к ним, а другие — отталкивают. К мотивации, вызванной привлекательностью объекта, относят такие психологические механизмы воздействия, как заражение и подражание.

Анализ литературных источников позволил нам сформировать ряд правил, которыми необходимо руководствоваться в процессе мотивации индивидуальной деятельности личности:

- акцент в мотивации необходимо делать на положительное подкрепление, а не отрицательное, что оказывается эффективнее и конструктивнее (особенно в долгосрочной перспективе);

- лучший эффект в мотивации достигается в том случае, если подкрепление является конкретным и безотлагательным;

- поощрения, характеризующиеся непредсказуемостью и нерегулярностью, стимулируют лучше, чем ожидаемые и прогнозируемые;

- в мотивации огромное значение имеет проявление искреннего внимания к окружающим;

- важное значение имеет возможность дать человеку, деятельность которого необходимо мотивировать, почувствовать себя победителем;

 - следует выделять промежуточные цели и поощрять их достижение;

- необходимо предоставлять людям чувство свободы действий, возможность контролировать ситуацию;

- требуется терпеливо создавать установку на сотрудничество, добиваться, в первую очередь, маленьких уступок;

 - неприемлемо ущемлять самоуважение других, лишая их возможности "сохранить лицо";

- предпочтительней применять небольшие и частые награды, вызывающие удовлетворение, вместо больших и редко кому достигающихся, так как последние влекут за собой чувство зависти;

- необходимо придерживаться разумной внутренней конкуренции, которая является первоначальной движущей силой прогресса.

Мотивация является ключом к поведению человека, а, следовательно, несомненно играет значительную роль в управлении потенциалом личности.

Кулагіна Л. М.

УДК 316.6(048)

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ДІЯЛЬНОСТІ ВНЗ)

The article is devoted to the research of socially-psychological determinants of development of the person potential. The diagnostic method for definition of students potential is described and experience of this method usage at Kyiv national trade-economics university is represented.

Потреба у докорінному вдосконаленні підготовки фахівців на основі практичної спрямованості кваліфікаційних вимог з урахуванням кон'юнктури ринку праці та світового досвіду, зумовлює необхідність дослідження потенціалу особистості та динаміки його зміни в процесі підготовки спеціалістів вищими навчальними закладами.

© Кулагіна Л. М., 2005



На сучасному етапі розвитку психології як науки прийнято виділяти три основних способи дослідження та збору інформації щодо потенціалу особистості. Дані, отримані цими способами, найчастіше називають L-, Q- та T-даними.

Дані, отримані за допомогою реєстрації реальної поведінки людини в повсякденному житті або спеціально створених тренінгових умовах прийнято називати L-даними (Life record data). Основним недоліком даного методу є його надзвичайна суб'єктивність [1; 2].

Другий, найбільш розповсюджений метод вивчення потенціалу особистості — метод використання опитувальників та інших методик. Результати подібних досліджень прийнято називати Q-даними (questionnaire data). Найбільшим недоліком даного методу виступає ймовірність спотворень інформації внаслідок недосконалої обробки [1; 2].

Існує ще один метод збору інформації щодо потенціалу особистості. Його відмінність полягає в тому, що він базується на реєстрації об'єктивних даних. Дані, отримані за допомогою подібних методів, називаються T-даними (objective test data) [3]. Цей метод також має ряд недоліків. Наприклад, складність формалізації результатів, висока працевзатратність тощо.

Таким чином, всі зазначені способи збору інформації щодо дослідження потенціалу особистості не позбавлені недоліків. Проте в Київському національному торговельно-економічному університеті (КНТЕУ) спеціалістами лабораторії профдіагностики була вдало реалізована ідея поєднання трьох вищезазначених підходів щодо діагностики та вивчення потенціалу особистості. Одним із пріоритетних завдань роботи лабораторії виступає створення індивідуально-психологічних карт студентів, в яких відображається цілий ряд типологічних та особистісних характеристик досліджуваних, що визначають інтелектуальний та особистісний потенціал студентів, а також динаміку його зміни протягом навчання.

Практична реалізація поставленого завдання, а саме розкриття та дослідження потенціалу студентів університету, полягає у всебічному аналізі продуктів їх діяльності, тобто результатів їх психологічної діагностики, анкетувань, опитувань, спостережень за процесом вирішення ними складних ситуацій вибору, прийняття управлінських рішень в умовах соціально-психологічних тренінгів тощо. Результати комплексного вивчення особистості студентів фіксуються в їх індивідуально-психологічних картах. Дані, презентовані структурою карти, надають можливість об'єктивного визначення позитивних чи негативних змін, що відбуваються в когнітивній, емоційно-вольовій, поведінковій сферах особистості студентів протягом навчання у ВНЗ, стають підґрунтям визначення основних чинників, що детермінують розвиток потенціалу особистості.

Запропонований спеціалістами КНТЕУ підхід до вивчення потенціалу майбутніх спеціалістів дає можливість значно поліпшити якість їх навчання, створити оптимальні умови індивідуально-психологічного розвитку кожного студента й може бути основою майбутніх досліджень щодо вивчення соціально-психологічних чинників розвитку потенціалу особистості.

Література: 1. Артемьева Т. И. Методологический аспект проблемы способностей. — М.: Наука, 1997. — 380 с. 2. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. — СПб.: Питер, 2002. — 420 с. 3. Мерлин В. С. Личность как предмет психологического исследования. — Пермь: Пресс, 1998. — 348 с.

УДК 303:124.1

Ф ортуна В. В.

СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОПИСАНИЮ ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В ГРУППЕ И ПРОЦЕССА ОБРАЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП

In the article a person's behavior in the process of a social group self-organization is analyzed. It is shown that the mentioned process leads to the system entropy reduction, the minimum of which is achieved when the number of people in the group equals six.

В последнее время идеи, теории, концепции, которые первоначально возникли в физике и были разработаны для объяснения физических явлений, активно проникают в гуманитарные науки, в том числе в социологию и психологию. Наиболее значимой такой концепцией является синергетика, занимающаяся поиском общих принципов, ко-

© Ф ортуна В. В., 2005



торые управляют поведением самоорганизующихся систем. Синергетика исследует системы из нескольких или большого числа элементов. В результате взаимодействия этих элементов они согласованно изменяют характер своего поведения, что и означает возникновение системы, а значит и понижение симметрии элементов создавших, образование определенного порядка в системе (в самоорганизации системы). Тогда элементы образующие систему демонстрируют одинаковое, согласованное, кооперативное поведение.

Основные идеи и представления о принципах и механизмах самоорганизации были заложены в работах И. Пригожина (Брюссельская школа) [1; 2] и Г. Хакена (Штутгартская школа) [3], которые исследовали явления самоорганизации. Процесс такой самоорганизации Г. Хакен и назвал синергетикой.

Отдельные элементы социальной организации разрабатывались в обобщающих работах [3 – 6].

Целью работы является объяснение с точки зрения синергетики поведения личности в процессе образования малых социальных групп и определение их средней предельной численности.

Как отмечает Г. Хакен [3], в качестве отдельных частей (элементов) в случае применения синергетики в психологии могут выступать члены группы, а в качестве системы — группа. Согласно синергетике поведение системы определяют параметры порядка, которые на языке математики описывают влияние внешних условий и определяют поведение системы.

Самоорганизация системы означает также понижение энтропии системы по сравнению с тем состоянием, когда элементы, образующие систему, не демонстрируют кооперативного поведения. В настоящем исследовании показано, что используя этот факт, можно понять почему средний состав устойчивой социальной группы 6 – 7 человек.

Как известно, энтропией системы называется сумма произведений вероятностей различных состояний системы на логарифмы этих вероятностей, взятых с обратным знаком [7]:

$$H(x) = -\sum_{i=1}^n P_i \log P_i. \quad (1)$$

Логарифм в формуле (1) может иметь любое основание. Автор в дальнейшем будет использовать основание, равное 2.

Что касается социальной группы и индивида, то влияние группы на индивида проявляется в социальной фасилитации, социальной ленности, деиндивидуализации, групповой поляризации, огрупплении мышления [8]. Возможно есть и другие проявления социального синдрома.

Для упрощения расчетов и в связи с отсутствием достаточно надежных данных выделим три, наиболее существенных фактора: социальную фасилитацию, групповую поляризацию деиндивидуализацию.

Социальная фасилитация проявляется в частности в том, что если для среднестатистического индивида в изолированном состоянии вероятность успешного выполнения стандартных заданий и вероятность выполнения творческих заданий в среднем одинакова, то есть равна 0,5, то в группе вероятность выполнения стандартных заданий повышается, а вероятность успешного выполнения заданий творческих — уменьшается, то есть система самоорганизуется, приобретает порядок и приобретает более предпочтительные состояния по сравнению с другими.

Групповая поляризация проявляется в том, что если в изолированном состоянии средний индивид способен быть как осторожным, — взвешивать и выверять свои решения, — так и быть рискованным в равной пропорции, то в группе доминировать будут крайности: неоправданный риск или чрезмерная осторожность. Это также означает синергетическое поведение группы.

Социальная деиндивидуализация проявляется в том, что в группе индивид отказывается от своей точки зрения и принимает решение группы, то есть если в изолированном состоянии вероятности ответов "да" и "нет" независимых индивидов по какому-то сложному вопросу примерно равны, то в группе индивид чаще будет принимать то решение, которое уже приняла группа. Это также означает кооперативное, синергетическое поведение индивидов.

Для простоты будем считать, что группа оказывает одинаковое по "силе" воздействие по каждому из трех параметров поведения индивида, то есть вероятность проявления состояния каждого из трех параметров изменяется одинаково. Например, если определенный индивид решает стандартные задачи с вероятностью $P_0 = \frac{1}{2}$ и творческие

также с вероятностью $P_1 = \frac{1}{2}$, то в группе вероятность того, что индивид решит случайно выб-

ранную стандартную и творческую задачу соответственно равна $P_0' = \frac{1}{2} + \Delta$ и $P_1' = \frac{1}{2} - \Delta$.



Аналогично изменяется характер принимаемых решений членом группы: вероятность рискованного решения $P_1' = \frac{I}{2} + \Delta$, а взвешенного $P = \frac{I}{2} - \Delta$. Таким же образом будут изменяться вероятности состояний для деиндивидуализации: $P_0' = \frac{1}{2} - \Delta$ – индивид остается при своем мнении и в группе, $P_1' = \frac{I}{2} + \Delta$ – принимает точку зрения группы.

Значения изменения вероятностей от P_0, P_1 к P_0', P_1' в целом подтверждаются экспериментальными данными [8].

Будем считать, что вероятности P_0' и P_1' зависят от размера группы линейно. Это предположение вызвано стремлением упростить модель (так как наблюдаемые зависимости не всегда линейны [8]), а также недостатком данных о характере зависимости P_0' и P_1' от размера группы.

Линейность изменения вероятности означает, что

$$P_1'(n) = 0,5 + \Delta(n-1), \quad P_0'(n) = 0,5 - \Delta(n-1), \quad (2)$$

где n — численность группы;

значение Δ примем равным 0,1, что в линейном приближении соответствует литературным данным.

При наличии трех параметров, индивид, равно как и группа, может быть в одном из состояний:

$$\begin{aligned} x_1 = (1;1;1), \quad x_2 = (1;1;0), \quad x_3 = (1;0;1), \quad x_4 = (0;1;1), \\ x_5 = (0;0;1), \quad x_6 = (0;1;0), \quad x_7 = (1;0;0), \quad x_8 = (0;0;0) \end{aligned} \quad (3)$$

где 1 и 0 означают два возможных значения каждого из трех параметров.

Для группы из двух индивидов ($n = 2$) вероятности состояний $x_i, i = \overline{1,8}$ вычисляются по формуле:

$$P_i(n=2) = P'(n=2) P'(n=2) P'(n=2), \quad (4)$$

где значение $P'(n)$ принимают значение $P_1'(n)$ или $P_0'(n)$ в зависимости от значения параметра (0 или 1), который они описывают. Таким образом, для состояний (3) вероятности при $n = 2$ равны:

$$P_1(n=2) = 0,6^3, \quad P_2(n=2) = 0,6^2 \times 0,4, \quad P_3(n=2) = 0,6 \times 0,4 \times 0,6 \text{ и т. д.} \quad (3)$$

При образовании группы из двух индивидов мы получаем двухмерную случайную величину (X, Y) , где X и Y принимают значения 1, 2, ... 8 и символически могут быть записаны в виде (3). X и Y характеризуют состояния "своего" индивида.

Вероятности $P_{ij}(2)$ состояний (y_i, x_j) вычисляются по формуле:

$$P_{ij}(2) = P_i'(2) \times P_j'(2) \quad i = \overline{1,8}, \quad j = \overline{1,8}. \quad (5)$$

Например, если $i = 1; j = 1$, то $P_{ij}(2) = 0,6^3 \times 0,6^3$ аналогично вычисляется $P_{ij}(2)$ для других значений i и j .

Энтропия сложной системы, состоящей из элементов $(Y; X)$ вычисляется по формуле:

$$H(y/x) = \sum_{j=1}^k P_j H(y/x_j), \quad (6)$$

$$\text{где } H(y/x) = -\sum_{i=1}^k P(y_i/x_j) \log P(y_i/x_j). \quad (7)$$

В нашем случае $k = 8$, P_j вычисляются по формуле (4), условные вероятности $P(y_i/x_j)$ по формуле (5).

Подставив значения вероятностей в формулы для вычисления энтропии (5), (6) получим $H(y/x) = 2,689$, если бы элементы Y, X были бы независимы, то $H(y) = 3$, то есть энтропия каждого из элементов в группе уменьшилась.

Пусть к двум индивидам x_1, x_2 , которые уже образовали группу, присоединяется третий x_3 . Будем считать, что состояние индивидов в группе уже синергетично, согласовано, иначе они не образуют группу. Группа может находиться в одном из восьми состояний $(x_1; x_2)_1 = (111), (x_1; x_2)_2 = (11,0), (x_1; x_2)_3 = (101)$ и т. д., аналогично как в (3).



При присоединении третьего индивида к группе вероятности состояний (3) для группы по формулам (4) и (2) соответственно равны:

$$P_1'(3) = 0,7^3, \quad P_2'(3) = 0,7^2 \times 0,3, \quad P_3'(3) = 0,7 \times 0,3 \times 0,7 \text{ и т. д.}$$

Условные вероятности вычисляются как в (5). Аналогичным образом вычислив энтропию, получим: $H(X_3 / X_2 X_1) = 2,6348$.

В случае дальнейшего увеличения численности группы получим:

$$\begin{aligned} H(X_4 / X_3 X_2 X_1) &= 2,161 \\ H(X_5 / X_4 X_3 X_2 X_1) &= 1,4171 \\ H(X_6 / X_5 X_4 X_3 X_2 X_1) &= 0. \end{aligned}$$

Равенство нулю энтропии $H(X_6 / X_5 X_4 X_3 X_2 X_1)$ означает, что группа полностью самоопределилась и занимает состояние (111) с вероятностью $P = 1$.

Таким образом, из данной модели следует, что при достижении состояния с энтропией равной нулю, группа занимает полностью определенное положение в пространстве состояний и не "заинтересована" в дальнейшем увеличении своей численности, так как ее энтропия уже не может уменьшиться, симметрия состояний группы не может понизиться. Модель в принципе подтверждает известный факт, что оптимальная численность группы составляет 6 – 7 человек, так как именно при таком численном составе энтропия группы будет минимально возможной, чем если бы индивиды функционировали независимо или образовывали группы с меньшим численным составом.

С другой стороны, хотя группа не заинтересована в росте своего состава после достижения критической численности индивидов, находящиеся вне группы будут стремиться попасть в группу, так как при этом их энтропия будет уменьшена. Такие противоречия в намерениях группы и индивида могут привести к развалу группы и образованию на ее месте другой группы с иным составом.

Таким образом, можно сделать вывод, что:

- 1) социальная группа представляет собой самоорганизующуюся открытую систему, упорядоченность которой зависит от ее размера;
- 2) при достижении критической численности в социальной группе достигается наибольший порядок и наименьшая энтропия;
- 3) социальные группы являются принципиально неустойчивыми системами.

Литература: 1. Пригожин И. Порядок из хаоса / И. Пригожин, И. Стенгерс. — М.: Наука, 1983. — 394 с. 2. Николис Г. Познание сложного / Г. Николис, И. Пригожин. — М.: Мир, 1990. — 344 с. 3. Синергетическая парадигма: Нелинейное мышление в науке и искусстве. — М., 2002. — 52 с. 4. Синергетика: Человек, общество. — М., 2000. — 250 с. 5. Синергетика, философия, культура. — М.; 2001. — 310 с. 6. Мальшко И. И. Возможности синергетики в социальном познании // Тематичний зб. наук. пр. "Інтелект. Особистість. Цивілізація". — Донецьк. — Вип. 2. — С. 73 – 83. 7. Вентцель Е. С. Теория вероятностей. — М.: Высшая школа, 2001. — 576 с. 8. Майерс Д. Социальная психология. — СПб.: Питер, 1996. — 684 с.

Бондаренко П. И.

УДК 316. 61

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССА СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ И ЕГО ОСОБЕННОСТИ

The article deals with the process of personality socialization. Also its different kinds and ways are studied.

Проблема личности — одна из важнейших в современной социологии. Невозможно анализировать социальные процессы, функционирование и развитие социальных систем, не обращаясь к исследованию сущности личности как субъекта социального поведения и общественных отношений, не изучая потребности, интересы, духовный мир личности, не анализируя сложные и разнообразные ее связи с социальной микро- и макросредой.

Социализация в словаре "Современная западная социология" определяется как "процесс усвоения индивидом на протяжении жизни социальных норм и культурных ценностей того общества, к которому он принадлежит" [1].

© Бондаренко П. И., 2005

Исходя из этого можно сказать, что цель данного исследования — рассмотрение процесса социализации личности, а также различных моделей и видов социализации личности.

Каждый человек, живущий в обществе, включен во множество различных социальных групп (семья, учебная группа, дружеская компания). В каждой из этих групп он занимает определенное положение, обладает неким статусом, к нему предъявляются определенные требования. Таким образом, один и тот же человек должен вести себя в одной ситуации как отец, в другой — как друг, в третьей — как начальник, то есть выступать в разных ролях. Социальная роль — соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса или позиции в обществе, в системе межличностных отношений. Освоение социальных ролей — часть процесса социализации личности, непререкаемое условие "врастания" человека в общество себе подобных [2].

Таким образом, развитая личность может использовать ролевое поведение как инструмент адаптации к определенным социальным ситуациям, в то же время не сливаясь, не идентифицируясь с ролью. Ролевая концепция личности возникла в американской социальной психологии в 30-х годах XX в. (Ч. Кули, Дж. Мид) и получила распространение в различных социологических течениях, прежде всего — в структурно-функциональном анализе. Сущность этой теории — эффект "зеркального отражения" у людей представлений о том, как их оценивают другие. Чарльз Кули считал, что личность формируется на основе множества взаимодействий людей с окружающим миром. В процессе этих интеракций люди создают свое "зеркальное Я", состоящее из трех элементов:

того, как, по нашему мнению, нас воспринимают другие (я уверена, что люди обращают внимание на мою новую прическу);

того, как, по нашему мнению, они реагируют на то, что видят (я уверена, что им нравится моя новая прическа);

того, как мы отвечаем на воспринятую нами реакцию других (видимо, я буду всегда так причесываться).

Американский психолог Джордж Герберт Мид пошел дальше в своем анализе процесса развития нашего "Я". По мнению Мида, процесс формирования личности включает три различные стадии. Первая — имитация. На этой стадии дети копируют поведение взрослых, не понимая его. Затем следует игровая стадия, когда дети понимают поведение как исполнение определенных ролей: врача, пожарного, автогонщика и т. д.; в процессе игры они воспроизводят эти роли. Переход от одной роли к другой развивает у детей способность придавать своим мыслям и действиям такой смысл, какой придадут им другие члены общества, — это следующий важный шаг в процессе создания своего "Я". Третий этап по Миду — стадия коллективных игр, когда дети учатся осознавать ожидания не только одного человека, но и всей группы. Ролевая теория личности описывает ее социальное поведение двумя основными понятиями: "*социальный статус*" и "*социальная роль*". Человек может иметь несколько статусов. Но чаще всего только один определяет его положение в обществе. Часто бывает так, что главный (или интегральный) статус обусловлен его должностью (например, директор, профессор). Социальный статус отражается как во внешнем поведении и облике (одежде, жаргоне и иных знаках социальной и профессиональной принадлежности), так и во внутренней позиции (в установках, ценностных ориентациях, мотивациях и т. д.). Социологи отличают предписанные и приобретенные статусы. Предписанный — значит навязанный обществом вне зависимости от усилий и заслуг личности. Он обуславливается этническим происхождением, местом рождения, семьей и т. д. Приобретенный (достигнутый) статус определяется усилиями самого человека (например, писатель, ученый, директор и т. д.). Выделяются также естественный и профессионально-должностной статусы. Выделяют и такие стадии социализации как дотрудовая (охватывающая период жизни человека до начала трудовой деятельности); трудовая (охватывающая период активного участия человека в трудовой деятельности); послетрудовая (период, начинающийся с окончанием активной трудовой деятельности человека) [3].

Таким образом, социализация — начинающийся в младенчестве и заканчивающийся в глубокой старости процесс усвоения социальных ролей и культурных норм. Невозможно обучиться социальной роли по книжкам или методам деловой игры, хотя усовершенствовать себя в ней таким образом можно. Каждая социальная роль включает множество культурных норм, правил и стереотипов поведения, незримыми социальными нитями — правами, обязанностями, отношениями — она связана с другими ролями. И все это надо осваивать. Поскольку на протяжении жизни нам приходится осваивать не



одну, а целое множество социальных ролей, продвигаясь по возрастной и служебной лестнице, процесс социализации продолжается всю жизнь. Развитие человека нельзя рассматривать в отрыве от семьи, социальной группы и культуры, к которым он принадлежит.

Литература: 1. Якуба Е. А. Социология: Учеб. пособие для студентов. — Харьков.: Изд. "Константа", 1996. — 192 с. 2. Социология. Наука об обществе: Учебное пособие / Под ред. проф. В. П. Андрущенко и проф. Н. И. Горлача. — Харьков: ХНУ, 1997. — 688 с. 3. Качалов Ю. Я. Теоретические предпосылки эмпирического исследования социологической теории // Социс. — 2000. — №10. — С. 3 – 10.

Сумин В. А.

УДК 316.628

ПРОГРАДИЕНТНОСТЬ МОТИВОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

In the article progradient characteristics of dynamics of satisfaction of individual's necessities are determined. The necessity of consideration of personality's progradient properties in ideology and in practice of motivation is grounded.

В настоящее время в научной литературе общепринятая формулировка управления отсутствует. Для фирмы управление — это комплекс процедур, которые используются для совершенствования процесса создания стоимости и для обеспечения стабильности функционирования. Ограниченная рационализация, характеризующая поведение людей в группе, предусматривает передачу руководителем части своих полномочий подчиненным.

Упомянутая выше концепция ограниченного рационализма поясняет, что реальный процесс принятия решений недосконален, поскольку человек не всегда поступает наилучшим образом, но именно поведение человека в процессе управления является определяющим, то есть движущей силой процесса управления. Если исключить из анализа три основных элемента структуры организации: задания, роли исполнителей и взаимодействие между ними (полагаем, что они совершенны), то в этом случае результативность организации целиком зависит от работника (группы работников), которым необходимо управлять, побуждать его к достижению целей организации. По меткому определению А. Колота, локомотивом активной трудовой деятельности является мотивация. Мотивация нематериальна, она выражает ценностные ориентации и направленность деятельности личности [1].

Приняв на вооружение положения содержательных и процессуальных теорий мотиваций и современные дополнения, полученные в результате их использования в управлении персоналом, практические работники могут разработать систему стимулов, побуждающих человека к действию, разработать на основе сформировавшегося в системе управления ролевого механизма градации интересов, желаний, потребностей, побуждающих человека к действию с целью удовлетворения потребностей. Представляется возможным разработать систему трудовых, материальных и статусных мотивов, зависящих от ценностной ориентации личности. Как и в рынке, механизм мотивации будет эффективным, если будет основан на принципе рациональности, а действия будут расписаны по ролям, с известной мотивацией и на основе сотрудничества будут обеспечены ожидания удовлетворения потребностей. Исполнение ролей в деятельности персонала объективно привносит в процесс мотивации элементы принуждения, которые не ориентируют на получение новых, но порождают страх утраты уже заслуженных благ.

Выполненные исследования позволили оценить динамику интересов должностных лиц системы управления организации, направленных на удовлетворение потребностей. Направленность личности и определяющая ее деятельность выявлялись респондентами (участниками исследования) на основе субъективных оценок уровня удовлетворения потребностей в их конкретной должности во взаимосвязи с возрастом.

В соответствии с идеей теории мотивации А. Маслоу, целенаправленное влияние на поведение людей оценивалось уровнем удовлетворения физиологических потребностей

© Сумин В. А., 2005

тей в защищенности и безопасности, в принадлежности и причастности, в признании и уважении, в самовыражении.

Сопоставляя оценки уровней удовлетворения потребностей по группам иерархии, А. Маслоу отмечено наличие волнообразных колебаний, которые не упорядочены последовательностью иерархии. Были построены графики уровней удовлетворения потребностей в зависимости от возраста.

Кривые уровней удовлетворения потребностей распределились в системе координат неравномерно. В точках графика с координатами 23, 28 и 36 лет они свернулись в относительно плотные "пучки безразличия", когда приоритеты удовлетворения потребностей индивидом неразличимы, обнаруживается состояние неуверенности, утрачиваются ценностные ориентации в деятельности. Плотный "пучок безразличия" формируется как бы в "фокальной точке", где "лучи света с разными частотными характеристиками собираются в один белый луч света". В рассматриваемой ситуации это означает, что у человека в условиях неразличения причин ("цветов"), побуждающих к действию, формируется состояние безразличия ко всему спектру действий. Поэтому в иерархию должны быть вмонтированы на временной оси причины, оказывающие стимулирующее воздействие с целью проявления у личности интереса к определенным действиям. На временных интервалах между фокальными точками индивид проявляет интерес к деятельности, направленной на удовлетворение потребностей с приоритетами, определяемыми мотивами, формирующимися под воздействием внешних факторов или стимулов и являющимися своего рода инструментами побуждения человека к коллективному действию либо к принятию ролей в сценарии спектакля, имя которому — социальный институт.

В интервалах времени между фокальными точками наблюдается "шагающая" динамика уровней удовлетворения потребностей, состоящая в том, что динамические характеристики кривых изменяются постепенно в противоположных направлениях, то есть это или "возрастание", или "убывание". В социальной психологии используется понятие "проградиентность", которое характеризуется изменением направленности психики человека в противоположных направлениях. Это свойство проградиентности наблюдается на временных интервалах, ограниченных фокальными точками, а также на временных интервалах, которым принадлежат эти точки.

На основании исследования динамики уровней удовлетворения потребностей установлена шагающая или проградиентная последовательность формирования у человека чувства удовлетворенности, которая характеризуется постепенным изменением уровня удовлетворенности в противоположных направлениях — "возрастание" или "снижение". Эти изменения пропорциональны изменениям интенсивности труда. Результаты исследования позволяют, не изменяя основной идеи мотивации, логическое представление механизма мотивации обозначить завершающим актом, уровнем удовлетворения потребностей, который определяется личностными качествами индивида, ролевыми отношениями и проградиентными свойствами психики человека. Это означает, что мотиватор прекращает свое доминирующее влияние на деятельность индивида, он смещается с доминирующей позиции воздействия на человека, а его место занимает любой доминантный на данный момент мотив.

Литература: 1. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.

УДК 330.8:316.613.5

Белоусенко М. В.

ПРИРОДА ЛИЧНОСТИ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ: АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ПОДХОДЫ

The article deals with positive and negative features of the two strains in economic theory that evaluate personality who lives in market society in different ways. The difference between "economic person" and "institutional person" is studied.

Задача изучения природы личности в экономической теории возникла как самостоятельная проблема после того, как в конце XIX — начале XX вв. в результате марксистской революции сформировалась неоклассическая парадигма. В рамках этого

© Белоусенко М. В., 2005



направления сложилась концепция "экономического человека" (*homo economicus*), согласно которой личность человека, живущего в рыночном обществе, сводится к "максимизирующему" поведению: каждый индивид стремится к максимизации своей полезности от использования рыночных благ, совершенно точно знает свои предпочтения, может их ранжировать в соответствии с определенными критериями, в каждый данный момент времени обладает полной информацией о ценах благ, об их потребительских свойствах и мгновенно рассчитывает вариант расходования своего ограниченного бюджета. Такой субъект является совершенно рациональным, ибо не имеет никаких затруднений в определении параметров своего поведения (как внешних, так и внутренних), легко планирует и мгновенно достигает заранее поставленную цель — максимизацию полезности. При этом такой рациональный индивид совершенно лишен социальных связей, является атомарным индивидом: он устанавливает взаимосвязи с другими субъектами экономики только в том случае, если рационально рассчитывает получить от этого выгоду в форме денежных доходов или потребительских благ с высокой полезностью.

Такой подход, хотя и сохраняется в экономической теории многие десятилетия, вызывает все более усиливающуюся критику. Одним из наиболее серьезных вызовов неоклассической теории личности стал неоинституциональный подход, суть которого заключается в следующем [1].

В силу ряда особенностей человеческая способность получать и обрабатывать информацию об окружающем мире является ограниченной (феномен ограниченной рациональности, *bounded rationality*). Человек не может мгновенно и без затруднений определить рыночные параметры окружающей его экономической среды (цены, качество товаров и услуг, условия сбыта и поставки и т. д.) как в данный момент времени, так и в будущем. С одной стороны, каждый индивид живет в условиях высокой неопределенности динамично меняющейся внешней среды, которая существенно ограничивает горизонт рационального планирования, а с другой — обладает ограниченными познавательными (когнитивными) способностями, не позволяющими ему как-либо серьезно снижать эту неопределенность.

В результате, поведение человека не характеризуется мгновенным рациональным расчетом всех возможных вариантов выбора, поэтому индивид в новой институциональной теории не ведет себя так, чтобы в каждый данный момент достигать максимально эффективного (для себя лично) оптимального исхода. А значит, и вся экономика, с учетом неоптимальности поведения отдельных субъектов, не приближается к оптимальному состоянию ("общему равновесию"), что равносильно возникновению высоких потерь ресурсов, то есть издержек. Эти издержки были названы транзакционными, так как в институциональной теории взаимодействия (взаимоотношения) между людьми обозначаются термином "транзакции", заимствованным из практики товарного обмена (*transaction* — сделка).

Транзакционные издержки представляют собой серьезную угрозу функционированию экономической системы, так как усиливают неопределенность, рожденную ограниченной рациональностью и объективными обстоятельствами. Для снижения транзакционных издержек люди вынуждены создавать особые рамки для своего поведения, которые дают возможность расширить горизонт рациональности каждого отдельного индивида и сделать его поведение более предсказуемым для других субъектов социальной системы, тем самым снижая поведенческую неопределенность в рамках всего социума. Эти поведенческие рамки или ограничения являются институтами, совокупность которых представляет собой институциональную структуру общества. Институциональная структура состоит из всех норм и правил поведения, которые регулируют отношения индивидов (экономические нормы, такие, как права собственности, юридические, такие, как различные кодексы, идеологические, такие, как моральные ценности и т. д.).

Однако институты как нормы, структурирующие поведение людей, создаются самими людьми, поэтому отражают их несовершенные когнитивные способности и уже сложившиеся ценности (нормы и правила прежних периодов). Поэтому любая институциональная система не может быть совершенной и не ведет к глобальной оптимальности экономики, то есть она сохраняет и иногда порождает новые транзакционные издержки, для снижения которых создаются новые институты и т. д. Именно такие институциональные структуры скрепляют и формируют как отношения между индивидами, так и самих индивидов, прививая им ценности и обучая определенным формам поведения и отношений с другими индивидами. Так возникает институциональный человек, который, в отличие от "экономического человека" неоклассической теории, обладает ограниченными познавательными способностями и определенной системой ценностей, которая самым серьезным образом влияет как на поведение отдельных индивидов и форму и поведение организаций, которые они создают.



В рамках концепции институционального человека выделились теории, в фокусе внимания которых поведенческие особенности личности в рамках более узких экономических образований. Так, в теории экономической организации О. Уильямсона сформировалась парадигма оппортунистического субъекта, то есть экономического субъекта, который сознательно скрывает доступную ему информацию от тех, с кем он вступает во взаимоотношения, лжет, занижает трудовые усилия (это касается как поведения наемных работников по отношению к администрации фирм, так и менеджмента по отношению к собственникам компаний) [2]. Родоначальник понятия "ограниченной рациональности" Г. Саймон разрабатывал концепцию "административного человека" с целью анализа поведения менеджмента коммерческих фирм [3].

И хотя парадигма институционального человека не смогла пока преодолеть все недостатки неоклассического подхода и сама подвергается критике за серьезные упрощения в изучении природы личности, она намного глубже и реалистичнее, чем последняя и дает возможность значительно расширить наши представления о поведенческих основаниях функционирования экономической системы.

Литература: 1. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. — М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997. — 180 с. 2. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, "отношенческая" контрактация. — СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. — 702 с. 3. Саймон Г. Административна поведінка / Пер. з англ. — К.: АртЕк, 2001. — 392 с.

УДК 378.017

Шемигон Н. Ю.

ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

In the article the necessity of forming of value orientations as a structural element of the professional teachers' training is grounded.

Актуальність даної проблеми полягає в тому, що саме від ціннісних орієнтацій студентської молоді залежить наше майбутнє, а тому перед вищою педагогічною освітою стоїть завдання — підготувати професіонала-вчителя, що здатен розуміти це, мати систему цінностей, яку він зможе прищепити підростаючому поколінню. Тільки тоді кризу в громадській і індивідуальній свідомості можна буде вважати перебореною.

На необхідність формування ціннісних орієнтацій під час навчання у вищих педагогічних навчальних закладах наголошувалося у роботах М. Васильєвої, В. Гінецинського, В. Гриньової, О. Картавих, В. Лозової. Останнім часом з'являються публікації, присвячені ціннісним орієнтаціям як складовій реформування вищої освіти. Цю проблему розглядав колектив авторів Л. Афанасьєва, Л. Глинська, З. Митяй. Ціннісні орієнтації вищої педагогічної освіти розглядалися також у публікаціях Т. Бутківської, О. Орлова, Н. Розова та ін.

Взаємозв'язок між ціннісними орієнтаціями та ефективністю майбутньої професійної діяльності педагогів — є завданням нашого дослідження.

Ціннісні орієнтації виступають важливою складовою не тільки загального розвитку людини, але й відповідають загальній меті професійної підготовки вчителя. Загальнонаукова філософська теорія цінностей фактично стає методологічною основою для вирішення педагогічних проблем — для побудови нової педагогіки сучасного світу.

Система ціннісних орієнтацій вчителя розглядається як одне з структурних утворень його професійної та особистісної самосвідомості. На думку О. Орлова, ціннісні орієнтації, особистісний зміст професії мають принципове значення для формування індивідуального стилю педагогічної діяльності, визначаючи її гуманістичний, демократичний або авторитарний характер [1, с. 63]. Тобто вища освіта зараз повинна не тільки "озброювати" професійними знаннями, але й ціннісними орієнтаціями, в які входитимуть як загальнолюдські, так і професійні цінності.

© Шемигон Н. Ю., 2005



Методологічною основою аналізу впливу ціннісних орієнтацій на формування активних життєвих пріоритетів студентської молоді є розуміння єдності пізнавального і ціннісного відношень. Ціннісний аспект дає уявлення про напрямки життєдіяльності особистості, їх збіг чи розбіжності [2, с.17].

Педагогічна діяльність належить до числа професій, де особливо гостро проявляється залежність результативності діяльності від характеру ціннісних орієнтацій її суб'єкта. Кожна професійна освіта має свою аксіологічну систему орієнтацій, які проявляються у висуненні та розвиткові цієї системи, у вимогах до змісту освіти, які покликані сформулювати визначений образ професії [3, с. 91]. У студентів педагогічних університетів під час навчання повинні сформуватися сталі професійно-ціннісні орієнтації, які керуватимуть у майбутньому діяльністю педагога — нинішнього студента. Так що ж є професійно-ціннісними орієнтаціями? На думку автора, це система установок і відношень особистості до професії, що визначає її цілі та засоби, і регулює поведінку в професійній діяльності.

Отже, у зв'язку з тим, що здатність вирішувати педагогічні завдання прямо залежить від ціннісних орієнтацій вчителя, у загальному руслі проблем формування майбутнього педагога великої актуальності набуває проблема вивчення процесу розвитку ціннісних орієнтацій майбутніх вчителів.

Вища педагогічна школа має певний потенціал у справі формування ціннісних структур особистості. Це тим більше важливо, тому що саме в студентські роки відбувається формування та накопичення знань, усвідомлення своїх здібностей, можливостей, відбувається ціннісне самовизначення. Студенти приходять до вищого педагогічного закладу освіти в тому віці, коли процес ціннісного самовизначення особистості ще знаходиться в процесі розвитку.

Таким чином, наукове обґрунтування процесу формування ціннісних орієнтацій у майбутніх учителів цілком необхідне, що сприятиме становленню особистості, здатної до самостійного оптимального вибору цінностей з-поміж розмаїття тих, які щоденно пропонують їй реальне життя.

Література: 1. Орлов А. А. Профессиональное мышление учителя как ценность // Педагогика. — 1995. — №6. — С. 63. 2. Афанасьева Л. В. Місце ціннісних орієнтацій в утвердженні життєвих пріоритетів студентської молоді / Л. В. Афанасьева, Л. Ф. Глинська, З. О. Митяй // Постметодика. — 2002. — №7 – 8. — С. 17. 3. Гинецинский В. И. Основы теоретической педагогики: Учеб. пособие. — СПб.: Изд. С.-Петербургского университета, 1992. — С. 91.

Бочелюк В. Й.

УДК 159.9.37

РОЗВИТОК САМОСВІДОМОСТІ КЕРІВНИКА

The article deals with the problem of the development of self-consciousness of the leader. Interconnection of self-consciousness and professional orientation is pointed out.

Успіх діяльності управлінця залежить, насамперед, від усвідомлення ним своєї ролі, службового статусу, від рівня засвоєння професійних функцій, глибини розуміння цілей та завдань діяльності, її суспільної значимості і своєї особистої відповідальності за результати праці. Тому одним із актуальних завдань є визначення функціональної моделі діяльності керівника як еталона, завдяки якому керівник міг би оцінити ступінь відповідності своїх професійно-особистісних властивостей і якостей. І саме цій проблемі присвячена дана стаття.

У сучасній літературі представлені ряд підходів до розробки еталонної моделі діяльності керівника. Так, наприклад, як основу професіограми директора школи, Л. М. Карамушка [1], Н. Л. Коломінський [2], Л. І. Уманський [3] та інші виділяють: службовий статус директора як сукупність його прав і обов'язків посадових функцій, що виконують соціальну позицію керівника; професійні нормативні знання та вміння, якими повинен володіти керівник для успішного виконання посадових функцій, і професійно значимі якості особистості. Основу функціональної компетентності складають цільові функції та відповідні

© Бочелюк В. Й., 2005

їм знання (методологічні, нормативні, загальнотеоретичні, організаційно-технологічні, конкретно-посадові) та вміння (діагностико-прогностичні, організаційно-регулятивні, контрольно-корегуючі).

Усвідомлення й оцінка керівником своїх професійно важливих якостей, знань, вмінь та навичок стосовно функціональної моделі діяльності, з одного боку, є змістом професійної самосвідомості керівника, з іншого — усвідомлення й оцінка своїх професійних потреб і мотивів діяльності складають основу спрямованості особистості професіонала. Поняття спрямованості в сучасній літературі розглядається через визначення динамічних тенденцій (потреб і мотивів), систему домінуючих мотивів, систему відносин особистості; професійна спрямованість розглядається як емоційно-ціннісне відношення людини до професії, стійкий інтерес до неї.

Ставлячи питання про зв'язок професійної спрямованості та професійної самосвідомості керівника, необхідно виділити наступне: позитивна професійна спрямованість у діяльності керівника породжує прагнення виконати роботу якнайкраще. Встановлення особистісного змісту діяльності приводить до її подальшого удосконалювання, формування індивідуального стилю діяльності, що, у свою чергу, з одного боку, стимулює процеси самосвідомості, а з іншого — визначається цими процесами; в процесі професійної діяльності відбувається подальше удосконалювання мотиваційної сфери, що виражається в зміні відносної значимості окремих мотивів і їхньої структури. Самосвідомість у цьому випадку виступає необхідною умовою наповнення змістом професійної спрямованості. Зміст професійної спрямованості особистості, основу її структури складають потреби, інтереси і нахили, ціннісні орієнтації, уявлення про свої соціальні ролі, визначаючи мотиви особистості в професійній сфері.

У професійній діяльності виділяють два типи мотивів: опосередковані мотиви, коли професія розглядається як засіб реалізації цілей, що є поза самою діяльністю, і опосередковані мотиви, стимулюючі самою діяльністю. Для успішності професійної діяльності, стійкості професійної спрямованості особистості велике значення має гармонічне поєднання цих двох типів мотивів, що може бути одним з показників розвитку професійної самосвідомості керівника.

Іншим показником ступеня розвитку професійної самосвідомості може виступати співвідношення у структурі спрямованості особистості професійних потреб і запитів. Професійна потреба — це об'єктивна необхідність в удосконаленні знань та вмінь, розвитку професійно важливих якостей, створенні умов праці, що забезпечують ефективність практичної діяльності відповідно до соціальних вимог. Професійні запити — це усвідомлена суб'єктом потреба в удосконаленні своєї професійної діяльності.

Рушійними силами процесу розвитку професійної самосвідомості виступають внутрішні протиріччя між бажаннями, цілями, планами особистості та її реальними і потенційними можливостями. Дозвіл даного протиріччя складає внутрішню структуру процесу розвитку професійної самосвідомості, що полягає в поглибленні, диференційованості професійного образу "Я", виникненні потреби в систематичному аналізі свого поведіння й особистості з метою професійного самовдосконалення. Зовнішня структура характеризується визначенням цілей, змісту, форм і методів організації діяльності з розвитку професійної самосвідомості керівника.

Професійна самосвідомість, як усвідомлення себе особистістю в професійній діяльності, виступає, з одного боку, відображенням у свідомості суб'єкта об'єктивних умов професійної діяльності (її цілей, суспільного значення, норм, засобів, умов, вимог до суб'єкта), з іншого — умовою та найважливішим фактором професійного становлення особистості, показником успішності оволодіння даною діяльністю. Таким чином, "ядром" професійної самосвідомості, його основним компонентом виступає самооцінка, що відіграє провідну роль у саморегуляції професійної діяльності як цілеспрямованого впливу людини на виконувану діяльність.

Виходячи з вищезазначеного можна дійти висновку, що результативність професійної діяльності як критерій розвитку професійної самосвідомості включає: успішність і стабільність діяльності в цілому, задоволеність нею, а також реакцію на успіх і невдачі в професійній діяльності, здатність аналізувати її, виявляти причини невдач, у тому числі суб'єктивного характеру. Таким чином, успішність, стабільність професійної діяльності, задоволеність нею професіоналом, реакція на успіх і невдачі виступають показниками результативності професійної діяльності як критерію сформованості професійної самосвідомості.

Література: 1. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти: рекомендовано Міністерством освіти України як навчальна програма для підготовки та перепідготовки керівників середньої освіти. — К.: Інст. змісту та методів навчання, 1997. — 68 с. 2. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту: Навч. посібник. — К.: МАУП, 1996. — 176 с. 3. Уманський Л. І. Професіонали в управленні. — Л.: ВТИК, 1991. — 284 с.

СОЦІАЛЬНІ ПРОЦЕСИ ЯК СКЛАДОВА МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ У СТВОРЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

In the article social processes are paid attention at and their classification is offered.

Соціально-економічний розвиток України на сучасному етапі характеризується розбалансованістю, нестабільністю та продовженням спаду промислового виробництва. Підприємство як частина територіальної системи здійснює внесок у вирішення соціальних завдань. У теорії управління велика увага приділяється розвитку соціальної інфраструктури, яку вважають результативним показником розвитку держави, бо саме її розвиток свідчить про розуміння економічних законів і пристосування форм та методів господарювання до їх вимог. Розвиток соціальної інфраструктури залежить від відповідної соціальної політики підприємства, яка може бути оцінена за допомогою критеріїв соціального розвитку. Серед таких критеріїв можна відзначити достатній рівень реальних доходів, доступність охорони здоров'я, освіти, культури, можливість вирішення житлової проблеми тощо.

Розвиток соціальної інфраструктури потребує значних матеріальних, трудових і фінансових ресурсів. Соціальна інфраструктура має велике значення в зростанні людського фактора в сучасних умовах розвитку економіки.

Іншими словами, підприємство вирішує питання соціального розвитку, не пов'язані безпосередньо зі сферою праці.

Тому в сучасних умовах зростає роль мотиваційних процесів у створенні ефективної системи управління соціально-економічними процесами, оскільки це пов'язано з людськими ресурсами.

Одними з таких процесів є соціальні процеси, які досліджувала С. Д. Ільєнкова та інші провідні вчені-економісти [1, с. 2].

Існують соціальні процеси, які пов'язані з відносинами між індивідами та соціальними групами як носіями різних видів діяльності, розрізняючись соціальними позиціями й ролями в житті суспільства. Вони, на погляд автора, також є складовою частиною соціально-економічної спрямованості підприємства. Таким чином, автор уперше надає класифікацію соціальних процесів:

1. За формами суспільного життя: економічні, соціальні, політичні, духовно-культурні, особисті.
2. За суспільним змістом: техногенні вибухи, екологічні зміни, епідемії.
3. За характером: масові, системні.
4. За рівнем участі людей: низькі, високі, середні.
5. Залежно від спрямованості на укріплення й прогресивний розвиток суспільних зв'язків: конструктивні, деструктивні.
6. Залежно від соціальної ситуації: за характером, за змістом, за довжиною.
7. За рівнем організації: внутрішні, зовнішні.

Соціальна діяльність у зв'язку з типами та формами взаємодії відносин людини з іншими людьми може здійснюватися в різних сферах та на різних рівнях соціальної організації суспільства.

Література: 1. Социальный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. док. экон. наук, проф. С. Д. Ильенковой. — М.: Компания Спутник +, 2001. — 88 с.

САМООСВІТА ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА САМОРОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

The article deals with the enlightening of the modern self-education understanding as a necessary part of personal self-development. Also modern high school's main task, which is the future specialist training as a personality is discussed.

У зв'язку із завершенням процесу розбудови економічної інфраструктури підготовки професійних кадрів нової генерації зі сформованим ринковим світоглядом, здатних розвиватися та реалізовувати свій особистісний потенціал у нових умовах, є нагальною проблемою й стратегічним завданням вищої школи. Однак якщо раніше вища освіта була кінцевим пунктом процесу навчання та забезпечувала достатню підготовку спеціаліста для його подальшої професійної діяльності, то зараз гостро постає питання про переосмислення її ролі для особистості.

Об'єктивною потребою часу стає трансформація діяльності в самодіяльність, розвитку в саморозвиток, освіти в самоосвіту.

Метою дослідження є висвітлення сучасного розуміння самоосвіти як необхідної складової саморозвитку особистості.

Проблема самоосвіти особистості є багатогранною. Ми переконались в тому, що сенс самостійного набуття знань еволюціонує разом з розвитком суспільства, відображаючи нові тенденції в поєднанні з інтересами й потребами особистості. Суспільні зрушення зумовлюють зміни парадигми освіти, що, у свою чергу, так чи інакше впливає на особистість.

Сучасна людина як ефективний творець власного розвитку повинна вміти будувати свою життєдіяльність, володіти внутрішньою гнучкістю, мати різнобічні інтереси, розуміти цінність самовдосконалення, головною умовою якого є самоосвіта [1].

Під саморозвитком розуміється власна активність людини у змінненні самої себе, в розкритті, збагаченні своїх духовних потреб, творчості, особистісного потенціалу. Саморозвиток інтегрує діяльність суб'єкта, спрямовану на вдосконалення характеру, здібностей та індивідуальності. За Кантом — це "культивування власних сил". У західноєвропейській етичній традиції — це культура самоформування. Сутність саморозвитку полягає в тому, що які б жорсткі не висувались вимоги до особистості, вона все одно приймає їх та трансформує для себе відповідно до характеру й ступеня своєї суб'єктивності — рівнем розвитку свідомості, сформованості потреб, розвитку здібностей, вихованості характеру. І ніхто інший, крім самої особистості, ставить перед собою мету, вибирає шляхи для її досягнення і приходять до тих чи інших результатів [2]. Щодо професійного саморозвитку, то це динамічний та неперервний процес самопроекування особистості.

Самоосвіта є важливим чинником не тільки професійного становлення особистості, а й також її всебічного розвитку. Адже у психолого-педагогічних дослідженнях стверджується, що самоосвіта — це діяльність особистості, спрямована на становлення, розвиток та вдосконалення освітнього потенціалу, складова частина самовиховання [3]; засіб саморозвитку творчого задатку [4]; вид вільної діяльності особистості, що характеризується власним вибором занять, пов'язаних з підвищенням культурного, освітнього, професійного, наукового рівнів, й спрямовується на задоволення духовних потреб та реалізацію потреб у соціалізації й самореалізації [5]. Для інформаційного суспільства самоосвіта — засіб самоорганізації [6], самоконструювання особистості [5].

Наведений підхід розширює суто дидактичне розуміння самоосвіти, пов'язуючи її з формуванням особистості та детермінуючи як необхідну складову саморозвитку.

Отже, суб'єктом самоосвітньої діяльності, як і саморозвитку, є особистість.

Таким чином, автором простежено зв'язок між саморозвитком та самоосвітою, а також визначено її суб'єкта. Модернізація сучасної освіти повинна бути спрямована на побудову та реалізацію індивідуального освітнього маршруту особистості, який охоплює як навчання у вищій школі, так і її самоосвіту на різних етапах подальшого життєвого шляху.



Сучасні трансформації, зумовлені переходом до інформаційного суспільства, актуалізують проблему становлення нової парадигми освіти, що характеризується перерозподілом акцентів з освітньої діяльності на самоосвітню. Тільки знання, які отримані самостійно, через власний досвід, думку і діяльність, дійсно стають надбанням особистості.

Література: 1. Шадріна Т. В. Андрагог як аніматор і організатор освіти дорослих // Андрагог в відкритому суспільстві — СПб.: Б. і., 2000. — 244 с. 2. Бодалев А. А. Психологія особистості. — М.: Изд. МГУ, 1988. — С. 188. 3. Глоссарій сучасної освіти / Під ред. В. І. Астахової. — Харків: ОКО, 1998. — 272 с. 4. Рувінський Л. І. Самовиховання особистості. — М.: Мысль, 1984. — 140 с. 5. Андреев А. Л. Общество и образование: Социокультурный профиль России // Педагогика. — 2002. — №6. — С. 20 – 29. 6. <http://education.rekom.ru/3> — 2004 / 63.html.

Ярошук О. Л.

УДК 159.923.2

ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ

In the article the main stages of the person oriented technologies that provide cognitive and social development are determined.

Одним из приоритетных заданий современных учебных заведений является реализация на практике личностно ориентированного подхода в образовании. С точки зрения современного развития молодежи, в рамках образовательных систем это важная и актуальная задача, потому что технологии воспитания и развития во многом определяют успех этих процессов. К сожалению, современные периодические издания по проблемам образования в основном уделяют внимание сущности таких понятий, как личность, ее потенциал, а не развивают личностно ориентированные технологии ее развития [1 – 3].

Цель исследования заключается в определении способов, механизмов, алгоритмов развития личности, которые составляют технологию педагогического процесса и которые обеспечивают реализацию личностно ориентированного подхода — цели современного образования. В данном исследовании использовались методы наблюдения, логического анализа выявленных проблем.

Анализ литературных источников выявил несколько подходов развития личностно ориентированных технологий. Во-первых, в основе современных технологий обучения и воспитания рассматриваются те методы и формы работы, которые оцениваются либо по процессу (достигнута ли активность обучающихся на занятии), либо по внешнему результату (эмоциональная удовлетворенность занятием). Довольно часто встречается мнение, что современное образование должно основываться на отказе от передачи готовых знаний, форм и способов педагогической деятельности, раз и навсегда заданных ценностно-нормативных представлений. Но при этом не акцентируется внимание на том, что же должно происходить со студентом на занятии. Автор считает, что следует исходить из того, что каждое занятие должно обеспечивать когнитивное и социальное развитие личности. То есть должны создаваться условия и механизмы саморазвития, самореализации, личностного и профессионального становления человека. Критерием эффективности занятия должно быть наличие постоянного движения обучающегося с более низкого на более высокий уровень развития. Другими словами, под личностно ориентированной технологией следует понимать такой способ организации процесса, при котором приводится в движение внутренний механизм развития личности. Но, признавая главным развитие личности, не следует противопоставлять это усвоению знаний и формированию умений.

Дальше, если выяснится, что какая-то конкретная технология обеспечивает процесс развития личности, то есть если процесс образования ведет к самоопределению, выработке жизненной позиции, а не только к формированию социальной лояльности, знаний и навыков, то тогда используемые методы и формы отвечают развивающей тех-

© Ярошук О. Л., 2005

нологии. Другими словами, методика воспитания должна способствовать привлечению личности в процесс развития. Но не надо забывать использовать и всю социально-культурную, образовательную базу, созданную обществом как целостную систему образования.

Такими являются исходные позиции, определяющие логику подхода к решению проблемы. В центре всей технологии находится личность, которая включается в образовательный процесс как субъект, как активный его участник, ответственный за результаты обучения. Личность в данном случае одновременно является и субъектом, и объектом своего развития. Суть предлагаемой технологии заключается в том, что человек становится личностью лишь в социальной среде, и именно в ней он перенимает примеры поведения. Присвоение этих внешних норм может происходить в два этапа — сначала в социальном плане, а потом во внутреннем — психологическом. Следует сказать, что преподаватель должен не только ставить перед собой педагогические цели, но и должен стремиться к тому, чтобы они были внутренне приняты обучаемыми. Для этого в социальных взаимодействиях должен возникать конструктивный конфликт (конфликт учебного задания или проблемы, на разрешение которой направлено взаимодействие). В данном случае конфликт выступает тем механизмом, который запускает когнитивное и социальное развитие. Однако может возникнуть ситуация, когда обучающиеся не принимают этот конфликт, соответственно и не запускается процесс развития. Значит, в таком случае необходима мотивация деятельности самих учащихся. Наиболее эффективной здесь будет персонализация (признание, авторитет, значимость). Кроме того, личность должна испытывать удовлетворение от своей состоятельности, самобытности, затраченных усилий.

Еще одним из наиболее важных условий технологии является условие относительно состава участников взаимодействия и их количества. И так как успешность процесса развития будет основываться, прежде всего, на субъектном опыте воспитанников, на совместной интерпретации результатов работы, а также на возможности свободной коммуникации для информационного и проблемного обмена, то возникают следующие требования: в группах должны быть обучающиеся разного уровня развития, но не слишком большой разницей. Количество участников должно быть ограничено числом 4 – 6 человек для активного участия каждого из них. Тогда будет достигаться активное включение каждого учащегося в творческую и лично значимую деятельность.

Таким образом, выполнение указанных процедур и составляет технологию развивающего процесса, оказывающего влияние на становление и развитие личности и ее мировоззрения.

Литература: 1. Марков В. Н. Потенциал личности: Акмеологическая постановка проблемы // Мир психологии. — 2000. — №1. — С. 250 – 261. 2. Шиянов Е. Н. Развитие личности средствами психологической практики / Е. Н. Шиянов, С. В. Недбаева // Педагогика. — 2003. — №4. — С. 16 – 21. 3. Формирование мировоззрения и социализация личности // Школа. — 2000. — №5. — С. 38 – 39.

УДК 316.35.023.4

Верлан О. О.

Судома О. В.

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ДІЯЛЬНОСТІ МІСЬКОЇ ПРОКУРАТУРИ ЯК РІЗНОВИДУ МАЛОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ГРУПИ

In the article the problem of the reforms in the public prosecution system of Ukraine is shown. Also necessity of making changes in the structure and work of the public prosecution office is pointed out. The example of Vinnitsya that characterizes the state of the public city prosecution office in Ukraine and opens the perspectives and alternatives in its work is given.

Малі соціальні групи привернули увагу дослідників у 20-ті роки ХХ століття, проте найбільшої популярності дана тема отримала в другій половині ХХ ст. і не втратила актуальності й до сьогодні [1, с. 153]. Необхідність дослідження малих соціальних груп викликана

© Верлан О. О., Судома О. В., 2005



багатогранністю участі індивіда в системі суспільних відносин (сім'я, студентська група, трудовий колектив, громадська організація тощо). І не так суттєво, яким шляхом люди приходять у колектив: через потребу в грошах чи у спілкуванні, чи навіть через те, що перебування у групі є незмінним обов'язком. У тому чи іншому випадку важливим є те, що в колективі людина не лише працює, в ньому вона живе і таким чином будує систему взаємовідносин.

Однією з основних проблем у дослідженні малих соціальних груп є її кількісний склад. На думку А. І. Некрасова, теоретично неможливо дати відповідь на запитання, скільки людей повинно входити до малої групи, цю відповідь можна знайти тільки емпірично. Г. М. Андрєєва визначає, що якщо розмір соціальної групи достатній для виконання поставлених перед нею завдань, то саме цю кількість людей і можна назвати оптимальною [2, с. 194].

З точки зору функціонального підходу до визначення верхньої межі, мала група певного розміру може бути ще досить ефективною в плані продуктивності та якості праці (наприклад, з огляду на високу свідомість членів групи, вплив оточення, пануючу працелюбну атмосфери або присутність здорової конкуренції); але відносно керівництва вона може вже бути некерованою. Коли йдеться про оптимум керованості в колективі, то досить доцільно згадати, на думку Р. Л. Кричевського, так зване магічне число $7^{+}/2$, тобто об'єм оперативної пам'яті людини [3, с. 11]. Згідно з його теорією, найбільш керованою є група із 5 – 9 чоловік. Із збільшенням її об'єму, особливо більше 12 чоловік, зростає число підгруп (за спеціальною термінологією "клік"), що посилює ймовірність протидії рішенням керівника з боку неформальних лідерів мікрогруп, ускладнює координацію групових зусиль. Щодо протидії рішенням керівництва, то маються на увазі як свідомі акти непокорі, так і, наприклад, несвідома неспроможність подолати лінощі і виконати роботу вчасно. Також, на думку А. І. Некрасова, розподіл малих груп на підгрупи свідчить про її швидкий розпад [1, с. 154]. Та навіть у випадках, коли розпад практично неможливий (наприклад, у стабільних трудових колективах, у яких люди пов'язані певним рівнем освіти і трудовими навичками), спостерігається псування міжособових взаємовідносин. Наслідком такого процесу можна назвати:

часті суперечки між працівниками;

відсутність невимушеного спілкування, неформальних нарад з виробничих питань;

відсутність прагнення до обговорення сімейних та інших особистих проблем між колегами;

бажання перекласти вину або тягар відповідальності на інших;

плинність кадрів або часта зміна працівниками ділянки роботи.

Досліджуючи оптимум управління в групі, варто згадати про роль лідера або керівника в цьому процесі. Зазвичай прийнято розмежовувати ці два типи управлінців. Лідер — це найбільш авторитетний член групи, за яким вона визнає право приймати рішення у важливих для неї ситуаціях. Керівник — це офіційна особа, на яку покладені легітимні функції управління колективом і організації його діяльності [4, с. 307]. Зазначимо, що іноді керівнику притаманні також психологічні якості, які характеризують його як лідера.

Існує три основних течії в дослідженні природи лідерства:

психологічна (Фрейд, Фромм) — у ролі лідера може опинитись людина, яка володіє певним набором особистих якостей і здатна їх ефективно демонструвати;

інструменталістська (Тофлер) — домінуючим інструментом влади є багатство, сила, знання. Ряд дослідників (Ніцше, Дюк) зараховують до таких критеріїв також національну та класову приналежність;

ситуативна (Філдер) — відстоює думку, що ні особисті якості, ні соціальні характеристики лідера не можуть гарантувати його успіху. Лідер визначається як "потрібна людина у потрібний час". Дана теорія користується великою популярністю, адже дає можливість багатопланового дослідження проблем лідерства.

Найбільш відомою теорією цього напрямку є ситуативна теорія лідерства Фреда Філдера, яка стверджує, що ефективність лідера залежить від того, наскільки даний лідер орієнтований на завдання чи на відносини, так і від того, в якій мірі він контролює групу й реалізує свій вплив на неї. Згідно з цією теорією, лідер, орієнтований на виконання завдання, найбільше турбується про те, щоб робота була зроблена належним чином. Лідер, орієнтований на взаємовідносини, в першу чергу цікавиться тим, які почуття виникають між працівниками. Наріжним каменем ситуативної теорії Філдера є твердження, що ні один із цих двох типів лідера не може бути ефективним абсолютно у всіх випадках. Він стає ефективним тоді, коли властиві йому якості виявляються необхідними у конкретній ситуації. Все залежить також від здатності лідера контролювати виниклі обставини та впливати на членів групи. Тобто лідери, орієнтовані на завдання, досягають

найкращих результатів, коли контроль ситуації дуже високий чи дуже низький, в той час як лідери, орієнтовані на взаємовідносини, найбільш успішно діють у ситуації середнього рівня контролю [5, с. 304 – 305].

Проблема організації малих соціальних груп знаходить своє яскраве відображення на прикладі невизначеності у повноваженнях прокуратур міст з районним поділом та співвідношення їх компетенції з функціями прокуратур міських районів.

Ще більшої актуальності ця тема набуває у зв'язку з прагненням діючої влади рухатися шляхом європейської інтеграції українського суспільства. Вже перші дні президентства В. Ющенко чітко дали зрозуміти, що Україна задля європейської інтеграції буде рухатись у напрямку виконання безпосередніх вказівок європейської спільноти, зокрема Ради Європи, серед яких і приведення у відповідність нормам Конституції норм Закону України "Про прокуратуру" і галузевих наказів Генерального прокурора України, а також ліквідація перехідних положень Конституції [6, с. 141] щодо вилучення з переліку функцій прокуратури нагляду за додержанням і застосуванням законів ("загального нагляду") та досудового слідства.

Так, наприклад, стаття 13 Закону України "Про прокуратуру", яка визначає систему органів прокуратури, взагалі не містить згадки про прокуратури міст з районним поділом [7, с. 793]. Відповідно до цього Закон України "Про прокуратуру" не визначає їх спеціальної компетенції і не передбачає будь-яких повноважень даних прокуратур стосовно районних. Саме ця обставина, яку можна назвати законодавчою неточністю, вже понад 10 років викликає ряд питань у Генеральній прокуратурі, прокуратурах Автономної Республіки Крим та 12 областях, де є міста з районним поділом. За відсутності обґрунтованих критеріїв вирішення цих питань практикувалися радикально протилежні підходи до розв'язання конкретної проблеми. Для наочності наведемо приклад урегулювання даного питання у Вінницькій області. Реорганізація прокуратури м. Вінниці (штатною чисельністю більше 50 оперативних працівників) у травні 2001 року на 3 районних прокуратури не поставила крапки у розв'язанні проблеми.

Так, у м. Вінниці залишилось більше 30 органів, у тому числі влади, контролю, підприємств міського підпорядкування, на які не поширилась юрисдикція районних прокуратур. Прокуратура області деякі повноваження щодо наглядової роботи взяла на себе, однак, як засвідчила практика, різко зріс об'єм роботи, у зв'язку з чим виникла нагальна потреба у створенні міської прокуратури. Необхідність у створенні міської прокуратури як проміжної ланки між областю і районом викликана також певною спільністю специфіки роботи районів міста, їх тісний зв'язок виражений набагато сильніше, ніж з усіма іншими районами області, перш за все, завдяки тісній інтеграції всіх господарських процесів міста.

З огляду на це наказом Генерального прокурора України (ГПУ) від 13.01.2003 р. у місті Вінниці створено міську прокуратуру чисельністю спочатку 6 оперативних працівників. При цьому 3 районні прокуратури продовжували виконувати свої функції. Відповідно до цього наказу робота міських і районних прокуратур у місті будувалася на засадах їх рівноправності та рівності процесуальних повноважень. При цьому не допускалося змішування повноважень і дублювання функцій міської та районних прокуратур.

Проте, не дивлячись на позитивний ефект від такого рішення, залишалось невирішеним питання координації діяльності районних прокуратур міста. Зазначена проблема була вирішена за допомогою нового наказу Генерального прокурора України №1/2 "Про організаційні засади та функціональні повноваження прокуратур міст з районним поділом" від 19 січня 2004 року [7]. Згідно із ст. 5 цього наказу прокуратурам міст надавались контролюючі функції відносно підлеглих районних прокуратур.

На виконання зазначеного наказу ГПУ прокурором м. Вінниці було встановлено відповідальних за координацію діяльності районних прокуратур саме з числа штатних працівників.

Така модель організації роботи органів прокуратури міста, на думку авторів, виявилась досить життєздатною і давала непогані показники. Запорукою такої успішності серед об'єктивних чинників можна назвати наступні:

ефективне розмежування повноважень та сфер нагляду, яке відповідало адекватному навантаженню на кожну організацію;

безпосередній тісний зв'язок міських органів і усунення диспропорцій у контролі за їх діяльністю;

відсутність у прокуратурі міста додаткових керівних посад для нагляду за підпорядкованими прокуратурами, що суттєво відрізняло її від прокуратури обласного рівня, проте не заважало здійснювати покладені на неї завдання;

оптимальна кількість працівників — 15 чоловік, — що відповідає уявленням більшості соціологів про організацію малої соціальної групи, в якій зв'язки між працівниками дос-



татньо дистанційовані для ефективної праці, проте не достатньо слабкі для розвитку відцентрових тенденцій та утворення менших підгруп, що свідчить про швидкий розпад групи у майбутньому [1, с. 153].

Проте наразі в юридичній літературі обговорюється питання — створення єдиної уніфікованої міської прокуратури. Таке рішення, на думку автора, — безперечний крок назад, адже подібний спосіб організації діяльності прокуратур міст уже практикувався, та, на жаль, не виправдав себе. За цим рішенням стоїть об'єднання штатів працівників у колектив близько 60 чоловік. На думку соціологів, такі неадекватно великі колективи (за умови відсутності розподілу його на менші структурні підрозділи):

різко знижують ефективність нагляду за діяльністю кожного її члена і відповідно посилюють імовірність протидії рішенням керівника з боку неформальних лідерів груп [3, с. 11];

знижують якість виконуваної роботи, адже, по-перше, в такому великому колективі набагато легше уникнути систематичного звітування щодо виконаної роботи; по-друге, знижується "дух колективного змагання", коли діяльність кожного окремого працівника на очах у всіх. Крім того, досліджуючи процес утворення і розвитку малих груп, дослідники виділяють стадію, на якій спільні емоційні прагнення й цінності стають домінуючими в житті групи, так, що вони до деякої міри стають схожими на "щасливу сім'ю" [3, с. 11]. Таке почуття, якщо воно виникає в колективі, дуже цінне, адже сприяє його порозумінню й інтеграції.

Утворення на даний момент об'єднаної міської прокуратури було б логічним у вигляді передумови кардинальних змін у структурі повноважень органів прокуратури, а саме приведення у відповідність діючих вітчизняних норм до європейського стандарту, які вимагають складення прокуратурою щонайменше повноважень загального нагляду і досудового слідства. А це, у свою чергу, понесе за собою значне скорочення кадрів. У таких умовах, з точки зору оптимального розміру малої групи, не буде доцільним розділяти район і місто.

Розглядаючи специфіку діяльності органів прокуратури, звернемось до вже згаданої ситуативної теорії лідерства Ф. Філдера, яка визнає запорукою успіху в управлінні колективом співвідношення стилю керівництва та рівня контролю в колективі. Якщо вважати, що рівень контролю в органах прокуратури припустимий і можливий лише двох типів — високого і середнього, то відповідно:

а) при високому рівні контролю кожен працівник докладно звітує про виконану роботу, радиться з керівником у всіх спірних питаннях; активно практикується внутрішній контроль і аналіз діяльності як кожного працівника окремо, так і всієї установи; планування поточної роботи прокурором здійснюється особисто й лише частково погоджується з працівниками. Такий рівень контролю характерний і необхідний для прокуратур із малою та середньою штатною чисельністю. Можливість контролювати всі процеси викликана саме малою чисельністю підлеглих і близькістю керівництва до колективу. В таких умовах можна орієнтуватись на завдання, адже досить реально вплинути на підлеглого за допомогою неформальних методів впливу, просто під час безпосереднього спілкування;

б) при середньому рівні контролю час на безпосереднє спілкування з підлеглими скорочується прямопропорційно збільшенню колективу. Тому, прагнучи отримати результат, необхідно, перш за все, дбати про відносини в колективі. Вплив на працівника його робочого місця, сумісність працівників на спільній ділянці роботи тощо. За таких умов досягнення мети, при наявності періодичного контролю, буде обумовлене нормальними умовами роботи. При середньому рівні контролю і великій кількості працюючих усе більшу роль починає відігравати кадрова розстановка та підбір.

Повернемось до проблеми районного у містах поділу в органах прокуратури.

Якщо розглядати дане питання з точки зору вже згаданого оптимуму керованості групи, то нижньою межею керованості повинна бути група з 5 – 9 чоловік. З точки зору функціональної доцільності, верхню межу колективу прокуратури можна визначити за принципом необхідної кількості людей на кожній ділянці роботи, враховуючи потребу у взаємозамінності працівників. Якщо припустити, що для виконання функцій загального нагляду необхідно в середньому 2 – 3 чоловіки, для підтримки обвинувачення в кримінальному судочинстві — 2 чол., для господарського судочинства — 1 – 2 чол., для нагляду за правоохоронними органами 2 – 3 чол., для досудового слідства — 1 – 2 чол., для нагляду за додержанням прав неповнолітніх та інших функцій — 1 чол., а також 1 чоловік — власне прокурор, то виходить, що величина малої групи повинна дорівнювати 9 – 12 чоловікам. До цього числа необхідно додати штат технічних працівників, який зазвичай на таку кількість оперативних працівників повинен складати 5 – 6 чоловік, то і виходить, що, з точки зору функціональної доцільності, мала група (тобто середня прокуратура) має складатися з 18 чоловік.

Підсумовуючи вищесказане, на думку авторів, ефективніше діяла б саме трирівнева модель "район — місто — область" із середньою кількістю не більше 20 – 25 чоловік.

Усе це свідчить про те, що в органах прокуратури, де сама по собі робота повинна жорстко контролюватись, та з огляду на однорідність структури колективу, не доцільно створювати великий штат працівників прокуратур міста та міських районів.

Література: 1. Некрасов А. И. Социология. — Харьков. Одиссей, 2004. — 304 с. 2. Андреева Г. М. Социальная психология: Учебник для высшей школы. — М.: Аспект Пресс, 1999. — 368 с. 3. Кричевский Р. Л. Социальная психология малой группы: Учеб. пособие для вузов/ Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. — М.: Аспект Пресс, 2001. — 320 с. 4. Политическая психология: Учебное пособие для вузов / Под общ. ред. А. А. Деркача, В. И. Жукова, Л. Г. Лаптева. — М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2001. — 860 с. 5. Аронсон Э. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Э. Аронсон, Т. Уилсон, Р. Эйкерт. — СПб.: Прайм — ЕВРОЗНАК, 2002. — 560 с. 6. Конституція України // Відомості Верховної Ради. — 1996. — №30 (зі змінами станом на 01.12.04). 7. Наказ Генерального прокурора України "Про організаційні засади та функціональні повноваження прокуратур міст з районним поділом" №1/2 від 19.01.2004 р. 8. Закон України "Про прокуратуру" // Відомості Верховної Ради. — 1991. — №53.

УДК 130.2

Чаус А. Д.

САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В ПАРАМЕТРАХ КУЛЬТУРИ ПОСТМОДЕРНУ

The problems of personal self-defenition in the postmodern culture are studied in this article. The overview of postmodern phenomenon and the influence of postmodern culture on the personality are considered.

Фундаментальна проблематизація самовизначення людини у сучасному світі стала наслідком цілої низки взаємопов'язаних чинників, серед яких, на думку автора, вихідним є поруйнування культурних парадигм традиційної цивілізації, яка визначала усталеність смисложиттєвих і діяльнісних стереотипів життя. Натомість, починаючи з доби Відродження, формується культурна парадигма Модерну, в якій людина вважає себе своєрідним "центром Всесвіту", який може довільно визначати смислові й діяльнісні орієнтири власного життя. А відтак усі усталені смисли та стереотипи життя можуть бути поставленими під сумнів і навіть бути цілком запереченими. Спочатку така тенденція розвитку викликала великий ентузіазм у провідних представників європейської культури, однак дуже скоро виникає і прямо протилежне переживання — переживання покинутості у спустошеному, обезбоженому, "мертвому" світі. Це переживання чи не найпершим висловив Паскаль, а пізніше воно набуло свого розгорнутого вигляду (і певною мірою подолання через повернення до традиційних смислів та цінностей) у С. К'єркеґора і Ф. Достоєвського. Втім, у ХХ столітті основна тенденція розвитку цивілізації модерну набула свого граничного розвитку, з одного боку, в тоталітарних суспільствах та відповідних ідеологіях, а з іншого — у формуванні "споживацького суспільства" в економічно найрозвиненіших країнах світу. Це парадоксальним чином поєднується із визнанням незаперечності вічних загальнолюдських цінностей. У результаті своєрідного "перехрещення" цих процесів постає новий тип цивілізації, який був названий постмодерном.

Цивілізація постмодерну стає одним з найбільш інтригуючих феноменів філософсько-культурологічних досліджень, оскільки саме вона ставить під знак питання як фундаментальну сутність людини, так і обґрунтованість її творчих дій у контексті культурної традиції. Розуміння постмодерну в контексті сучасної цивілізації зараз виконує концепція Ж. Ф. Ліотара, що трактує його як такий тип культури, в якому відсутні "метаоповіді" (meta-recits), тобто загальноновизнані "першотексти", які б містили в собі "першосмисли", що остаточно, принциповим чином пояснюють як світ у цілому, так і всі його окремі явища. Натомість, за Ж.-Ф. Ліотаром, для постмодерну є визначальною конкуренція і боротьба (diff[er]end) різних способів світосприйняття, причому останні являють собою лише різні "мовні ігри", серед яких жодна не має ніяких "привілеїв" щодо інших. Якщо у традиційних цивілізаціях роль "метаоповіді" завжди була за релігією, у модерній цивілізації — за наукою (інколи також за соціальною ідеологією), то у цивілізації постмодерну вони

© Чаус А. Д., 2005



обидві втрачають цю функцію [1]. Щоправда роль "метаповіді" тут певною мірою бере на себе технократичний дискурс глобальної економічної системи з її суто споживацькими цінностями, але він, у принципі, не може охоплювати всіх вимірів людського буття, насамперед, культурних і духовно-екзистенційних. Тому фактично й цей пануючий зараз тип дискурсу цілком вписується у "ситуацію постмодерну". (Якщо ж для певного типу людей, що є все чисельнішим, цей пануючий тип дискурсу і насправді стає єдиним способом світосприйняття, то це означає справжню культурно-антропологічну катастрофу.) Дещо інакше, але в тому ж руслі, можуть розглядатися концепції "мозаїчної культури" А. Моля, "деконструкції" і "децентрування" смислів Ж. Дерріда, "шизоаналізу" Ж. Делеза і Ф. Гаттарі, "антропологічної катастрофи" М. К. Мамардашвілі, "незавершеного Модерну" Ю. Габермаса, "симулякрів" Ж. Бодріяра. Цікава спроба дати синтетичний "портрет" постмодерну належить П. Козловському. У Німеччині в контексті дискусій щодо філософських проблем виховання і педагогіки, які є специфічними для доби постмодерну, Р. Рапп-Вагнер у монографії "Постмодерне мислення і педагогіка: критичний аналіз у філософсько-антропологічній перспективі" (1997) стверджує, що постмодерн не є лише характеристикою процесів у локальних культурних сферах (мистецтві, філософії, гуманітарних науках та ін.), але фактично становить чергове "велике вчення", яке безпосередньо спрямоване на змінення світу у глобальних масштабах і у всіх вимірах людського буття, оскільки "постмодерністська ідеологія спрямована на радикальне змінення свідомості і культурну революцію" [2]. Отже, вона спрямована на трансформацію особистості, починаючи з її культурної свідомості, закінчуючи цілісним "життєвим світом" і конкретними формами її життєдіяльності.

Виходячи з цих ключових концепцій, можна теоретично реконструювати і той тип особистості, що іманентно "продукується" постмодерном. Відсутність "метаповіді" стосовно особистісного буття означає, насамперед, принципову некоріненість індивідуальної культурної свідомості в універсальних, всезагальних культурних смислах. Німецький філософ А. Гонетт прямо визначає "афект проти всезагального" як основну, принципову рису постмодерну [3]. Постмодерна людина, як правило, не тільки не вірить у будь-яку всезагальність, але й відчуває афективну відразу до тверджень про наявність всезагальних культурних смислів і заперечує їх існування. Причому, тут має місце не тільки певна логіка мислення відповідно до певного типу культури, але й справжній психологічний "комплекс", що примушує людину відстоювати свою "свободу" від будь-якої заданої універсальності, навіть і в тих випадках, коли остання є досить очевидною. Як пише А. А. Пелипенко, постмодерн означає перехід від конкурування смислів "до самого акту перманентного руху між смислами... Текуче я у текучому феноменологічному просторі культури не знає важкості і трагедії відчуження і "закинутості" у світ [4, с.13 – 14]. "Я-медіаційною парадигмою" А. А. Пелипенко пропонує називати саме ситуацію принципової проблематичності і ситуативності самовизначення і культурної самоідентифікації людини, оскільки тут заперечується існування якогось універсального нормативного образу людини, цінностей і смислів, що його визначають. А відтак залишається лише можливість "медіації", тобто опосередкування саморозуміння і самодіяльності "Я" смислами й цінностями, довільно вихопленими з аморфного культурного простору. Відповідно до цієї ідеології, пише О. П. Огурцов, "мовні ігри", які стають полем для осмислення всіх когнітивних і дискурсивних форм, не мають обов'язкового або нормативного характеру, вони не підпорядковані якимсь правилам та нормам. Вони є довільними, як довільні і вибір людини, і її емоційні переживання, і її вітальні потреби. Постмодернізм заперечує, що людині може бути притаманна загальна чи єдина природа, — конститується образ людини, позбавленої будь-якої здатності до самоідентифікації, яка суцільно підпорядкована імпульсам підсвідомого і різного роду безособовим структурам... [5, С. 9 – 10].

Отже, постмодерн становить, з культурно-антропологічної точки зору, насамперед, граничне загострення проблеми самовизначення людини як специфічної істоти. Більше того, ідеологія постмодерну принципово забороняє таке самовизначення і самоідентифікацію людини з якимось граничним "образом людини", за яким стояла б певна фундаментальна онтологія і чіткі світоглядні детермінації.

Література: 1. Лютар Ж.-Ф. Ситуация постмодерна // *Философская и социологическая мысль*. — 1995. — №5 – 6. — С. 15 – 38. 2. Rapp-Wagner R. *Postmodern Denken und Pädagogik: eine kritische Analyse aus philosophisch-antropologischer Perspektive*. — Bern-Stuttgart-Wien, 1997. — S. 169 – 170. 3. Honneth A. *Das Affekt gegen das Allgemeine. Zur Liotards Konzept der Postmodern* // *Mercur*. — 1991. — Bd. 38. — Hf. 8. — S. 600. 4. Пелипенко А. А. Постмодернизм в контексте переходных процессов // *Человек*. — 2001. — №4. — С. 5 – 17. 5. Огурцов А. П. Постмодернистский образ человека и педагогика // *Человек*. — 2001 — №3.

СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОСОБИСТОСТІ ЯК ДЖЕРЕЛО ЇЇ САМОРОЗВИТКУ

In the article personal potential of an individual in sociocultural sphere is analyzed. It is shown that it is a powerful source of personality self-development. The ways of effective psychological and pedagogical influence on a student, which promote its potentials realization, are given.

Характерно, що початок нового тисячоліття збігся з усвідомленням і визнанням вирішальної ролі особистісного чинника у забезпеченні бажаної ефективності суспільного виробництва та управління ним. Урахування цього факту не тільки істотно впливає на формування сучасної управлінської парадигми, а й викликає необхідність поглибленого дослідження феномена особистості. Тому цілком закономірним є той сплеск інтересу до проблем сутності людини, значення її суспільних зв'язків і відносин у соціокультурному просторі, шляхів і засобів максимального саморозвитку, самореалізації та самоактуалізації особистості.

Сьогодні ці проблеми набули міждисциплінарного характеру. Дійсно, вони активно досліджуються й жваво дискутуються широким загалом філософів, психологів, соціологів і педагогів, економістів та фахівців з теорії і практики управління соціальними системами. Одним з результатів подолання традиційного вульгарного розуміння марксизму радянських часів і його поширеного трактування в офіційній науці стало визнання того, що основне питання філософії саме й полягає в проблемі сутності людини, її призначення і місця у світі, а не безплідне визначення первинності матерії чи свідомості.

Від Фалеса і Платона, Аристотеля і Епікура через всю історію науки йшла непримирима принципова дискусія між прихильниками ідеї природної зумовленості людського ества та його духовного характеру, між апологетами біологічної та соціальної доміанти людської сутності. З часом було переконливо доведено, що надзвичайно складна і багатаспектна сутність людини може бути зрозуміла тільки за умови визнання єдності її природно-біологічної, духовної, соціальної і психічної основ.

Дещо меншою увагою дослідників користується діяльнісна й особливо культуротворча сутність людини. Саме ці її аспекти і являють собою найбільш характерну ознаку особистості. Адже особистість завжди виступає не просто учасником і носієм певної сукупності суспільних відносин, як зазначав К. Маркс, а й людиною, яка своєю цілеспрямованою свідомою діяльністю здійснює активний вплив на процес формування цих відносин та на їх характер у відповідності зі своїми індивідуальними здібностями та схильностями, своєю свідомістю, морально-етичною парадигмою і рівнем культури, зі своєю трудовою, духовною та громадською діяльністю.

Більш того, як стверджують В. П. Андрущенко, Л. В. Губерський та М. І. Михальченко, "людина – діяльна істота й поза діяльністю (навіть будучи "природною" чи "духовною") існувати просто не може". Підкреслюючи, що діяльність є способом буття людини, автори зазначають, що саме "завдяки діяльності вона перетворює природу, виготовляє засоби для існування, створює предметний світ, а тому й постає далі як предметна істота, яка існує в предметному (тобто культурному) середовищі, утверджує предметні форми свого буття в предметному світі" [1, с. 56].

Можна стверджувати, що смисловим полем поняття особистості виступає прояв внутрішнього в зовнішньому. Сам же глибинний смисл поняття особистості "розкривається через поняття свободи, відповідальності, вчинку як дії відповідно до вільно прийнятого рішення; самосвідомості і саморозвитку. Дії особистісного характеру є фактором саморегуляції суспільного організму" [2, с. 187].

Ці концептуальні положення дають змогу визначити важливі напрямки дослідження сучасних проблем особистості та практичної діяльності вищої школи у сфері особистісного розвитку студентів. Автори глибоко переконані, що в наш складний час, коли



відбувається кардинальний перегляд цінностей, саме завдання з формування і розвитку особистості молодшої людини, її виховання та соціалізації виходять на перший план педагогічної науки та освітньої практики. Їхнє значення істотно посилюється й через ту обставину, що протягом тривалої системної кризи, яку пережила Україна, помітно знизився рівень духовності й загальної культури населення. Школа втратила виховні орієнтири і фактично перестала виконувати функцію із соціалізації молоді, її підготовки до життя та діяльності в нових суспільних умовах.

Внаслідок цього вищі заклади освіти змушені не тільки формувати високу професійну компетенцію майбутніх фахівців, а й здійснювати певну корекцію їхнього особистісного розвитку, підвищувати рівень їх загальної культури. Перед науково-педагогічним складом сьогодні постає складне і надзвичайно відповідальне завдання, яке полягає у тому, щоб допомогти кожному студентові виявити свій особистісний потенціал, усвідомити свої можливості й визначити шляхи і засоби ефективної їх реалізації. Перш за все це стосується соціокультурної сфери особистості. Адже саме тут існують серйозні соціальні, психологічні та морально-етичні проблеми.

У процесі активного дослідження зазначених проблем у контексті формування і розвитку особистості студента, його загальної та професійної культури, автори розробляють педагогічні технології ефективного впливу на нього. Ми прагнемо показати кожному студенту, що йому притаманний значний інтелектуальний і соціокультурний потенціал, доводимо, що він виступає потужним чинником підвищення професійної компетенції і саморозвитку особистості. Істотне місце в цій роботі належить також вибору засобів ефективного психолого-педагогічного впливу на студента, які б активно сприяли реалізації його потенціалу.

Серед цих засобів особливе місце належить методичним прийомам формування культури спілкування і ділової етики [3], адже, за результатами численних досліджень, спостережень і спеціальних опитувань, автори дійшли висновку, що саме за цими показниками переважна більшість студентів не відповідає суспільним вимогам до професійної компетенції та особистісних якостей фахівця моделі XXI століття. Тому активно впроваджується система вправ і заходів з оволодіння культурою усного монологічного та діалогічного мовлення студентів, точності, логічності та коректності формулювань. При цьому характерним стає утворення зворотнього зв'язку, коли підвищення культури мовлення сприяє ефективній реалізації особистісного потенціалу студента, а це, у свою чергу, стимулює усвідомлене прагнення до подальшого саморозвитку і самореалізації.

Таким чином, необхідними умовами розв'язання завдань особистісного розвитку студента виступають усвідомлення ним свого соціокультурного потенціалу, бачення шляхів і можливостей для його реалізації та організація відповідного цілеспрямованого психолого-педагогічного впливу.

Література: 1. Губерський Л. Культура. Ідеологія. Особистість: Методолого-світоглядний аналіз / Л. Губерський, В. Андрущенко, М. Михальченко. — К.: Знання України, 2002. — 580 с. 2. Краткий философский словарь / Под ред. А. П. Алексеева. — М.: Проспект, 2001. — 496 с. 3. Кибанов А. Я. Этика деловых отношений / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 368 с.

Сасіна Л. О.

УДК 331.5

Лугова В. М.

ЗОЛОТА ПРОПОРЦІЯ ЯК КРИТЕРІЙ ОЦІНКИ СТАНУ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

In the article usage of gold proportion as criterion of the rating quality of system motivation at the enterprise is offered.

У будь-якій системі є певний набір можливостей, досить повна реалізація яких означає гармонійний розвиток системи, і через те що найбільшій життєздатності система досягає лише завдяки високому ступеню відповідності взаємодіючих сторін, можна

© Сасіна Л. О., Лугова В. М., 2005

зробити висновок, що відповідність виступає як сторона гармонії [1]. З давніх часів гармонію розуміли як найбільш сприятливе поєднання сторін. Вона виникає лише там, де є протиріччя. Більш того, вона є мірою вирішення протиріч. Гармонійний розвиток передбачає пошук міри поєднання крайностей, для чого необхідне створення методичних основ пошуку критеріїв гармонізації систем (у тому числі й соціальних) для їх використання на практиці.

Система мотивації покликана забезпечувати оптимальне поєднання індивідуальних і колективних інтересів, інтересів як працівників, так і підприємства в цілому, тому забезпечення гармонійного розвитку даної системи є надзвичайно актуальним.

Проблема гармонії і гармонійного розвитку привертає увагу багатьох науковців, таких, як В. Т. Мещеряков, [1], В. І. Коробко [2], Е. І. Сороко [3], М. О. Васютинський [4], О. П. Стахов [5]. На погляд авторів статті, одним з найбільш важливих питань є впровадження наукових доробок з цього питання для оцінки і удосконалення системи мотивації на підприємстві.

Метою статті є обґрунтування доцільності використання методу золотої пропорції для вдосконалення системи мотивації шляхом гармонійного поєднання інтересів працівників і підприємства.

Протилежні властивості й тенденції відповідно до закону єдності та боротьби протилежностей нерозривні і незнищені. Можна стверджувати, що гармонія є стрижневою основою діалектики, яка вивчає протиріччя в самій сутності предметів. Найбільш загальною закономірністю діалектичного процесу — роздвоєння об'єкта на протилежні частини зі збереженням його як цілого. В якості такого роздвоєння можна розглядати протиріччя суспільного та індивідуального. Суспільні (інтереси підприємств, трудових колективів) і особисті інтереси спрямовуються до вирівнювання ступеня задоволеності потреб людей і посилення індивідуальних та соціально-групових розбіжностей. Необхідно бачити і враховувати обидві ці тенденції й інтереси, які за ними стоять, не віддаючи перевагу жодній з них, а поперемінно посилювати позитивні властивості тієї та іншої. Абсолютизація ж однієї зі сторін призводить до руйнування соціальної системи.

Деякі вчені [2] хвильовий процес розвитку порівнюють з маятником, коли за відхиленням в один бік слідує відхилення в інший. Вони виділяють 3 типи маятників: золотий (знаходиться в зоні золотої середини); залізний (різко заходить за границі золотої пропорції, що приводить до перегинів і деформацій); мідний (не може набрати необхідного розмаху й знаходиться в зоні малої рухливості).

У зв'язку з цим питання про границі міри, в яких забезпечується оптимальний розвиток системи, має дуже важливе значення. Міра — це така єдність протилежностей, порушення якої може привести до переходу однієї групи протилежностей за допустимі межі в результаті надмірного тиску на інші [3, с. 65]. У якості такої міри на підприємстві може служити певний рівень розвитку і розумного задоволення тих чи інших потреб більшості працівників. Оптимальна пропорція (золота пропорція) повинна встановлюватися на основі аналізу відповідності одержаних результатів поставленим цілям, за якими стоять інтереси людей і груп.

Щоб соціальна система розвивалась оптимально, необхідно постійно проводити науковий аналіз протидіючих тенденцій, пошук пропорції, балансу позитивних і негативних результатів. За умов посилення негативних явищ слід терміново розробляти науково обґрунтовані управлінські заходи та впроваджувати їх у життя. Багато вчених (Е. Сороко, В. Василькова, І. Яковлев та ін.) вважають, що пошук оптимального співвідношення протилежних засад у соціальних системах аналогічний знаходженню "золотої пропорції" в архітектурі. Для використання закономірностей золотої пропорції в економіці необхідно навчитись кількісно оцінювати основні параметри соціальної системи та їх співвідношення, що не завжди просто здійснити.

Однією з найбільших складностей в оцінюванні параметрів є проблема їх короткочасності, яка пов'язана із змінами об'єктивних зовнішніх і суб'єктивних внутрішніх умов життєдіяльності суспільства та організації (рівня економічного, політичного, культурного розвитку суспільства, стану корпоративної культури).

Соціальні процеси, знаходячись у режимі коливань, мають різну амплітуду й частоту. Загальний критерій оптимальних коливань, пов'язаний із золотою серединою, чи золотою пропорцією, — це певний середній стан між простою серединою і крайніми значеннями параметрів процесу [2]. Якщо говорити про коливання в межах золотої пропорції, то це незначні відхилення від числа Фібоначчі в 1,618, чи близько 62% від якої-небудь величини. Число, що дорівнює 62%, соціологи відносять до міри соціальної гармонії.

Якщо задоволеність працівників підприємства знаходиться в межах близьких до 62% (\pm декілька %), то можна говорити, що гармонія забезпечується. Вихід із "золотого



коридора" вгору, коли задоволеність наближається до 100%, при зовнішній ефективності повинен служити сигналом ненормальності (причиною може бути, наприклад, ейфорія ентузіазму). Така ситуація носить тимчасовий характер і може змінитися на різкий спад ефективності. Низька задоволеність (нижче 50%) також є ненормальною і потребує аналізу та усунення негативних факторів.

Таким чином, визначення меж задоволеності, що відповідають критерію золоті пропорції, дозволяє гармонізувати інтереси працівника і підприємства, створити більш досконалий механізм мотивації.

Література: 1. Мещеряков В. Т. Соответствие как соотношение и принцип. — Л.: Наука, 1975. — 104 с. 2. Коробко В. И. Золотая пропорция: некоторые философские аспекты гармонии. — М.: Изд. АСВ; Орел: Изд. Орел ГТУ, 2000. — 208 с. 3. Сороко Э. М. Структурная гармония систем / Под ред. Е. М. Бабосова. — Мн.: Наука и техника, 1984. — 264 с. 4. Васютинский Н. А. Золотая пропорция. — М.: Молодая гвардия, 1990. — 236 с. 5. Стахов А. П. Коды золотой пропорции. — М.: Радио и связь, 1984. — 152 с.

Никифоренко А. Р.

УДК 303.1'930.2'378

ВПЛИВ МЕТОДОЛОГІЧНОГО КОЛЕКТИВІЗМУ В ІСТОРИЧНІЙ НАУЦІ НА ФОРМУВАННЯ СВІТОГЛЯДУ МОЛОДІ

The article is devoted to the problem of abstract notions subjectivization and attempts to use them while dealing with the essence of a phenomenon. It enlightens the influence of methodological collectivism in historical science on forming the youth outlook.

Чи не найбільш істотними серед наукових проблем є питання методології. До їх кола належить практика опредмечування абстрактних понять (витлумачення теорій, гіпотез, забобонів та інших ментальних конструкцій в якості реально існуючих фактів) та спроб відштовхуватися від них при розгляді природи тих чи інших явищ.

Прийнято вважати, що підвалини концептуального реалізму в західній думці були закладені Платоном. У добу середньовіччя цю традицію в межах схоластики розвивали Еріугена, Гільом з Шампо, Ансельм Кентерберійський. У Новий час помилка в теорії пізнання, про яку йдеться, набувала дедалі більшого політичного значення, перетворившись з часом, завдяки впливу деяких інтелектуалів, на проблему ієрархії людських цілей та протиставлення цілей індивіда цілям соціального цілого; а як наслідок — знеособлювання людини. У ХХ ст. спроби пізнання колективних цілісностей поза виявленням значень, що їх діючі індивіди надають власним вчинкам, у науці здобула ще більше поширення, будучи в тій чи іншій мірі підтриманою представниками феноменології, неопозитивізму, структуралізму в філософській думці; "макроекономіки", інституціоналізму — в економічній теорії; фрейдизму, гештальтпсихології, біхевіоризму — в психології; "історизму" ("періодалізму" "формаційного" чи "цивілізаційного" штибу), "об'єктивізму", "редукціонізму", "матеріалізму", "партійності" й "системності" — в студіях з історії [1].

Базовим ретранслятором принципів методологічного колективізму виступає система вищої освіти. При цьому в курсах філософії, економіки, психології вплив цієї традиції мінімізується більшою або меншою поліваріантністю їхнього прочитання відповідно до уявлень, потреб, запитів, уподобань учасників освітнього процесу. Натомість у реконструкції минулого та інтерпретації історичного процесу маємо потужну інерцію, в Україні зумовлену в основному консервацією стереотипів народницької школи Антоновича й Грушевського, державницької школи, радянської ("марксистсько-ленінської") та пострадянської офіційної історіографії, а також їх мутаціями. Виявити зміст цієї інерції, її механізм та наслідки — мета даної роботи. Основу для цього склали узагальнення особистого досвіду викладання історичних дисциплін школярам та студентам, спостереження за змінами в їх свідомості та в поведінкових реакціях.

© Никифоренко А. Р., 2005



Звертаючись до вивчення минулого як до засобу самоствердження та розвитку власного потенціалу, основи формування думки про інших та певного уявлення про себе в часовій перспективі, про майбутні можливості, а також запозичуючи певні схеми, стандарти та способи мислення, застосовуючи їх у практичній діяльності, молодь зазнає впливу колективістського підходу, на який досі здебільшого покладаються історики. Йдеться про: 1) методику "сходження від абстрактного до конкретного", і в історичній науці придатну лише для виявлення різного роду антиномій та парадоксів, а в реальному житті — цілком безплідну щодо адекватного витлумачення дій та намірів індивідів, мотивів, сенсу та наслідків їхніх вчинків, поєднання фактів у цілісності й формулювання в більш-менш ясному вигляді того, що ж саме вони собою становлять; 2) спроби безпосереднього сприйняття тих чи інших складних феноменів, фактично неможливі та й нерациональні з точки зору здорового глузду, а також украй небезпечні з точки зору можливості маніпулювання свідомістю індивіда ззовні; 3) змішування реальних фрагментів — фактів, подій, явищ, з одного боку, та кимось зроблених витлумачень — оцінок, класифікацій, узагальнень, концепцій, тобто фактів "наукових", невіддільних від "мови", на якій вони висловлені та спеціальної термінології, основу якої складають поняття, — з другого; 4) поступове витіснення логічних схем мислення (цілком прозорих щодо їх конкретних носіїв та контексту) ментальними конструкціями, а як наслідок — нездатність висловлювати адекватні судження, втрата здорового глузду як природженої здібності ухвалювати розумні рішення, вільні від емоційної упередженості чи інтелектуальної витонченості, незалежні від спеціальних знань; 5) ігнорування того, що знання й уявлення різних людей, хоча й мають схожу структуру, яка дозволяє їм спілкуватися, в багатьох відношеннях все ж неоднакові, а часто й протилежні, що історія є насамперед "історією ідей"; 6) сплутування тих ідей, які стають причиною певних явищ (мотивуючих) та ідей, які формуються людьми для витлумачення цих явищ (спекулятивних).

Зазначений вплив здатний зробити минуле (а отже й сучасне) фактично недоступним для розуміння, лишаючи за собою у свідомості індивідів "великих слів велику силу і більш нічого". Протистояти цьому можна на підсвідомому рівні, відгороджуючись від усього "заумного" (що, як правило, і відбувається з нами в повсякденному житті), або ж — свідомо, критикуючи сприйняття дійсності через призму колективістської методології, виявляючи проблеми, породжені нею.

Література: 1. Мизес Л. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории / Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 284 с. 2. Поппер К. Злиденність історизму / Пер. з англ. — К.: Наукова думка. — 1994. — 384 с. 3. Хайек Ф. Контрреволюция науки. Этюды о злоупотреблении разумом / Пер. с англ. — М.: Наука, 2003. — 324 с.

УДК 657.471

Горовий Д. А.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ ЯК ДЖЕРЕЛО ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ МІЖ ОСОБИСТІСТЮ ТА ПІДПРИЄМСТВОМ

In the article the opportunity of conflict occurrence between a person and organization for the right of information possession is determined. It is proved, that the conflict can be solved due to the information devaluation, and possible ways of liquidation of the source of conflicts are specified.

Інноваційний розвиток економіки розвинутих країн світу (а частково й України) багато в чому обумовлений переходом від індустріального суспільства, в якому головним джерелом багатства є матеріальні ресурси, до інформаційного, де таким джерелом постають знання та здобута інформація.

Інформація (або знання) є нематеріальним активом, який досить важко піддається виміру та контролю. Певною проблемою на сучасному етапі є визначення права власності та можливості використання інформації між особистістю, яка її отримала або створила, застосовуючи власні пізнавальні процеси, та організацією, на якій ця особа

© Горовий Д. А., 2005



працює. Адже за Законом України "Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів України щодо охорони інтелектуальної власності" [1] власником інформації у більшості випадків стає організація, але в той же час людині, яка створила інформацію, майже не можливо психологічно "позбутися" її і не використовувати в наступних пізнавальних процесах. При переході цієї людини до іншої організації і повному або частковому використанні інформації у своїй подальшій роботі це може стати джерелом конфлікту між людиною та підприємством-власником інформації.

На вітчизняному ринку таких прикладів поки що немає. Проте такі судові позови організації до своїх колишніх працівників вже відбулися в США та країнах ЄС. Особливо багато подібних конфліктів відбувається в галузі комп'ютерних систем, програмного забезпечення та комунікацій, де інформація постає і сировиною, і готовою продукцією.

Визначене протиріччя охоплює не лише юридичну проблему (усунення протиріччя), але й економічну (отримання зиску від певних знань) та психологічну (виникнення конфлікту та його розв'язання). Сучасна теорія конфліктів пропонує наступні способи їх вирішення: ухилення, згладжування, примушення, компроміс, співпраця [2], а також вирішення за допомогою третьої особи та ліквідація джерела конфлікту. Найбільш перспективним способом є усунення джерела конфлікту шляхом знецінення інформації. Адже конфлікт відбувається через те, хто буде отримувати прибутки від володіння та використання інформації.

Для швидкого знецінення інформації та ліквідації джерела конфліктів існують два шляхи:

якнайшвидше перенесення вартості інформаційних ресурсів у вироби, які будуть виготовлятися за її допомогою (прискорена амортизація інформаційних ресурсів у складі нематеріальних активів або їх залучення до складу оборотного капіталу [3]). У цьому випадку при невеликій тривалості виробничого та операційного циклів період актуальності інформації, в якій може виникнути конфлікт, суттєво зменшується;

знецінення інформації шляхом дозволу на її вільне використання в некомерційних цілях (реалізація програмного забезпечення за "open source"-ліцензією або за схемою freeware). У такому випадку стає неможливим використання інформації для заробляння грошей, а отже не є вартим право на володіння нею.

Використання вказаних методів дозволить гармонізувати стосунки та усунути одне з можливих джерел конфлікту між особою та організацією, на якій він працює, та врешті визначити реальну (а не лише нараховану) вартість інформаційних ресурсів.

Література: 1. Закон України "Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів України щодо охорони інтелектуальної власності" // Відомості Верховної Ради. — 1995. — №13. — С. 85. 2. Бандурка О. М. Психологія управління / О. М. Бандурка, С. П. Бочарова, О. В. Землянська. — Харків: ТОВ "Фортуна-прес", 1998. — 428 с. 3. Доронін А. В. Класифікаційні ознаки оборотного капіталу підприємств // Вісник Східноукраїнського націон. університету ім. В. Даля. — Луганськ. — 2003. — №3(61). — С. 52 – 58.

Опрятний С. М.

УДК 351.851

ЕФЕКТИВНІСТЬ УНИКНЕННЯ СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЙ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ

The article deals with the problem of emotional stress mechanisms and methods of overcoming of stress situations in the sphere of higher school administration. Psychological mechanisms of individual adaptation in stress situations are discussed.

Стрес давно став частиною нашого життя. У зв'язку з цим на сьогодні зросла актуальність проблеми вивчення механізмів емоційного стресу і розробки методів подолання стресових ситуацій. Останнім часом набуває значення проблема стресу через зростання вимог у сфері управлінської діяльності. При цьому важливо знати не тільки можливості ефективної управлінської діяльності, але й психологічні механізми, що забезпечують соціальну адаптацію особистості в умовах стресу.

© Опрятний С. М., 2005

За визначенням М. І. Бобнєвої [1], Є. О. Варбана [2, с. 87], Є. С. Жарікова [3], стрес — багатовимірний феномен. Він детермінований інтраорганізаційними чинниками трьох рівнів (індивідуального, групового, організаційного) і екстраорганізаційними стрес-чинниками, що залежать від особистісних характеристик. Стрес виражається (або відбивається) у фізіологічних і психологічних реакціях на визначену ситуацію. Універсальну концепцію стресу сформулював Г. Сельє [4]. За цією концепцією, стрес — це засіб досягнення усталеності організму у відповідь на дію негативного чинника.

На сьогодні існує досить велика кількість різноманітних методів для боротьби зі стресом, які переважно поділяються на дві категорії: персональні стратегії, що можуть бути застосовані індивідами до їхнього власного поведіння, й організаційні стратегії, методичне забезпечення яких спрямовано на мінімізацію напруги освітнього середовища. У той час, як персональні стратегії боротьби зі стресом озброюють відповідними прийомом індивідів, організаційні стратегії мають деякий інший підхід. Вони намагаються змінити саму освітню ситуацію, що обумовила виникнення стресу. Більшість з подібних методів містять у собі зміни в структурі або функціях освітньої організації. Інші, насамперед, зосереджені на змінах у характері визначених видів діяльності, перетворенні функцій фахівців. Персональні стратегії соціальної адаптації особистості в умовах стресу спроможні допомогти практично кожному учаснику освітньої діяльності. Існує припущення, що такі індивідуальні методи зняття напруги, як аутогенне тренування (аутотренінг), методика загального розслаблення і відпочинку, можуть сприяти успішній боротьбі зі стресом. За допомогою подібних прийомів людина вчиться знижувати нервово-емоційну напругу, підвищувати дратівливість, покращувати якість відпочинку, що, безумовно, позитивно позначається на загальному здоров'ї, працездатності та продуктивності праці. Необхідно підкреслити, що особи, які співпрацюють з колегами, часто успішніше справляються зі стресом при його виникненні, ніж ті індивіди, що не відчують такої підтримки. Очевидно, це пов'язано з тим, що учасники освітньої діяльності, які співпрацюють один з одним і володіють подібними близькими зв'язками, впевнені в одержаній підтримці з боку один одного. Отже вони виявляють тенденцію сприймати велику кількість професійних ситуацій як меншу загрозу своїм інтересам, ніж це було б в іншому випадку.

Одна з найпростіших та діючих технік боротьби зі стресом — планування майбутнього. У багатьох випадках люди піддають себе непотрібному стресу внаслідок недотримання цього основного правила. Якщо, замість цього, вони планують, які нові ситуації могли б відбутися і які екстрені заходи можна використати в майбутньому, то вони можуть підготуватися до непередбачених обставин.

На погляд автора, уникнути такого поширеного явища, як невроз, невротична реакція, можна, якщо сформувати в учасників освітньої діяльності установки і вміння виходити зі стресових ситуацій із мінімальними втратами. Наведемо кілька психологічних технік щодо боротьби зі стресом в освітніх організаціях. **По-перше**, динамічність установок. Особистість з великим набором гнучких установок і достатньо великою кількістю різних цілей, яка володіє спроможністю їх замінити у випадку невдач, захищена краще від можливості виникнення стресової реакції, ніж та, що однозначно орієнтована на досягнення цього і тільки цього результату. Необхідно вміти знизити цінність втрати до терпимої. **По-друге**, об'єктивізація стресів. Суть цього методу полягає у вмінні відрізнити невдачу від катастрофи, приватний промах від аварії всіх життєвих планів і т. п., інакше кажучи, — це спроможність об'єктивно оцінювати те, що в першому своєму вираженні частіше за все уявляється катастрофічним або трагічним. **По-третє**, дискретне спілкування. Існує міра часу спілкування, вихід за межі якої може призвести не тільки до втрати конструктивного змісту, але й до конфліктів, і, як наслідок, до стресових ситуацій.

Особливе значення при посиленні стресоусталеності в освітніх організаціях має гуманізація конфлікту; прийом нарощування антистресових можливостей; вміння виходити "за проблему"; принцип задоволення необхідним; метод аналогій, що підбадьорюють; принцип позитивного відношення; створення оптимістичного фону для діяльності; контроль психофізіологічних змін, що не усвідомлюються; прогнозування виникнення стресових ситуацій; установка на спокійне сприйняття неминучого та інше.

Виходячи з вищезазначеного, слід зробити висновки про те, що не можна усунути стреси в управлінській діяльності шляхом відгородження від усього, що потенційно несе в собі небезпека негативних переживань. Визначені негативні стани (подрознення, гнів, протрація, тощо) є стимулом до пошукової діяльності, до досягнення яких-небудь цілей, що, у свою чергу, сприяє розвитку особистості.

Література: 1. Бобнєва М. И. Социально-психологические аспекты исследований состояний напряженности и надежности работы человека // Психологическая напряженность в трудовой деятельности. — М., 1998. — 300 с. 2. Варбан Є. О. Стратегії та прийоми психологічного подолання життєвих криз особистості // Практична психологія. — 1998. — №8 — 9. — С. 7 — 9. 3. Жариков Е. С. Психологические средства стрессоустойчивости. — М.: Моск. кадр. Центр, 1990. — 28 с. 4. Сельє Г. Стресс без дистресса. — М., 1992. — 124 с.

ГОТОВНІСТЬ ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ В ОСВІТНІЙ УСТАНОВІ

The article is devoted to the problem of authority delegation in educational institutions. Internal and external mechanisms of readiness for this kind of administration are discussed.

Неодмінною умовою успішної реалізації освітньої програми освітньої організації є наявність колективу однодумців, здатного швидко і якісно вирішувати сучасні проблеми. Створення творчої команди неможливе без готовності та вмінь керівників освітніх установ делегувати свої повноваження членам колективу. Саме цій актуальній проблемі присвячена дана стаття.

Більшість керівників, як вказують Л. М. Карамушка [1], Н. Л. Коломінський [2], Р. Х. Шакуров [3] та інші, воліють не займатися делегуванням. Їхні аргументи досить стандартні. Вони часто бояться втратити контроль над підлеглими, поступитися правом на відповідальність, побоюються можливих конкурентів. Однак делегування дасть реальні переваги для всіх його учасників.

Для керівника, в першу чергу, скорочується навантаження і кількість можливих стресів; збільшується обсяг часу на виконання справ, що вимагають дійсно його особистої участі; підвищується рівень спілкування та довіри між керівником і колективом, що сприяє створенню позитивного іміджу освітньої установи. Співробітникам допомагає розвинути існуючі й придбати нові професійні навички; уможлиблює перевірку їх здібностей перед просуванням у службовій діяльності. Для всього колективу підсилює відчуття спільного досягнення мети, що сприяє створенню колективу однодумців.

Делегування буває трьох видів. *По-перше*, делегування завдання. Це найпростіший підхід і гарний старт для новачків. *По-друге*, делегування проекту. Проект включає групу завдань, спрямованих на досягнення визначеної мети. Він має більш широкі межі делегування, і співробітники, що виконують ці завдання, повинні нести велику відповідальність. *По-третє*, делегування функцій. Функція передається конкретному співробітнику, за її виконання він несе повну відповідальність протягом визначеного терміну.

Технологія делегування полягає у визначенні цілей, змісту, процесу передачі завдання, контролю з наступним обов'язковим аналізом. Для визначення мети делегування керівнику необхідно проаналізувати своє власне навантаження, щоб зрозуміти, що делегувати. Цілі можуть бути спрямовані на: зменшення робочого навантаження керівника; освоєння окремими учасниками освітнього процесу нових навичок; задоволення визначених потреб членів колективу. При визначенні змісту делегування рекомендується: конкретно описати завдання, міру відповідальності співробітника; назвати колег, які беруть участь у даній роботі, реальні терміни виконання завдання; установити критерії успішності виконання завдання; визначити необхідні ресурси; установити рівень повноважень; з'ясувати необхідність додаткового навчання співробітника; визначити план одержання зворотного зв'язку.

Процес передачі повноважень залежить від здібностей учасника освітнього процесу і ступеня довіри до нього. Слід із самого початку визначити межі його повноважень. Необхідно уточнити, в якому випадку співробітник повинен: приймати і втілювати рішення без попередньої консультації з керівником; приймати рішення і повідомляти про них керівнику, перш ніж вони будуть виконані; надавати керівнику кілька альтернатив можливого ухвалення рішення; забезпечувати керівника інформацією, необхідною для ухвалення рішення.

Розпорядження керівника щодо передачі повноважень можливе як в усній, так і в писемній формі. Однак більш результативний варіант – спільне відкрите обговорення майбутніх завдань. Керівнику необхідно намагатися не перекладати на співробітників тільки рутинну і складну роботу, а делегувати проекти й завдання, що можуть бути їм цікаві. Під час обговорення рекомендується: проаналізувати, наскільки успішно учасник (учасники) освітнього процесу виконував завдання в минулому; докладно пояснити зміст



завдання; визначити, який мінімальний обсяг повноважень потрібен для успішного виконання завдання; зосередитися на результаті завдання, а не на методах його досягнення; визначити можливі труднощі в роботі; повідомити всю необхідну інформацію, що може мати значення для виконання завдання; відповісти на можливі питання і виразити впевненість в успішному виконанні завдання; запропонувати звертатися за порадою і допомогою до керівника в міру необхідності.

Контроль за виконанням завдання проводиться з використанням різноманітних технік: співбесіди; письмового звіту; журналів реєстрації тощо. Якщо в процесі контролю керівник відзначає, що учасник освітнього процесу зазнає значних труднощів під час виконання завдання, необхідно обговорити з ним ситуацію, активно спонукаючи його знаходити власні варіанти рішення. Якщо завдання важко здійснюється і невтручання пов'язане з серйозним ризиком, то необхідно або доручити дане завдання більш досвідченому колезі, або підключити більш досвідченого співробітника до спільного виконання поставлених завдань. У будь-якому випадку керівник не повинен братися за справу сам. У більшості ситуацій керівник може надати діючу допомогу за умови, якщо він: не буде обвинувачувати члена колективу у створених труднощах; створить спільний поетапний план дій; виконає сам окремі частини завдання. Тільки в результаті екстремальної ситуації можливе зворотне делегування.

Підведення підсумків і аналіз виконання завдання проводиться спільно. Причому рекомендується порівняти результат з поставленою метою; уникаючи обвинувачень, обговорити кращі рішення подібних завдань; визнати успіхи й подякувати за виконану роботу; дати зрозуміти, що його робота одержала визнання не тільки керівника, але і всього колективу; з'ясувати, що дав йому процес делегування; обговорити план дій подальшого професійного та особистісного зростання.

Таким чином, успішне розв'язання проблеми делегування допоможе створити колектив однодумців, що здатний вирішувати сучасні проблеми освітніх установ.

Література: 1. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. — К.: Ніка-Центр, 2000. — 332 с. 2. Коломінський Н. Л. Особистість як системоутворюючий фактор гуманізації управління в освіті // Міжнар. семінар з гуманістичної психології та педагогіки. — Рівне, 1998. — С. 45 – 46. 3. Шакуров Р. Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. — М.: Просвещение, 1982. — 208 с.

УДК 159.937

Шаргородська Н. Л.

ОРГАНІЗАЦІЯ І РЕГУЛЯЦІЯ ЧАСУ В ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ

The article is devoted to the study of problem of organization and adjusting time in activity of man at the example of civil servants.

Весь розвиток психіки людини відбувається в часі.

У роботах Б. Й. Цуканова [1; 2] доведено, що головною властивістю психіки є здатність відраховувати час. Відповідно до цих результатів кожному індивіду притаманна вроджена власна одиниця часу (τ-тип), яка, будучи твердою, не змінюється протягом життя, виконує функцію кроку, визначає квантову структуру часових параметрів аналогічних рухів, їх темп і ритм.

Колодобовий цикл життєдіяльності дорослого індивіда розподіляється на два нерівноцінних періоди: період бадьорості і період сну. Біоритм бадьорості та сну — одна із важливих ланок складної системи в природі, і його слід розглядати у взаємозв'язку з іншими біоритмами — цілодобовими (циркадіанними), біоритмами більш коротшими, ніж доба (ультрадіанними), ритмами з періодом більше доби (інфрадіанними) [3].

Особистості як суб'єкту діяльності притаманні й такі особливі індивідуальні властивості, як здатність до організації часу (і до своєчасної активності), програмування майбутньої діяльності, встановлювати оптимальні для себе режими активності і пасивності, визначати ритми діяльності.

© Шаргородська Н. Л., 2005



Соціальний час може виступати як "рушійна сила" розвитку суб'єкта часу (з точки зору удосконалення способів управління часом), так і його гальмом, стресогенним фактором (у випадку не сформованості особистістю своєї якості як суб'єкта часу). Стратегія "випередження" реального (хронологічного) часу, планування своїх дій (подій) "наперед" є стратегією активного перетворення, "резервування" або, навпаки, "використання" свого наявного часу, перетворення його в умову свого розвитку, реалізації власних задач тощо [4], що є актуальним для управлінської діяльності.

Але до цього часу залишаються практично не розробленими в психологічній науці питання щодо суб'єктивного планування, організації і використання особистого часу державними службовцями у своїй трудовій діяльності. Метою даного дослідження стало з'ясування впливу циркадних ритмів на працездатність і активність державного службовця. Воно було проведено на вибірці з 100 дорослих осіб віком 25 – 62 роки (співробітники Одеської обласної ради та обласної державної адміністрації) за їх власною добровільною згодою. Учасникам було запропоновано відповісти на три запитання анкети щодо своєї продуктивності й активності протягом робочого дня з точністю до чверті години. Результати дослідження показали, що для 78 осіб найбільш продуктивною є перша половина часу робочого дня (з 9 – 00 до 13 – 00), а для 22 осіб – друга половина часу робочого дня (з 14 – 00 до 18 – 00).

Пік продуктивності припав: а) для активних у першій половині робочого дня на 9 – 30, 10 – 00, 11 – 00, 12 – 00; б) для активних у другій половині робочого дня на 15 – 00, 16 – 00, 17 – 00, 18 – 00. Активність знижується: а) для активних у першій половині робочого дня в 14 – 00, 15 – 00, 16 – 00, 17 – 00, 17 – 30; б) для активних у другій половині робочого дня в 9 – 15, 12 – 00, 14 – 00.

Таким чином, проведене дослідження розкрило часові режими, які є оптимальними для успішної й продуктивної діяльності державних службовців, і ті, де їх діяльність менш успішна та продуктивна.

Знаючи особливості організації часу державного службовця, можна рекомендувати враховувати їх у роботі, з метою уникання складних часових режимів, для розробки оптимальних режимів праці та відпочинку, або тренувати, вдосконалювати його можливість в організації часу.

Розглянута проблема потребує подальшого дослідження, вивчення і розвитку.

Література: 1. Цуканов Б. И. Дифференциальная психология. — Одесса: Астропринт, 1999. — 64 с. 2. Цуканов Б. И. Время в психике человека. — Одесса: Астропринт, 2000. — 216 с. 3. Куприянович Л. И. Биологические ритмы и сон. — М.: Изд. "Наука", 1976. — 154 с. 4. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. — М.: Изд. "Мысль", 1991. — 300 с.

Коноваленко О. И.

УДК 316.776.23

Мамальга В. В.

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ АГРЕССИИ В СМИ И МАСС-МЕДИА НА ПОВЕДЕНИЕ И ПСИХИКУ ЧЕЛОВЕКА

The article deals with the problems of influence of informational aggression on the society and determines its main sources.

Современное общество живёт в информационной эре, когда человек не мыслит своего существования без информации, которая помогает ему сориентироваться в жизни и выжить. Проблема в том, что информация, которую получает человек, может быть не только конструктивной, но и способной влиять деструктивно на сознание, подсознание и в итоге — на поведение людей. В последнее время данная проблема вызывает все больший интерес ученых различных отраслей науки, в особенности — у социологов, психологов, медиков.

© Коноваленко О. И., Мамальга В. В., 2005

Один из основных каналов, по которым общество получает информацию, — это СМИ, которые стремятся осветить максимально возможное количество явлений действительности, в том числе такое явление, как насилие.

Проблемами влияния информационной агрессии на человека по средствам СМИ и масс-медиа занимались такие ученые, как Бандура, Бэрон, Белл, Рансбергер, Карлсмит, Андерсен, Карлсон, Маркус-Ньюхолл, Миллер, Берковица, но все аспекты данного явления до конца изучены не были.

Целью данной работы является выявление и систематизация источников информационной агрессии, определение способов их воздействия на человека.

В процессе исследования решены следующие задачи: проанализированы различные подходы и методы обработки информации, которая носит "агрессивный" характер; исследована сущность понятий "агрессия", "вербальная агрессия", "языковая агрессия", "аггро"; изучено влияние информационной агрессии на поведение человека, взаимосвязь уровня интеллектуального развития и степени восприятия насилия из СМИ.

Следует рассмотреть, как информационная агрессия в СМИ и масс-медиа влияет на психику и поведение современного человека.

Термин "агрессия" означает множество разнообразных действий, которые нарушают физическую или психическую целостность другого человека (или группы людей), наносят ему материальный ущерб, препятствуют осуществлению его намерений, противодействуют его интересам или же ведут к его уничтожению.

Языковая агрессия — это, соответственно, агрессия, инструментом которой является не сила, а слово. Таким образом, слово — это общее звено между СМИ и речевой агрессией. Вербальная агрессия в современном мире оценивается общественным сознанием как менее опасная и разрушительная, чем агрессия физическая. Но вербальную агрессию можно считать первым шагом на пути к агрессии физической и явлением, создающим у человека агрессивный подход к действительности.

Необходимо различать настоящую и "ненастоящую" агрессию. В 70-е годы английским ученым Питером Маршем в психологию был введен термин "аггро", который означает "игру в агрессию", то есть своеобразные ритуальные действия перед проявлением настоящей агрессии. Если "аггро" в обществе не принимается во внимание или совсем отсутствует, это может привести к непредсказуемым социальным последствиям. К тому же, в последнее время среди молодого поколения появилась "мода" на агрессию, то есть тенденция "одеваться под агрессию" (скинхеды, футбольные болельщики — "ультрасы", толкиенисты, панки и т. д.).

Основными источниками информации, которые могут содержать агрессию, выступают периодические издания, масс-медиа и реклама.

1. *Периодические издания.* Вербальная агрессия в СМИ представляет не меньшую опасность, чем физическая, поскольку в слове, в его переносном значении может проявиться скрытая враждебность, недоброжелательность. Характерной чертой такого типа текстов является частое употребление слов с семантикой смерти, с негативно оценочной лексикой, нагнетающей отрицательные эмоции, с иронизацией над смертельно опасными явлениями; лексики, связанной с образом жизни животных, чаще хищников, их борьбой за существование; жаргонной лексики, заимствованной из языка криминального мира.

Немаловажную роль играет нетолерантность авторов статей. Достаточно часто можно найти материал, в котором журналист описывает насильственные способы достижения цели, чересчур увлекается использованием "тёмных красок и тонов", хотя необходимость гуманистической ориентированности средств массовой информации под сомнение не ставит никто.

2. *Масс-медиа.* Факторами, влияющими на вероятность того, что насилие в масс-медиа будет способствовать агрессии, являются:

1) увиденное кажется наблюдателю проявлением агрессии;

2) зритель отождествляет себя с агрессором; у зрителя, отождествляющего себя с агрессором из фильма, будут возникать мысленные образы, подталкивающие его к агрессии;

3) потенциальный объект агрессии ассоциируется с жертвой агрессии в фильме;

4) наблюдаемые события должны выглядеть "реальными" и быть захватывающими.

Также степень восприятия насилия на телеэкране зависит от интеллектуального уровня человека. При этом главная проблема состоит не в том, что телевидение повышает уровень агрессии у людей, а в том, что оно начинает замещать родителей.

3. *Реклама.* Она может не только содержать сцены агрессии, но и побуждать человека к проявлению агрессии. Речь идет о механизме воздействия на потребителя.



Агрессия не провоцирует ответную агрессию, она побуждает человека к действию, например, совершению покупки. С этой целью при создании рекламных роликов применяются приемы "агрессии в сюжете" и агрессивных цветов.

Разработанная классификация источников информации по способам ее подачи и изучение влияния каждого из них на психику и поведение человека позволяют определить способы решения насущной проблемы уменьшения информационной агрессии.

Прокоф'єва Л. Б.

УДК 378. 413 (477. 74)

НАУКОВО-ДОСЛІДНА РОБОТА ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ВИСОКОЇ КУЛЬТУРИ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО СПЕЦІАЛІСТА

The article deals with the increasing role of the scientific research work that moves out new requirements to the future teachers training that consist in forming the standard of high culture of the specialist's personality.

Сучасний етап суспільного розвитку висуває нові вимоги до формування високої професійної і загальної культури особистості спеціаліста. Важлива роль у покращенні якості підготовки і підвищенні рівня виховання майбутніх вчителів належить організованій та методично продуманій науково-дослідній роботі студентів, яка тісно пов'язана з навчальним процесом. Систематична науково-дослідна робота студентів виступає засобом формування творчої особистості майбутніх учителів.

Процес підготовки фахівців включає в себе не тільки передачу знань з певної спеціальності, а й прищеплення студентам стійких навичок самоосвіти, самовдосконалення, інтересу до науково-дослідної діяльності. Здійснення науково-дослідної роботи дає можливість вирішувати такі взаємопов'язані завдання: здійснювати безперевне формування і закріплення знань, спеціальних вмінь, ознайомитися з новітніми досягненнями педагогічної науки, розвивати творче мислення у вирішенні практичних питань, здатність застосовувати теоретичні знання в практичній діяльності, виховувати всебічно розвинуту особистість, потребу постійно вдосконалювати свої знання, поширювати світогляд і наукову ерудицію.

Науково-дослідна робота студентів вищих навчальних закладів виступає одним із основних чинників підготовки висококваліфікованих кадрів. Така діяльність включає в себе такі елементи:

навчання студентів елементам дослідницької діяльності, організації та методики наукової творчості;

наукові дослідження, що здійснюються студенти під керівництвом наукових керівників.

Науково-дослідна робота у ВНЗ здійснюється за такими основними напрямками:

1. Науково-дослідна робота, яка є невід'ємним елементом навчального процесу та входить до календарно-тематичних і навчальних планів, навчальних програм, є обов'язковою для всіх студентів.

2. Науково-дослідна робота, яка здійснюється поза навчальним процесом у межах студентського науково-творчого товариства — в гуртках, проблемних групах, інформаційних студіях тощо.

3. Науково-організаційні заходи: конференції, конкурси тощо.

Важлива роль у формуванні професійної та гуманітарної культури майбутніх вчителів відводиться психолого-педагогічному блоку дисциплін. Адже саме за допомогою гуманітарних наук, і перш за все педагогіки, є можливість оволодіти цілісним підходом до осмислення природних та соціальних явищ, запобігти вузькотехнологічному мисленню, технократичному підходу до вирішення виробничих питань. Науково-дослідна робота дає можливість ознайомитися з основними філософськими вченнями, передовою економічною і соціологічною думкою. Високий загальний культурний рівень людини поруч з професіоналізмом дає можливість здійснювати великі наукові відкриття, знаходити революційне розв'язання багатьох найскладніших проблем.

© Прокоф'єва Л. Б., 2005

Визначаючи необхідність організації науково-дослідної роботи, слід виходити з того, що кожен студент тією чи іншою мірою володіє творчими здібностями й навичками самоосвіти, які виробилися ще в школі чи середньому навчальному закладі. Завдання викладачів вищих навчальних закладів полягає в тому, щоб цілеспрямовано розвивати природні здібності та формувати нові з метою систематичного застосування їх у майбутній практичній діяльності.

Науково-дослідна робота студентів повинна мати місце в усіх формах навчально-виховного процесу: проблемні завдання на лекційних, семінарських та практичних заняттях. Їх виконання підвищує інтерес до навчання, стимулює оволодіння знаннями, активно сприяє перетворенню їх в переконання. Наступний етап дослідницької діяльності студентів — їх участь у роботі студентських наукових гуртків і наукових проблемних груп; підготовка рефератів та доповідей на студентські наукові конференції; залучення викладачами студентів до тем своїх наукових досліджень; підготовка курсових і дипломних робіт; участь у наукових конкурсах, олімпіадах, виставках, зустрічі з видатними вченими, керівниками науково-дослідних установ, новаторами виробництва, діячами літератури й мистецтва.

Дослідницька робота протягом всіх років навчання у вузі повинна привчати майбутнього фахівця до творчої діяльності, виховувати у нього почуття обов'язку, відповідальність за доручену справу. Практика свідчить, що студент, який займався пошуковою роботою, має більш глибоку професійну і світоглядну підготовку, у нього є потреба в творчій діяльності. Науково-дослідна робота студентів, гуманітаризація вищої освіти незалежно від спеціальності сприятимуть підготовці таких спеціалістів, які розуміють не тільки "що" і "скільки" виробляти, але й "як" і "для чого", усвідомлюватимуть соціальний та екологічний ризик технічних та економічних вирішень.

У ході даного дослідження автором була розроблена анкета для студентів 1-х та 3-х курсів геолого-географічного факультету Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова з метою виявлення основних труднощів при підготовці до практичних та семінарських занять, написання рефератів і курсових робіт тощо. Основні дані було отримано при порівнянні результатів анкетування студентів 1 та 3 курсів.

Уже на першому курсі студенти оволодівають основами науково-дослідної діяльності. Вони пишуть реферати, виступають з доповідями і повідомленнями на семінарських та практичних заняттях, беруть участь у дискусіях. Все це дає не тільки вміння працювати в бібліотеках, користуватися каталогами, конспектувати, анотувати, цитувати літературні джерела, а й формує елементи наукового мислення. Разом з тим 70% першокурсників основними труднощами в підготовці до семінарських занять та написання рефератів назвали самостійний підбір літератури з відповідної тематики, аналіз наукових першоджерел та формулювання висновків.

На третьому курсі наукові знання студентів значно поглиблюються. Різноманітні види практик, які передбачені навчальним планом дають можливість порівнювати теоретичні положення, відомі з лекційних курсів, семінарських і практичних занять, самостійної наукової роботи із безпосередньою практичною діяльністю. Нерідко такий матеріал стає основою проведення констатуючого експерименту з наступним аналізом його результатів та формуванням висновків. Крім рефератів, студенти-третьокурсники пишуть курсові роботи. Вони, як правило, мають реферативний (теоретичний) характер. Серед труднощів третьокурсники називають аналіз наукової літератури та її узагальнення, а також формулювання наукових висновків та рекомендацій.

У сучасних умовах значного розвитку всіх сфер життєдіяльності, інтенсивного збільшення обсягу наукової та науково-технічної інформації, швидкої змінюваності і відновлення знань особливого значення набуває підготовка у вищій школі кваліфікованих фахівців, які мають високу загальнонаукову та професійну підготовку, здатними до самостійної творчої діяльності, впровадження у виробничий процес новітніх і прогресивних технологій. Тому з перших років навчання студенти повинні залучатися до самостійної творчої роботи, брати участь у впровадженні її результатів у виробництво. Тільки так можна виховати справжніх вчених, висококваліфікованих фахівців, які будуть мислити творчо, діяти впевнено і конструктивно. Саме науково-дослідна робота студентської молоді сприяє підготовці професіоналів-гуманістів, людей високої культури.

Література: 1. Основи наукових досліджень. Навч. посібник / Під ред. Л. М. Моїсєєва. — Одеса: Астропринт, 2001. — 284 с. 2. Фіцула М. М. Педагогіка: Навч. посібник для студ. вищ. педаг. закладів освіти. — К: Вид. центр "Академія", 2000. — 544 с. 3. Якунин В. А. Педагогическая психология: Учеб. пособие. — СПб.: Питер, 2000. — 378 с.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

In the article the strains of investigation of modern knowledge formation about a person are marked out. The main problem of social and psychological development of a person is defined. Person characteristics actual for the modern progress are grounded.

Личность — многогранное явление, элемент системы "общество". С одной стороны, личность — это продукт общественно-исторического развития, с другой — деятель развития социума. Таким образом, ни одна из общественных наук не может абстрагироваться от личности как общественного явления. Например, социология изучает личность как единицу системы социального взаимодействия; психология, в свою очередь, акцентирует внимание на субъективном мире личности, его структуре и закономерностях формирования и развития. Отрасль психологии — психология личности — исследует психические процессы, состояния и свойства в их взаимодействии, а также сложные структурные психические образования человека. Точка зрения психологов, которые считают необходимым изучать только индивидуально-психологические особенности личности, на взгляд автора, слишком сужает предмет исследования. Следует согласиться с А. Г. Ковалевым в том, что психология личности имеет своим предметом духовный мир живого человеческого индивида, в котором проявляется единство общего, особенного и единичного [1, с. 16]. Как следствие, решающее значение в развитии личности имеет диалектическое единство внешнего и внутреннего фактора — общества и психики человека. Итак, научные течения, развивающие, во-первых, технологии саморазвития личности, и, во-вторых, формирующие знания о социальном взаимодействии и его влиянии на формирование личности — это актуальные научные направления современного развития личности.

Анализируя принцип формирования научных направлений, изучающих личность, следует отметить такие классификации: 1) науки, родившиеся на основе междисциплинарного подхода — социальная психология, организационная психология, психология управления; 2) науки, изучающие сферы самореализации личности — акмеология (изучает пути достижения вершины самореализации), праксеология (формирует знание о способах совершенствования деятельности), аксеология (исследует ценностные ориентиры поведения личности); 3) дисциплины, создающие технологии воздействия общества на развитие личности — педагогика, социальная политика, теория массовой коммуникации, публик рилейшнз.

Основной проблемой современного социально-психологического развития личности является исследование процесса формирования мировоззрения. Мировоззрение личности формируется в диалектическом единстве ее отношения к труду — источнику экономического развития; ее активной жизненной позиции; совокупности устойчивых психических свойств, качеств и процессов.

Закон единства дифференциации и интеграции систем обуславливает усложнение внешней среды на основе социально-экономических интегративных процессов. Таким образом, особенности современных условий: перманентная трансформация, динамическая интеграция и информатизация общества создает новые требования к современной личности. Тезис коммунистической партии: формирование "нового человека, гармонически сочетающего в себе духовное богатство, моральную чистоту и физическое совершенство" [2, с. 203] в идеале все также актуален. Однако для его реализации в настоящих социально-экономических условиях человеку необходимы новые качества. Богатство общества требует богатства личности, поэтому социально-психологическое развитие личности должно быть многоаспектным. Считаем целесообразным выделить такие перспективные для развития группы характеристик личности: восприятие информации; реализация компетентности; ценностная система.

В рамках восприятия информации в информационном обществе личность должна развивать способность быстро и качественно усваивать большое количество данных.

Для этого человеку необходимо развивать возможности памяти, тренировать сенсорную систему психики, совершенствовать аналитические способности. Как следствие, актуальными станут тренинги развития данных характеристик личности.

Аспект реализации компетентности раскрывается в акмеологии и праксеологии, которые определяют перечень личностных характеристик необходимых и универсальных для любой деятельности. Например, целеустремленность, высокий уровень саморегуляции, адекватная мотивация достижений, креативность, умение принимать решения, развитая антиципация [3, с. 61; 4].

Проблемы формирования и реализации ценностных структур изучает аксеология. Основная идея развития ценностной ориентации личности базируется на принципе первичности потребности. Сила потребности определяет мотивацию поведения личности и вектор формирования ее ценностного мировоззрения. Для управления этими процессами можно использовать методы изменения потребностной ориентации личности [5; с. 342].

Литература: 1. Ковалев А. Г. Психология личности. — М.: Просвещение, 1969. — 388 с. 2. Программа и Устав КПСС. — М.: Госполитиздат, 1962. — 548 с. 3. Деркач А. Акмеология: Учебное пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. — СПб.: Питер, 2003. — 256 с. 4. Пшоловский Тадеуш. Принципы совершенной деятельности. Введение в праксеологию. — К.: Институт праксеологии, 1993. — 270 с. 5. Проблеми державного регулювання економічного розвитку підприємств та організацій. Наукове видання / Заг. ред. докт. екон. наук, професора Ю. Б. Іванова. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. — 404 с.

УДК 159.91

Савина Н. В.

ОБРАЗОВАНИЕ, ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ПОВЕДЕНИЕ КАК ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

The article is devoted to determination of basic elements of modern personality development. Main factors that influence personality development are found out.

Проблема формирования личности тесно связана с такими категориями, как практическая деятельность, поведение и образование.

Современные теории личности доказывают, что ребенок рождается с генетическими характеристиками, которые предопределяют его потенциальные личностные способности [1]. В течение всей жизни психика человека изменяется и определяет развитие его личности. Таким образом, целью нашего исследования является определение основных элементов развития современной личности.

Между поведением, деятельностью и личностью существует тесная связь. Это объясняется тем, что человек многогранен по своей сути, поэтому он может одновременно управлять и контролировать различные сферы своей многопрофильной деятельности. Именно благодаря возможности осуществлять комплекс деятельности, развивать которые необходимо современному человеку, происходит формирование и поддержание отношений с обществом и миром в целом, что является важным критерием совершенства личности.

Совокупность проранжированных мотивов деятельности – определяющий фактор формирования личности посредством деятельности. В жизни каждого человека существует главная цель, ради достижения которой он реализовывает свой потенциал. Человек не может быть по-настоящему счастлив, если он не достиг вершины своей самореализации.

Деятельность представляет собой фундамент четкого измерения представлений о личности, охватывающий все социально-психологические элементы его подструктуры.

Однако становление личности, а впоследствии и активной деятельности, не будет происходить без эффективного применения знаний, умений и опыта, приобретенных во время процесса образования.

Образование является важным и необходимым этапом в жизни человека, его испытанием для умственных и физических способностей, и моральных качеств. Оно влияет, способствует созданию материальных и духовных ценностей, необходимых человеку и обществу в целом.

© Савина Н. В., 2005

207

"Управління розвитком", спецвипуск, №2'2005



Несомненно, качество образования во многом зависит от процесса воспитания личности. Поэтому целью современного образования является заложение фундаментальных обязательных знаний, которые в будущем предопределят жизненный путь человека, дальнейшее развитие его деятельности. Следует понимать, что важным в современном образовании является не обучение и постижение каких-либо конкретных знаний, а методика их приобретения. В подтверждение этому существуют и эффективно развиваются школы, курсы, тренинги, позволяющие постичь и в дальнейшем использовать методические основы саморазвития и приобретения новых необходимых знаний как в личной жизни, так и в профессиональной деятельности. Наглядным примером системы "обучение обучению" является посещение людьми школ быстрого чтения, тренингов памяти, внимания.

Автор считает, что процесс образования в высшей школе, который играет существенную роль в формировании личности, становлении мировоззрения и дальнейшей жизнедеятельности, должен быть направлен на формирование эффективных взаимоотношений между преподавателем и студентом. Именно таким образом человек будет усваивать, совершенствовать, эффективно применять полученные знания не только в сфере своей профессиональной деятельности, но и в повседневной личной жизни.

Поэтому деятельность — это следующий этап формирования личности, так как без нее жизнь человека неполноценна, и он не сможет состояться как индивид.

Таким образом, можно сделать выводы:

- 1) практическая деятельность, поведение личности и образование — три основополагающих фактора, влияющих на процесс формирования личности;
- 2) деятельность человека основывается на совокупности мотивов, которые определяют дальнейший жизненный путь человека;
- 3) образование — платформа жизни человека, возможность активной жизнедеятельности;
- 4) современное образование должно базироваться на принципе "обучение обучению".

Литература: 1. Трофімов Ю. Л. Психологія: Підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук; [За ред. Ю. Л. Трофімова. — 2-ге вид., стереотип. — К.: Либідь, 2000. — 558 с.

Добрынь С. В.

УДК 658.3.015

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ КООПЕРАЦИОННЫХ СВЯЗЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article cooperation links' development as one of the ways of successful enterprise activity under modern conditions is studied. Human resources as one of the important parts of effective usage of cooperation links are paid attention at.

В процессе жизнедеятельности предприятие ищет рациональные пути налаживания и стабилизации своего экономического положения. Одним из таких путей является развитие кооперационных связей. Тем не менее, очень часто при реализации кооперационных связей не учитывается человеческий фактор. Именно эффективное управление человеческими ресурсами, путем повышения производственной и социальной активности работников, является важнейшей составляющей успешного роста и развития кооперационных связей.

Основной целью данной статьи является показать, как повышение производственной и социальной активности работников может повлиять на развитие кооперационных связей предприятия.

Задача заключается в определении механизмов, способствующих повышению производственной и социальной активности работников.

Кооперационные связи в широком смысле представляют собой объединение усилий нескольких предприятий для достижения определенных целей. Как правило, это предполагает определенные производственные изменения, вызванные приспособлением предприятия к реализации и развитию кооперационных связей. Предприятия-участники "перестраивают производственные мощности или осваивают новые, углубляют взаимную специализацию производства, внедряют технологию одного из партнеров" [1, с. 426]. На практике данные модификации влекут за собой и кадровые трансформации, что не всегда благосклонно воспринимается работниками предприятия. Причин такого положения

© Добрынь С. В., 2005



достаточно много, и они могут стать источником возникновения конфликтов. Поэтому предвидение и устранение причин, способствующих назреванию конфликта, насущно необходимо для повышения эффективности развития кооперационных связей. Наряду с техническими и организационными изменениями на предприятии должны быть разработаны мероприятия, способствующие налаживанию межличностных отношений.

Руководителям предприятий следует рассматривать служащих не только как человеческий ресурс, но и как отдельно взятых индивидов, скоординированное взаимодействие которых приводит к успешной деятельности всего предприятия. Именно поэтому, особенно в процессе формирования и развития кооперационных связей, необходимо уделить пристальное внимание способам повышения и развития производственной и социальной активности работников предприятия. Достичь этого можно путем повышения их внутреннего удовлетворения от процесса реализации собственной трудовой деятельности на данном предприятии. В связи с этим большое значение на рассматриваемых предприятиях-участниках приобретают внедрение социально-психологических аспектов управления, реализация которых в полной мере или хотя бы частично приводит к повышению производственной и социальной активности работников.

Но наиболее весомым и действенным шагом в политике повышения производственной и социальной активности работников является введение и развитие на предприятии внутрифирменного сотрудничества. Однако на производственных предприятиях, которые собираются развивать кооперационные связи, как правило, полностью отсутствует информационный поток между участками производственного процесса. А на предприятии в целом совершенно не развито внутреннее взаимодействие, не налажены информационные связи. Без этих связей отсутствует обмен информацией о процессе производства, его недостатках, пробелах, изъянах, а также возникают большие сложности в поиске дальнейших путей усовершенствования и развития кооперационных связей.

Однако стремительное и кардинальное изменение политики управления в направлении развития кооперационных связей может привести к ошибочному пониманию работниками целей, задач и сущности как самого кооперирования, так и необходимого внутрифирменного взаимодействия. То есть при налаживании информационного потока о процессе производства между отдельными работниками или целыми подразделениями может возникнуть соперничество и "недобросовестная конкуренция". А предложенные нововведения окажутся не всегда целесообразными и необходимыми, поскольку в большей степени продиктованы чувством мести и собственной неудовлетворенности.

Во избежание таких противоречий административный аппарат предприятия должен вводить новую политику управления персоналом, создавая атмосферу естественной трансформации "старой" системы во внутрифирменное взаимодействие. Также желательно разработать четкий механизм побуждения работников к созданию и внедрению рациональных предложений.

Таким образом, в статье получило дальнейшее развитие определение путей развития процесса кооперации на предприятии. В частности, показана необходимость повышения производственной и социальной активности работников как важнейшей составляющей роста эффективности кооперационных связей.

Литература: Герчикова М. Н. Международное коммерческое дело. — М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1996. — 500 с.

УДК 37.032:316.612+159.9.072

Игнатюк О. А.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО ИНЖЕНЕРА

In the article the model of an estimation of the student's personal potential realization at technical university is offered. Also possible approaches and techniques of personal potential estimation are commented on.

В данной работе сделан акцент на результатах исследований, выполненных автором в рамках комплексного направления, посвященного развитию и реализации личностного потенциала будущего инженера как представителя национальной гуманитарно-техниче-

© Игнатюк О. А., 2005

209

"Управління розвитком", спецвипуск, №2'2005



ской и управленческой элиты. Они обусловлены необходимостью разработки и реализации модели специалиста, прежде всего в области управления социальными системами, которая бы максимальным образом отвечала требованиям современного этапа общественного развития. Системный подход к решению этой проблемы требует всестороннего анализа состояния внешней по отношению к системе образования среды и основных факторов, влияющих на формирование социальных требований к личности и профессиональной компетенции специалиста.

Главную цель в формировании личности будущего инженера следует видеть в том, чтобы помочь ему наиболее эффективно использовать возможности своей личности как "главного орудия труда", увеличить и раскрыть полный потенциал и все его подструктуры. Особенно важно актуализировать потребность будущему специалисту в саморазвитии и дать "импульс" этому процессу.

Автор останавливается на возможных техниках оценки личностного потенциала (В. И. Андреев, А. А. Бодалев, В. Т. Ганшин, А. А. Деркач, И. Н. Семенов, В. Н. Марков, Л. А. Рудкевич, А. К. Чаплыгин и др. [1 – 5]) и социально-психологических проблемах, с которыми связан процесс оценивания потенциала будущего инженера.

С точки зрения техники оценки потенциала личности, основная проблема состоит в латентности этого феномена. При этом предполагается, что оценка полного внутреннего потенциала будет пропорциональна оценке реализованного потенциала. Вполне очевидно, что для предварительной оценки потенциала личности вполне естественно было бы взять совокупность личных достижений. Достижения можно рассматривать в интенсивном и экстенсивном аспектах.

Чем выше достижения, интенсивный аспект обычно фиксируется в виде разрядов, ученых степеней, званий и просто фактов, например, числа детей у человека или уровня его дохода, рекордов у спортсмена или патентов у изобретателя. Кроме уровня достижений, необходимо рассматривать и их количество (экстенсивный аспект).

Не вызывает сомнений тот факт, что чем больше успехов в различных областях характеризуют жизненный путь личности, тем выше ее потенциал. Следовательно, наиболее подходящей методикой для изучения потенциала является психобиографическая. Например, личностно-профессиональный потенциал в первом приближении можно изучать с помощью психобиографических методик, фиксирующих факты биографии личности и, в частности, факты объективных личностных достижений в значимых сферах. Однако при таком подходе возможны следующие ситуации.

Во-первых, личность не реализует потенциал в рамках своей профессии, например, в силу отсутствия интереса к такому роду деятельности, вместе с тем сам по себе потенциал весьма значителен и проявляется в других сферах.

Во-вторых, личность, не имеющая слишком большого потенциала, полностью "выкладывает" в своей профессиональной деятельности и в относительно узкой области достигает весьма впечатляющих результатов.

В первом из описанных случаев существует реальность, что потенциал будет оценен как низкий, а во втором — как высокий, хотя реальная картина прямо противоположна.

Таким образом, отсюда видно, что использование упрощенной однофакторной модели потенциала, опирающейся только на объективные факты достижения личностью высоких результатов, не всегда приводит к приемлемым результатам.

Очень важным и существенным в оценке потенциала оказывается не только сам факт высокого достижения, но и отношение личности к процессу деятельности, приводящему к этому достижению.

При проектировании модели для оценки реализации личностного потенциала будущего инженера в центре внимания находилось отношение студента к своей деятельности в университете — учебе, НИР, другим видам. В структуру модели были включены:

- 1) уровень достижений в анализируемой сфере деятельности (УД);
- 2) время достижения заданного уровня ($K_{\text{времени}}$);
- 3) отношение к этому достижению в разрезе "легко — трудно" — фактор "могу" ($K_{\text{соотв}}$);
- 4) отношение к достижению по шкале "нравится — не нравится" — фактор "хочу" ($K_{\text{соотв}}$).

В окончательном виде потенциал личности, реализовавшийся в анализируемой сфере деятельности будущего специалиста в вузе, примет вид:

$$ПЛ_{\text{ в сфере деятельности}} = УД \times K_{\text{соотв}} \times K_{\text{времени}} \quad (1)$$

Максимально возможное значение оценки реализующегося в анализируемой сфере деятельности потенциала личности (ПЛ) будет равен 100. В качестве общей

оценки потенциала личности можно будет взять сумму оценок уровней потенциала по отдельным ключевым направлениям.

Литература: 1. Андреев В. И. Проверь себя. Десять тестов оценки интеллигентности, конкурентоспособности и творческого потенциала личности. — М.: Народное образование, 1994. — 64 с. 2. Ковалев В. И. Психологические особенности личностной организации времени жизни. Автореферат дис... канд. психол. наук. — М., 1979. 3. Кублицкене Л. Ю. Организация времени личностью как показатель ее активности // Активность и жизненная позиция личности. — М.: 1988. — С. 145 – 158. 4. Марков В. Н. Потенциал личности / В. Н. Марков, Ю. В. Синягин // Мир психологии. — 2000. — №1(21). — С. 250 – 261. 5. Чаплигін О. К. Творчий потенціал людини: від становлення до реалізації (соціально-філософський аналіз). — Харків: Основа, 1999. — 278 с.

УДК 159.9

Сасина Л. А.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ЛИЧНОСТИ

In the article essence and connection between main psychological and sociological approaches that allow to form the integrative scientific belief about personality, its nature, particularities in the interaction with society are shown.

Проблема личности всегда была и остается самой важной и неисчерпаемой для человеческого познания, в том числе познания научного. По мнению Б. Г. Ананьева, в центре наук о человеке находится психология, и ее призвание заключается в синтезе знаний, полученных другими науками как естественными, так и гуманитарными.

Теоретические и практические исследования в данном направлении проводятся отечественными и зарубежными учеными на протяжении многих десятилетий, возникли различные научные школы, концепции [1 – 3], однако ряд вопросов до сих пор остается нерешенным.

Целью данной статьи является изучение сущности и взаимосвязи основных психологических и социологических подходов и концепций, позволяющих сформировать целостное научное представление о личности, ее природе, особенностях взаимодействия с обществом.

Психологические теории личности и конкретные психологические исследования всегда ощущают на себе влияние доминирующей философской концепции, которая определяет сущность человека и его предназначение в жизни.

П. С. Гуревич выделяет следующие "контрастные версии человека" в мировой культуре:

- теистическое представление о человеке (иудейское и христианское);
- концепция "человека разумного";
- "романтическая" концепция человека;
- "натуралистическая" концепция человека.

В психологической науке существует огромное количество представлений о человеческой личности, разработано множество теорий, используется более 50 различных определений личности. В отечественной психологии наиболее приемлемым является определение личности как человеческого индивида в системе его отношений с обществом.

Согласно одной из классификаций, все теории личности делятся на интрапсихологические и интерпсихологические.

Теории первой группы изучают личность как некое интегрирующее начало, связывающее воедино различные психические явления и сообщающее поведению необходимую последовательность и устойчивость. Центральное место здесь занимают интраиндивидуальные структуры, такие, как темперамент, характер и др.

Теории второй группы рассматривают личность в системе ее взаимодействия с другими людьми и обществом. Центральное место здесь занимают такие свойства, как статусно-ролевые характеристики, стиль общения, лидерство, конфликтность и др.

© Сасина Л. А., 2005



По Б. Д. Парыгину, можно выделить три основных подхода к изучению личности: антропологический, социологический и персоналистический. С позиции антропологического подхода личность рассматривается как носитель родовых общечеловеческих свойств. С позиции социологического подхода – как объект и продукт социальных отношений, как система ролевого поведения, обусловленного совокупностью социальных ожиданий. Персоналистический подход предполагает выделение индивидуально-неповторимой целостной личности с абсолютно автономным внутренним миром.

Собственно социологическое видение личности содержит анализ ее роли и способов участия в воспроизводстве общественной жизни. Этим социологическая концепция человека принципиально отличается от антропологической и персоналистической. Рассмотрим ее подробнее.

С точки зрения макросоциологии, для которой целое важнее части, групповое взаимодействие важнее индивидуального, личность всегда является продуктом общества, а процесс социализации рассматривается как духовное кодирование человека, выработка у него типовых социальных реакций и форм активности. На такой позиции находились Э. Дюркгейм, М. Вебер, Т. Парсонс и др.

С точки зрения микросоциологии, для которой части важнее целого, сущность и процесс социализации личности следует рассматривать сквозь призму ролевых концепций. Этот подход использовали Р. Линтон, Ч. Кули, М. Мид.

Социологические и психологические концепции не противоречат, а взаимно дополняют друг друга. Так, в реальном социологическом исследовании часто используются психологические теории. Например, социологу недостаточно констатировать факт, что человек выполняет какую-то роль, ему необходимо узнать, как именно он это делает.

Дифференциально-психологические теории и психостатистика (основоположник Г. Олпорт) позволяют на базе изучения множества индивидуальных параметров выделить общее и даже социально-типическое. В этом направлении сформировалась новая отрасль знаний – соционика, наука о психосоциотипах личности.

Каузально-генетический подход в психологии помог социологам найти объяснительную модель жизненной мотивации личности (А. Маслоу).

Потребностно-мотивационные теории личности (основоположник К. Левин) объясняют избирательность притяжения элементов среды в зависимости от потребностей личности и ее моотиваций, средств удовлетворения потребностей через социальные установки – аттитюды. Эти теории наиболее близки к социологическому пониманию личности, поскольку рассматривают ее как частицу, вступающую в сложное избирательное взаимодействие с другими. Они помогают понять, почему люди придумывают себе роли и почему социальные игры различных людей оказываются довольно типичными.

Расширяя наши представления о человеческом поведении, Э. Берн показал, как именно люди воспринимают роли, идентифицируют себя с ними и согласно им выстраивают свою судьбу.

Психолог Ж. Пиаже предложил концепцию когнитивного (умственного) развития человека, выразив его в виде последовательности стадий социализации.

З. Фрейд, изучая бессознательную сферу, определил, что сущность личности зависит от модели согласования ее инстинктов и воли и что внутриличностный конфликт – это борьба потребностей человека и возможностей реализации их в социально приемлемой форме.

С развитием теорий личности стало очевидным, что для понимания сущности этого феномена необходимо изучать не только психику, но и социокультурный контекст, особенности формирования традиций, языка, ценностей, установок, идеалов. В этой связи особый интерес представляют исследования взаимодействия, взаиморазвития общества и личности.

Личность – единственный социальный субъект, который по уровню функциональной сложности следует сопоставить с обществом в целом. Хотя человек меньше любой социальной группы и выступает лишь ее элементом, именно он, а не группа, рассматривается как социальный "микрососмос".

В современной науке все большее распространение получает фрактальный подход (от лат. fractus – сломанный). Его сторонники (Г. Лейбниц, Б. Мандельброт) утверждают, что индивиды взаимодействуют между собой по типу резонанса, а общество подобно Вселенной образует совокупность мокад. Следовательно, человек как микрососмос общества, включает в себя потенциальное множество личностей. Этой теории предшествовало учение К. Юнга об архетипах коллективного бессознательного.

Согласно К. Юнгу, бессознательное многослойно: первый слой – это личностное бессознательное (эмоционально-окрашенные комплексы); второй – коллективное бессознательное (архетипы). Коллективное бессознательное имеет всеобщую природу, так как включает в себя образцы поведения, характерные для всех индивидов, поэтому содержание духовной жизни человека может передаваться через мифологию, религию, астрологию. Концепция архетипов коллективного бессознательного согласуется с теорией



о множестве потенциальных личностей в индивидуальной монаде. По К. Юнгу, комплексы — это любые неосознаваемые аффективные состояния, имеющие психическую энергию и вытесненные в бессознательную сферу. Каждый из комплексов вступает в противоречие с сознанием и стремится к реализации (формированию собственной маленькой личности), следовательно, в каждом человеке сосредоточено множество личностей.

При анализе личности традиционно большое внимание уделяется социализации, причем подходы ученых могут существенно различаться. Так, сторонник "жесткой социализации" Т. Парсонс определяет этот процесс как включение, интеграцию личности в социальную систему.

Представители "нового гуманизма" Ю. Хабермас и В. Орбан предлагают моделировать воспитательный процесс на принципах развития независимости, творческой индивидуальности формирующейся личности.

Таким образом, обзор многочисленных концепций личности позволяет утверждать, что они:

базируются на различных основополагающих принципах, следовательно, позволяют раскрыть различные аспекты личности;

не исключают, а взаимно дополняют друг друга;

представляют как научный, так и практический интерес;

позволяют сформировать целостное представление о личности, ее роли и месте в обществе, стереотипах мышления и поведения. Такие знания, в свою очередь, необходимы для понимания тенденций развития общества и отдельных его институтов, повышения эффективности функционирования механизмов социализации личности.

Литература: 1. Мироненко И. А. Современные теории в психологии личности. — СПб.: Изд. Михайлова В. А., 2003. — 224 с. 2. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. — СПб.: Питер, 2001. — 608 с. 3. Ритцер Дж. Современные социологические теории. — СПб.: Питер, 2002. — 688 с.

УДК 331.522.4

Єрмоленко О. О.

ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В АПК

In the article the necessity of forming, development and realization of labor potential in the agroindustrial complex is grounded. The structure of labor potential of enterprise and worker is determined.

Однією з головних умов економічного зростання є ефективно використання людського фактору. З огляду на це серед соціально-економічних проблем аграрно-промислового комплексу (АПК) України проблема формування та раціонального використання трудового потенціалу набуває першочергового значення.

Проблема формування і використання трудового потенціалу є предметом досліджень багатьох вітчизняних вчених: Д. П. Богині, Н. І. Єсінової, В. С. Пономаренка, О. М. Тридіда, С. М. Пилипенко та ін. У тому числі цю проблему в аграрній сфері досліджували І. Ф. Балашок, О. П. Мазурок, О. Г. Шпикуляк. Незважаючи на велику кількість публікацій, проблема формування і розвитку трудового потенціалу в АПК є ще недостатньо вивченою й потребує подальших досліджень, окремі аспекти проблеми потребують уточнення з урахуванням змін, що відбулися. Це й визначило спрямованість досліджень.

Перш за все слід уточнити сутність поняття "трудова потенція".

Потенціал звичайно розуміють як засоби, запаси, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої людини, групи людей, суспільства в конкретній обстановці. Аналіз літератури показав, що в основному трудова потенція розглядають як сукупність кількісних і якісних характеристик людей, котра визначає їх працездатність. Вихідною структуроформуючою одиницею аналізу трудового потенціалу є трудова потенція працівника, що створює основу формування трудового потенціалу більш високих рівнів: підприємства, регіону, суспільства.

Розглядаючи трудова потенція як об'єкт управління, потрібно виділити його характеристики, які підлягають впливу для досягнення тих чи інших цілей управління (таблиця) [1, с. 23; 2, с. 38]. У даних дослідженнях будемо розглядати два рівні трудового потенціалу: трудова потенція працівника і трудова потенція підприємства.

© Єрмоленко О. О., 2005

Структура трудового потенціалу працівника і підприємства

Рівні трудового потенціалу	Визначення	Структура рівня	Основні елементи
Трудовий потенціал працівника	Сукупна здатність фізичних і інтелектуальних властивостей працівника досягати в заданих умовах певних результатів виробничої діяльності	Психофізіологічний потенціал	Здібності людини, стан здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи
		Кваліфікаційний потенціал	Обсяг, глибина та різноманітність загальних і спеціальних знань, трудових вмінь і навичок, що обумовлюють здатність людини до праці певного змісту й складності
		Соціально-особистісний потенціал	Комунікаційний потенціал (здатність до співпраці, колективної організації та взаємодії); творчий потенціал (творчі здібності); ціннісно-мотиваційні якості
Трудовий потенціал підприємства	Деяка сукупність працездатних робітників, які можуть працювати на підприємстві за умов наявності необхідних організаційно-технічних умов	Кадровий потенціал	Професійні знання, вміння та навички
		Професійний потенціал	Пов'язаний зі змінами у змісті праці під впливом НТП
		Кваліфікаційний потенціал	Зростання вмінь, знань, навичок
		Організаційний потенціал	Висока організація і культура праці

Формування та розвиток трудового потенціалу підприємства означає покращення роботи кожного співробітника, щоб він оптимальним чином нарощував і використовував свій трудовий творчий потенціал і тим самим сприяв досягненню цілей підприємства.

Формування трудового потенціалу – важлива стадія у життєвому циклі підприємства. Відхилення чисельності в більшу чи меншу сторону впливає на трудовий потенціал. Нестача призводить до недовикористання виробничого потенціалу підприємства, а надмірна кількість до недовикористання індивідуального потенціалу робітників.

Таким чином, межа формування трудового потенціалу — звести до мінімуму резерв нереалізованих можливостей, які зумовлені неспівпаданням здібностей до праці, що потенційно формуються у процесі навчання, та особистих якостей з можливим їх використанням при виконанні конкретних видів робіт, потенційної й фактичної зайнятості в кількісному і якісному відношенні.

Трудовий потенціал не є постійною величиною, він безперервно змінюється відповідно до розвитку вдосконалення знань і навичок, зміцнення здоров'я, покращення умов праці й життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці і т. п. Тому необхідно розвивати трудовий потенціал робітника і, відповідно, підприємства.

Література: 1. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. — К.: Когдор, 2004. — 432 с. 2. Економіка труда: социально-трудовые отношения / Под. ред. М. А. Волгина, Ю. Т. Одогова. — М.: Экзамен, 2003. — 736 с.

Сахань О. М.

УДК 316.334.3

Кузь О. М.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ

In the article psychologic laws of individual's political behaviour (political instincts, habits, actions, activities), particularities of consequences of political activity and political environment state are considered.

Динамічний розвиток сучасної політики потребує дослідження психологічних чинників, пов'язаних із реакціями особистості на певні форми, засоби і напрями функціонування політичної системи, мотивують її участь у політиці, формують політичну поведінку

© Сахань О. М., Кузь О. М., 2005

та участь у різноманітних політичних процесах. Аналіз психологічного аспекту політичної поведінки особистості надає можливість зосередити увагу на різних діях осіб, що спрямовані на реалізацію певної політичної мети, виявити пряму залежність об'єктивних подій чи обставин від стану думок та діяльності тих людей, що безпосередньо конструюють політику чи просто залучені до неї.

Займатися політикою людину підштовхує її природний *інстинкт*, тобто природжена модель поведінки, що детермінована біологічно і задає напрямок енергії поведінки. Хоча між психологами немає єдності в питанні про межі дії інстинктів у діяльності людини, але загально-визнаним сьогодні є положення про те, що значна кількість форм поведінки має інстинктивний характер, тобто "природжене", "генетично фіксоване", "спадково закріплене" і т. ін.

У політиці знаходимо прояв усіх людських інстинктів — від агресії до жадібності й від солідарності до самозбереження; до речі, сучасні дослідники емпіричної орієнтації нараховують у людини 50 – 60 політичних інстинктів. Власне інстинктивна основа поведінки в політиці пояснює, насамперед, напрямок енергії тих або інших вчинків, які далеко не завжди усвідомлені самою людиною. За думкою К. Лоренца, природі органічно властиві ступені агресивності, що йдуть до нас "від півнів, які побилися на смітті... до війн і атомної бомби" [1]. Жадоба винищення та руйнування, бажання обернути у попіл ресурси, як писав Ж. Батай, обумовлені глибинними інстинктами свободи, які є "безкорисливими, що не приносять користі, самоцільними, що ніколи не бувають підкореними досягненню будь-яких результатів" [2].

Слід зауважити, що окремі аспекти політичної поведінки знаходяться в людей на рівні підсвідомості. За думкою М. Рокара, без ірраціонального моменту в політичній поведінці особистості, що спричиняється підсвідомим бажанням людини до насилля, панування та підкорення, неможливо було б політично поєднати суспільство в період серйозних зрушень. К. Мангейм бачив причини селянських війн в Європі в "глибинних життєвих пластах і глухих сферах переживань душі" [3]. Такі інстинктивні форми поведінки людей у політичній галузі життя, як жорстокість, насильство, агресія, трактуються як реакція на ті чи інші події та обставини. Одна група авторів вважає, що ці форми поведінки — ворожнечі, друга бачить у них результат навчання, третя виходить з уявлення про агресію як реакцію на фрустрацію [4].

Інстинкт *самозбереження* підштовхує політиків на боротьбу за владу і пояснює деякі нераціональні вчинки з точки зору здорового глузду. Історики та політологи досі сперечаються про причини жорстокості таких діячів, як Сталін. Між тим політичні психологи доходять висновку, що саме його потреба обмежити свою травмовану самооцінку від будь-яких порівнянь з еталоном, обраним ним у юності (Леніним), спонукала його позбавлятися конкурентів [5].

Здатність суб'єктів політичних відносин співробітничати визначає таку інстинктивну форму поведінки індивідів, як *солідарність*. Залежно від суб'єкта дії, мети і спрямованості діяльності, її мотивів розрізняють соціальну, національну, професійну, партійну солідарність. В основі проявів солідарності у політиці лежить ідентифікація людей з певною партією, групою, нацією, яка дозволяє поєднати зусилля членів цих груп щодо досягнення своїх цілей та реалізації інтересів.

Наприклад, *національна солідарність* як соціально-психологічні почуття і прояв суспільної свідомості (патріотизм, національна гідність та ін.) виявляється найбільш активно під час національно-визвольних рухів, боротьби народу за незалежність, в екстремальних умовах життя суспільства і держави.

Яскраві прояви солідарності народів були продемонстровані під час боротьби з нацизмом у роки Другої світової війни. Під час помаранчевої революції в Україні на межі двох останніх років громадяни демонстрували солідарність зі своїми обранцями, поділившись на два антагоністичних табори: прихильників В. Ющенка і прибічників В. Януковича. По всій Україні ще й досі спостерігаються класичні прояви солідарності з тими чи іншими політичними лідерами або державними службовцями в різних протестних формах поведінки, таких, як політичні демонстрації, маніфестації, мітинги, пікети тощо.

Взагалі, політичний протест — це вияв негативного ставлення до політичної системи в цілому, її окремих елементів, норм, цінностей та політичних рішень у відкрито демонстративній формі. Спричиняються ці різновиди протестної поведінки багатьма причинами, серед яких є одна визначальна, що має комплексний характер, — *депривація*: стан соціального (індивідуального) незадоволення, викликаний реальним і болісним неспівпаданням між дійсним і очікуваним станом, до якого прагне суб'єкт політики. Якщо розходження між бажаннями, сподіваннями чи очікуваннями людей і реальними можливостями їх задовольнити стають значними, а незадоволення набуває масового характеру, виникає мотивація участі в протестних діях. Чинниками, що поширюють депривацію, можуть стати руйнування стандартів у переконаннях і соціальних нормах, втрата соціального статусу, перш за все у тих, хто не втратив надії "вийти в люди" і вже мав успішні спроби поліпшити своє становище, невиправдані очікування тощо. Загостренню депривації та активізації



політичного протесту сприяє розповсюдження радикальних ідеологій, лозунгів і символічних акцій, недовіра до політичного режиму, зневіра у традиційних засобах висунення політичних вимог. Саме тому що протестні форми поведінки без певного рівня інституціоналізації можуть призвести до масового безладдя, у багатьох демократичних країнах їх проведення регулюється спеціальним законодавством, що запобігає безпосередньому зіткненню з владою і застосуванню насильства.

Іншим чинником формування політичної поведінки особистості є *навички*. У психології навичками називають дії, сформовані шляхом повторення, для яких характерна висока ступінь засвоєння, відсутність свідомої регуляції і контролю за окремими елементами. На відміну від природжених інстинктів більша частина проявів людської поведінки є результатом життєвого досвіду або результатом навчання. Навичок потребує поведінка державного діяча і простого виборця, партійного функціонера і прихильника суспільного руху. Політичні навички передбачають, що громадянин знає, що він повинен робити у своїй політичній ролі і як досягти бажаного результату.

Усі політичні системи зацікавлені в тому, щоб населення мало певний набір політичних навичок, для чого створюються спеціальні інститути, які відповідають за політичну просвіту і тренування щодо виконання ряду політичних ролей. Так, політичні лідери рекрутуються серед тих громадян, які отримали певний досвід суспільної і власне політичної діяльності у молодіжних та інших організаціях. У ряді країн існує спеціальна система освіти вже обраних парламентарів.

Політичних навичок громадяни набувають завдяки *політичній участі* — тобто впливу громадян на функціонування політичної системи, формування політичних інститутів і прийняття політичних рішень, здійснення тиску на органи влади з метою висловлення певних позицій, вимог тощо.

Американський соціолог Х. Макклоскі, наприклад, визначає політичну участь як ту добровільну діяльність, завдяки якій члени суспільства беруть участь у виборі правителів прямо чи опосередковано у формуванні державної політики.

Від участі в політиці (в будь-яких її формах) не може відмовитися ніхто. Досягнувши певного виборчого віку, кожен громадянин так чи інакше стає її суб'єктом. Інша справа — ступінь участі в політиці, наділення владними повноваженнями, що залежить від політичного статусу особи в суспільстві, який у значній мірі визначає форми, масштаби і результати політичної діяльності індивіда. Ступінь участі особи в політиці може коливатися в межах від рядового виборця до наділеного величезними повноваженнями глави держави.

Найрозповсюдженішою формою участі є *електоральна поведінка*, тобто поведінка виборців під час відповідних кампаній. Численні дослідження вчених виявили декілька загальних тенденцій у поведінці окремих електоральних груп. Наприклад, на електоральну активність досить помітно впливає освіта: чим вона вище, тим більш активні форми участі у виборчих кампаніях і голосуванні обирають люди. Особи у віці від 35 до 60 років активніші, ніж молодь чи люди похилого віку. Погляди та політичні уявлення жінок більш консервативні, ніж у чоловіків; молодь тяжіє до радикалізму і віддає свої голоси тим, хто гарантує соціальні зрушення. А коли рядові виборці з різних причин взагалі не беруть участі в голосуванні, проявляється така форма політичної поведінки громадян, як пасивна протидія офіційно здійснюваній політиці.

Активне включення особистості в політичний процес потребує певних передумов, у тому числі й соціально-економічних, культурних, політико-організаційних та політико-правових. На політичну поведінку людини впливають також психологічні та біологічні характеристики (світогляд, свідомість, цінності, стереотипи, настанови, мотиви, інтереси й потреби, мислення, темперамент, воля, пам'ять, стан фізичного та психічного здоров'я, стать, вік тощо).

Політичній участі протистоїть такий різновид політичної поведінки, як *абсентеїзм*, тобто свідоме ухилення від участі в політичному житті (голосуваннях, акціях протесту чи агітації, діяльності партій). Абсентеїзм ще прирівнюють до політичної *апатії*, *втрати інтересу до політики*, *зневіри у політичних нормах і традиціях*. Почуття політико-психологічного *відчуження* особливо загрозливе, адже в рівній мірі може призвести і до апатії, і до екстремізму. Політичне відчуження виявляється у відчутті власного безсилля, неможливості вплинути на політику, на державні органи і посадових осіб; відчутті безглуздості політики, коли політичні інститути і процеси здаються незрозумілими і непередбачуваними, а за відсутності політичних норм поведінка політиків і управлінців здається випадковою і немотивованою.

Розумні дії — одна з форм політичної поведінки; головною її характеристикою є виражена цілеспрямованість. Розумні дії суб'єкта політики проявляються, перш за все, через *політичну діяльність* — вид суспільної діяльності суб'єктів політики, усвідомлену як потребу в сукупності осмислених дій, — що ґрунтуються на врахуванні політичних інтересів, мобілізації політичної волі з метою досягнення політичних цілей.

Політична діяльність завжди тісно пов'язана з типом суспільних відносин. Зміцнення й підтримка його або руйнування й зміна іншою системою суспільних відносин — два протилежні напрями політичної діяльності, за якими розрізняються суб'єкти політики.

Аналіз політичної діяльності суб'єкта політики потребує з'ясування його політичних інтересів, політичних потреб, політичної свідомості, здатності до мобілізації політичної волі і визначення політичних цілей. Від рівня розвиненості цих складових елементів залежить і рівень культури політичної діяльності, її результативність, доцільність і законність.

Отже, суб'єкти політики *активні за своєю природою*, вони свідомо висувають політичні цілі й ведуть боротьбу за їх досягнення. Рушійною силою такої активності, цілеспрямованої політичної діяльності є наявність *політичного* (у сукупності й у залежності з іншими) *інтересу* – основного спонукального мотиву політичної діяльності, а також того, за рахунок чого суб'єкти політичного процесу – особистості, соціальні групи, класи, партії, рухи, об'єднання — виявляють своє ставлення до матеріального, соціального та духовного життя. Для того щоб розуміння політичного інтересу переросло в усвідомлену потребу дії, необхідна нова умова — *психологічний імпульс* готовності, бажання діяти та впевненість в успіху. Рушійними силами тут можуть виступати різні *мотиви політичної активізації* — громадський обов'язок, резонансна інформація, незадоволення, стресові зміни, прагнення до реалізації мети, перехід до певних політичних ролей і статусів, проходження етапів політичної соціалізації. *Політичні потреби* пов'язані з необхідністю реалізації в державній або суспільній діяльності, а також у діяльності окремих соціальних груп, класів, націй, держав тощо відповідних політичних інтересів. Політичні потреби, зумовлені ними інтереси, — явища соціальні, не властиві всім людям і не обов'язкові в системі цінностей кожного. Навіть у тих випадках, коли цінності не однакові, їх місце і пріоритетність у ціннісних орієнтаціях окремих індивідів різне. Зміст політичної діяльності особистості зумовлений конкретними обставинами її буття та є відзеркаленням як індивідуальних психологічних рис особистості, так і соціально значущих рис, що характеризують особистість як члена того чи іншого суспільства або соціальної спільноти.

Політична діяльність як спосіб втілення і реалізації політичних інтересів та потреб здійснюється *волевиявленням* суб'єкта політики. *Політична воля* – це здатність суб'єкта політики до напруження і спрямування своїх політичних можливостей на досягнення політичних цілей. У цьому зв'язку постає питання про засоби такого досягнення. Політична діяльність, як будь-яка інша, включає в себе методи і засоби, за допомогою яких можна досягти *мети*.

Ступінь активності обумовлена спроможністю суб'єкта впливати на поведінку людей (взаємодіяти з іншими суб'єктами політики), підкоряти політичні дії розробленим цілям, викликати зміни в політичному середовищі. Психологічно політична активність особистості зумовлена людською потребою належати до соціуму, тобто спільності людей, які ототожнюють себе зі своєю нацією, певною соціальною групою, політичною партією тощо. Часто людина залучається до політики, щоб позбавитися самотності, відчутти силу й здібності впливати на хід політичних процесів. За М. Вебером, політична активність виступає різновидом дії, оскільки індивід, що займається політикою, пов'язує політичною активністю деякий суб'єктивний зміст. Ще більше вона співпадає з його визначенням *соціальної дії*, що співвідноситься з діями інших людей і орієнтується на них [6].

Цілком припустимо розуміння політичної активності як діяльності, що пов'язана вибором людиною варіанта поведінки, долі, нехай навіть зовнішньо це будуть незначні зміни в індивідуальній поведінці особистості, що лише поступово стають передумовою великих подій [7]. Політичну активність можемо віднести до різновидів людської енергетики [8] чи поведінки у сенсі деякого початку, з якого розгортаються різні способи того, як ми себе поводимо [9]. Оскільки у психологічному сенсі поведінка є найбільш дієвою рисою активності, вона може використовуватися як її синонім [10]. Характерно, що відношення до політичного життя як до "системи поведінки", Д. Істон вважав фундаментальним рішенням [11].

Активність різко зростає в кризові і перехідні періоди громадського життя і може мати як соціально-конструктивний підтверджувальний характер, так і деструктивний, антисоціальний, що порушує існуючі правові норми. Прикладом останнього може бути політичний тероризм, як насильницька неконвенційна форма політичної поведінки. Політична активність виявляється у великій кількості форм: переговорному процесі; діяльності політичних лідерів, еліт, партій, державного апарату; масових політичних діях (мітингах, демонстраціях, бунтах). Як крайня форма політичної активності виступають соціальні революції, в ході яких відбувається докорінне руйнування сформованих суспільних відносин.

Таким чином, політична поведінка особистості визначається залежністю між об'єктивними можливостями діяти, які обмежуються структурою політичних сил і досягнутим рівнем зрілості суб'єкта, зрілістю політичного середовища тощо, і можливостями



суб'єкта. Залежно від домінування головного мотиву формується вигляд і характер політичної поведінки, вона може стати суто емоційним відгуком на певну подію або бути зваженою, прагматичною дією з послідовної реалізації програмних рішень. Особливе значення для політичної поведінки окремої людини відіграють ідеології як концентрований і систематизований вираз цілей і цінностей у політиці. Аналіз психологічних чинників формування політичної поведінки дає можливість запобігати негативним проявам в діях особистості, корегувати напрямок її політичної активності і проводити відповідну інтересам суспільства політику.

Література: 1. Лоренц К. Агрессия. — М.: Прогресс, 1994. — С. 36 – 37. 2. Батай Ж. Сад и обычный человек // Маркиз де Сад и XX век. — М.: Культура, 1992. — С.112. 3. Мангейм К. Идеология и утопия // Утопия и утопическое мышление. — М.: Прогресс, 1991. — С. 130. 4. Doves R. Political Sociology / R. Doves, J. Hughes. — Chichester, 1983. — Ch. 13. 5. Такер Р. Сталин. Путь к власти. История и личность. — М.: Прогресс, 1990. 6. Вебер М. Избранные произведения. — М.: Прогресс, 1990. — С. 603. 7. Швейцер А. Культура и этика. — М.: Прогресс, 1973. — С. 75. 8. Тейяр де Шарден. Феномен человека. — М.: Наука, 1987. — С. 222. 9. Хайдеггер М. Вопрос о технике // Новая технократическая волна на Западе. — М.: Прогресс, 1986. — С. 45 – 46. 10. Наэм Д. Психология и психиатрия в США. — М.: Прогресс, 1984. — С. 68. 11. Easton D. A Framework for Political Analysis. — USA: Prentice Hall, 1965. — P. 23.

Ястремська О. М.

УДК 331.108.2

Яковенко К. В.

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ ТА ПРОФЕСІЙНО-ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ (СЛУЖБОВЦІВ І КЕРІВНИКІВ)

In the article methodical approach to private and professional-business qualities of the personnel's (the employees and chiefs) evaluation which is necessary to use during certification and career progress is considered.

Найважливішим елементом, рушійною силою здійснення будь-якої виробничої й суспільної діяльності є особистість, її потенціал. Однією з основних проблем дослідження особистості в економічній науці є з'ясування її місця й ролі в управлінській діяльності, зокрема визначення відповідності конкретної особи тій посаді, яку вона обіймає або прагне зайняти шляхом виявлення у неї певних якостей, якими повинна володіти така посадова особа.

Ефективність управління персоналом підприємства, установи, організації залежить від того, які особистісні й професійні якості притаманні керівникам. А отже, постає завдання оцінювання таких якостей. Проблему виявлення наявності певних якостей, що ними повинен володіти персонал, а також їх оцінювання, досліджували у своїх роботах багато вчених, серед яких А. М. Колот [1], В. Р. Веснін [2], Ю. Г. Одегов та Л. В. Карташова [3] та ін. Наведені автори запропонували широкі переліки якостей, які повинні бути притаманні керівним кадрам, розвинули основні теоретичні положення щодо сутності, функцій та методів оцінки персоналу. Вивчення теоретичних надбань науковців у межах даного питання дало змогу прийти до висновку про відсутність комплексної методики оцінювання якостей персоналу, які повинні бути диференційовані згідно з окремими посадовими вимогами.

Метою даного дослідження є розроблення методичного підходу до оцінювання особистісних та професійно-ділових якостей персоналу, а саме: службовців і керівників.

Наявні якості, якими володіє особа, що виконує конкретні функції й обіймає певну посаду, повинні відповідати прийнятним посадовим вимогам. Тобто вона повинна мати певний набір якостей, що характеризують її професійно-кваліфікаційний, освітній рівень та особистісні риси, які є необхідними і доцільними для виконання службових обов'язків у конкретних умовах.

© Ястремська О. М., Яковенко К. В., 2005



У науковій літературі прийнято виділяти три групи якостей, що є необхідними для керівника, а саме: особистісні, професійні й ділові. Оскільки, на думку авторів статті, ділові якості є невід'ємною складовою професійної майстерності управлінця, а ефективно працюючий керівник повинен володіти всіма необхідними якостями, то останні дві групи можна об'єднати в одну, і тоді проводити оцінювання якостей керівника за двома складовими: особистісною та професійно-діловою.

Аналіз літературних джерел [1; 2; 4; 5] дав змогу узагальнити основні якості, якими повинні володіти керівники й службовці. Так, основними особистісними якостями є: фізичне та психологічне здоров'я, високий рівень внутрішніх духовних цінностей, активність, самокритика, пристосовуваність, доброзичливе ставлення до оточуючих, інтуїція, творчий потенціал, здатність логічно мислити, оптимізм, впевненість у своїх силах, чуйність, дбайливість, комунікабельність. Усі ці якості повинні бути характерними не тільки для службовців та керівників, але й для інших категорій персоналу, але їх наявність є обов'язковою передумовою успішного керівництва. Більш чітко рівень ефективності роботи керівників й службовців визначається за наявністю у них професійно-ділових якостей. Серед таких якостей, що виділяються вченими, можна назвати наступні: високий рівень теоретичних знань, практичного досвіду, компетентність, самостійність, ініціатива, працездатність, вміння планувати й організувати свою працю, прагнення до постійного вдосконалення, використання в роботі новітніх розробок, допомога оточуючим, навчання їх, вміння давати чіткі завдання підлеглим, заохочувати їх й піддавати критиці їх дії, коли це необхідно, тобто координувати й контролювати їх діяльність, вимогливість до себе й оточуючих, цілеспрямованість, гнучкість, ініціативність, вміння йти на ризик, енергійність, домінантність, прагнення до влади й лідерства, вміння вести за собою. Слід зазначити, що в науковій літературі дещо "розмиті" межі віднесення деяких якостей до першої або другої групи. Але до якої б з груп якостей вони не відносилися, це не зменшує ступінь їх впливу на ефективність виконання посадових обов'язків.

З метою визначення відповідності осіб посадам, що обіймаються, а також для відбору претендентів на заміщення вакантних посад службовців та керівників, доцільно проводити оцінку, що передбачає виявлення у них ступеня наявності особистісних та професійно-ділових якостей.

Загальну оцінку претендента на заміщення посади доцільно розрахувати за формулою:

$$O_{ц.} = O_1 \times KB_1 + O_2 \times KB_2, \quad (1)$$

де $O_{ц.}$ — загальна оцінка претендента на заміщення вакантної посади службовця чи керівника, бали;

O_1 — оцінка особистісних якостей претендента, бали;

O_2 — оцінка професійно-ділових якостей претендента, бали;

KB_1 — коефіцієнт вагомості оцінки особистісних якостей претендента;

KB_2 — коефіцієнт вагомості оцінки професійно-ділових якостей претендента.

Коефіцієнти вагомості можуть бути визначені для кожної посади експертами, а їх сума повинна дорівнювати одиниці.

Для оцінки особистісних та професійно-ділових якостей доцільно використовувати метод парних порівнянь (2 матриці парних порівнянь, які необхідно згенерувати для особистісних та для професійно-ділових якостей). Для оцінки якостей і по горизонталі, і по вертикалі в матриці розташовують їх однаковий перелік, що повинен мати претендент на заміщення конкретної вакантної посади службовця або керівника. Далі здійснюється порівняння цих якостей з точки зору їх найбільшої вагомості або пріоритету й навпроти них проставляються значення: 2 — і-та характеристика є важливішою за j-ту, 0 — і-та характеристика є неважливою у порівнянні з j-ю й 1, якщо і-та й j-та характеристики є рівнозначними. У ході порівняння домінантною є горизонталь. Потім розраховується сума балів за кожним горизонтальним рядком матриць, тобто за кожною якістю. Коефіцієнти вагомості якостей визначаються шляхом ділення суми за кожним горизонтальним рядком на їх загальний підсумок. Чим більше величина коефіцієнта вагомості, тим значущою є дана якість.

На кожному підприємстві доцільно створити групу експертів, які б визначали значення коефіцієнтів вагомості необхідних якостей для кожної посади, враховуючи її специфіку, а саме: кількість та особливості виконуваних функцій, обсяг й характеристики контактної аудиторії, що є характерною для даної посади, а також враховуючи специфіку конкретного підприємства (організації) та сфери діяльності. Згідно з виникненням певних змін у стратегії та внутрішній кадровій політиці підприємства та змін у його зовнішньому



середовищі, кількість та склад якостей, а також їх пріоритетність може змінюватися, а отже, склад матриці та коефіцієнти вагомості потребують адаптивного перегляду.

Після того, як коефіцієнти вагомості всіх якостей визначені, експертна комісія повинна з'ясувати фактичну наявність і прояв кожної якості у конкретного претендента на посаду. Для цього доцільно використовувати наступні критерії оцінки: значенню 0 відповідає повна відсутність у претендента даної якості, 1 — дана якість претенденту притаманна, але вона проявляється інколи, 2 — дана якість проявляється, як правило, й 3 — якість притаманна особі (є однією з її характерних рис).

Таким чином, оцінювання як особистісних, так і професійно-ділових якостей претендента доцільно здійснювати за такою загальною формулою:

$$O_j = \sum_{i=1}^n KB_{ij} \times \Phi O_{ij}, \quad (2)$$

де O_j — рівень прояву якостей за j -ю складовою, бали;

$j = 1$ — складова особистісних якостей;

$j = 2$ — складова професійно-ділових якостей;

KB_{ij} — коефіцієнт вагомості i -ої якості за j -ю складовою;

ΦO_{ij} — фактична оцінка наявності i -ої якості за j -ю складовою в даного претендента, бали.

На основі розрахунку кількісних значень кожної складової можна розрахувати загальну оцінку претендента на посаду за формулою (1), використовуючи наступні інтервали:

1 інтервал: $0 \leq O_{\Sigma} < 1$;

2 інтервал: $1 \leq O_{\Sigma} < 2$;

3 інтервал: $2 \leq O_{\Sigma} < 3$.

Якщо значення загальної оцінки претендента на заміщення вакантної посади службовця чи керівника відповідає 1-му інтервалу, це свідчить про його невідповідність даній посаді. Якщо значення загальної оцінки претендента знаходиться в межах від 1 до 2 (попадає в 2-й інтервал), кандидат характеризується середнім рівнем відповідності посаді, що говорить про можливість зайняття вакансії даним претендентом лише за умов вдосконалення певних якостей, які в нього відсутні, або ж проявляються недостатньо. І, нарешті, найвища оцінка якостей претендента може знаходитися в межах від 2 до 3 (попадати в 3-й інтервал значень). Така ситуація характеризує високий рівень підготовки даного претендента: наявність у нього всіх особистісних й професійно-ділових якостей, що необхідні для роботи на даній посаді, а отже, такий претендент відповідає посаді, яку прагне обійняти.

Отже, процес оцінювання особистісних та професійно-ділових якостей службовців і керівників повинен складатися з таких послідовних етапів:

формування групи експертів підприємства (організації) для проведення оцінки персоналу (службовців та керівників);

визначення експертами переліку якостей, якими повинен володіти кандидат для зайняття ним певної вакантної посади;

розрахунок коефіцієнтів вагомості кожної якості для певної посади;

експертна оцінка фактичної наявності у претендента та прояву необхідних для даної посади якостей;

визначення загальної оцінки кандидата за його особистісними та професійно-діловими якістьми;

ухвалення рішення про відповідність, відповідність за умови або невідповідність претендента посаді, яку він обіймає або до якої прагне;

призначення на посаду, відмовлення в призначенні на посаду, винесення рекомендацій щодо вдосконалення певних якостей особистісного й професійно-ділового потенціалу.

Важливим моментом в ході здійснення оцінки є обов'язкове врахування гендерного аспекту [6; 7]. Зважаючи на існуючі особливості в жіночій та чоловічій керівних ролях, у процесі визначення і включення до загального переліку якостей кожної посади, а також у процесі оцінки доцільно враховувати не тільки посадову, а й статеву приналежність претендента. Така оцінка уможливить здійснення диференційованого підходу до керівників обох статей, а також, зважаючи на не повністю використаний жіночий ресурс щодо керівництва, підвищить ступінь ефективного й більш повного його використання.

Запропонований методичний підхід до оцінювання особистісних та професійно-ділових якостей персоналу (службовців та керівників) забезпечить ефективність проведення їх атестації в ході подальших кар'єрних просувань та може служити основою для прийому кандидатів на відповідну вакантну посаду.

Застосування запропонованого методичного підходу забезпечить раціональний розподіл трудових ресурсів на підприємстві (в організації) й підвищить ступінь ефектив-

ності управління персоналом. Для кожної конкретної особистості використання такого підходу буде слугувати своєрідним стимулом вдосконалення своїх особистісних й професійно-ділових якостей, а також більш повного використання свого потенціалу.

Викладений методичний підхід є основою для подальших досліджень з питань визначення результатів роботи службовців і керівників підприємств.

Література: 1. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с. 2. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юристъ, 2003. — 494 с. 3. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности. Учеб. пособие для вузов / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. — М.: Экзамен, 2002. — 256 с. 4. Белогуров В. П. Основы управления: Учеб. пособие — Харьков: Консум, 2003. — 240 с. 5. Цыпкин Ю. А. Управление персоналом: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. — 446 с. 6. Гендер і державна політика: Пер. з англ. / Укл. П. Ренкін. — К.: Вид. Соломії Павличко "Основи", 2004. — 394 с. 7. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії: Монографія. — К.: Вид. Соломії Павличко "Основи", 2005. — 300 с.

УДК 159.9

Наумик Е. Г.

Шведенко М. А.

УСПЕХ ЛИЧНОСТИ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ

In the article main factors of success achievement are marked out.. Also positive adjuvant stimulus of the behavior and outlook change is defined.

Проблема целенаправленного формирования мировоззрения возникла одновременно с появлением феномена государства и желанием людей управлять. Современные социально-экономические условия развитых стран (глобализация, интеграция, интеллектуализация, повышение материального благосостояния) требуют нового мировоззрения их граждан. Поэтому исследование способов формирования мировоззрения — актуальное научное направление.

Теории управления поведением человека приводят к выводу, что для закрепления мотивации необходимо положительное подкрепление мыслей и поступков, например, мотивационная теория Беррета Скиннера. Следовательно, для формирования мировоззрения также необходимо положительное подкрепление. Таким образом, целью данного исследования является определение положительного стимула изменения мировоззрения личности и разработка рекомендаций по его реализации.

Наполеон Бонапарт говорил: "Успех — вот что создает великих людей". В действительности, практически каждый человек хочет быть успешным, и это стремление заставляет его пересматривать свои действия, менять свой образ мыслей — трансформировать мировоззрение. Автор считает, что именно успех — это действенный стимул изменения поведения и мировоззрения современного человека. Можем ли мы каждого человека назвать успешной личностью? В толковом словаре приведены следующие определения успеха: "Успех — положительный результат, удачное завершение чего-либо; хорошие результаты в учебных занятиях, достижения в освоении, изучении чего-либо; общественное признание, одобрение чего-либо, чьих-либо достижений [1]". В данном исследовании успех — это достижение поставленных перед собой целей.

Обобщение литературных источников позволяет сделать вывод, что важными факторами успеха являются: коммуникабельность, общительность, решительность, активность, желание победить [2 – 5]. Понимание понятия "успех" — это субъективно и индивидуально. На основе мини-опроса авторами сделан вывод, что успех личности тесно связан с ее потребностями и их реализацией.

© Наумик Е. Г., Шведенко М. А., 2005



Понятие "личность" в теории социологии, психологии и менеджмента определяется авторами по-разному. Например, личность – человек как субъект отношений и сознательной деятельности; устойчивая система социально-значимых черт, характеризующих индивида как члена общества [1]. По мнению С. А. Кузнецова, "личность — человек с ярко выраженной индивидуальностью, замечательный во всех отношениях" [4]. В. Р. Веснин считает, что "личность — это совокупность индивидуальных социальных и психологических качеств, характеризующих человека и позволяющих ему активно и сознательно действовать" [2, с. 11].

В. Р. Веснин определяет следующие характерные черты личности [2]:

взаимосвязь социальных и психологических качеств;

активная деятельность, направленная на познание и преобразование окружающего мира;

направленность личности как устойчивая ориентация поведения человека.

Таким образом, успешная личность должна быть социально активна, обладать определенными социально-психологическими характеристиками.

В современной теоретической литературе в основном выделяют следующие факторы, влияющие на формирование личности:

направленность личности;

наследственность;

социальная среда.

Следовательно, чтобы личность стала успешной, считается, что необходимо создать для нее соответствующие условия: сформировать определенную направленность, отобрать генетически предрасположенных к успеху людей и создать необходимое для них социальное окружение. По мнению авторов, на практике данные факторы не всегда являются решающими. Во-первых, человек всегда может сказать "нет" своим влечениям. Влечения принимаются или отвергаются в зависимости от степени осознанности, целеустремленности и развитой волевой саморегуляции. Во-вторых, фактор наследственности тоже не всегда является определяющим. Например, по словам Гете "нет такой добродетели, из которой нельзя было бы сделать порок, и нет такого порока, из которого нельзя было бы сделать добродетель". В-третьих, хотя социальные условия помогают реализовать себя в жизни, важно, как человек примет эти условия. Это зависит во многом от воспитания и самооценки.

В гуманистической модели личности основными концептуальными "единицами" самооценки выступают:

"реальное Я" — совокупность мыслей, чувств и переживаний "здесь и сейчас",

"идеальное Я" — совокупность мыслей, чувств и переживаний, которые человек хотел бы иметь для реализации своего личностного потенциала;

потребности в самоактуализации — врожденные потребности, определяющие рост и развитие личности.

Таким образом, изменение поведения и мировоззрения личности возможно при использовании закрепляющего положительного стимула.

Положительным стимулом закрепления изменения поведения и мировоззрения является успех личности.

Успех личности — это внутреннее состояние человеческого "Я" как результат ее самоактуализации.

Структура успешной личности — это адекватное соотношение "реального Я" и "идеального Я", а также индивидуальный уровень развития потребности в самоактуализации и других потребностях человека.

Основными факторами достижения успеха личностью являются: желание достигнуть успеха; целеустремленность; вера в достижение успеха; потребность в самоактуализации; привлекательность (внешняя и внутренняя); реализация своих способностей; эмоциональный интеллект.

Литература: 1. Большой энциклопедический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Институт новой экономики, 1997. — 864 с. 2. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юристъ, 1998. — 496 с. 3. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. Как вырабатывать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично. Как перестать беспокоиться и начать жить. — М.: Прогресс, 1989. — 714 с. 4. Психологический словарь / Сост. и общая редакция С. А. Кузнецов — М.: "Педагогика-пресс", 1996. — 452 с. 5. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов / Под ред. проф. В. Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 416 с. 6. Психология личности в трудах зарубежных психологов / Сост. и общая редакция А. А. Реана — СПб: Изд. "Питер", 2000. — 320 с. 7. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник / Пер. с англ. и нем. — М.: Прогресс, 1990. — С. 93 – 117.

Довідка про авторів

Амосов О. Ю. — докт. екон. наук, професор Харківського регіонального інституту Національної академії державного управління при Президентові України

Луговенко Н. В. — аспірант Харківського регіонального інституту Національної академії державного управління при Президентові України

Желюк Т. Л. — канд. екон. наук, доцент Тернопільської академії народного господарства

Бабічев А. В. — слухач магістратури державної служби ХНЕУ

Кобзєв П. М. — канд. фіз.-мат. наук, доцент ХНЕУ, старший науковий співробітник АН

Кривобок В. Ю. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Орлов П. А. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Орлов С. П. — канд. екон. наук ХНЕУ

Рудакевич М. І. — канд. пед. наук, доцент Тернопільського державного економічного університету

Пащенко Д. О. — слухач магістратури державного управління ХНЕУ

Безгін К. С. — слухач магістратури державного управління ХНЕУ

Зоркіна Ю. В. — консультант Чугуївського міського суду Харківської області

Вацьковські К. С. — докт. екон. наук, професор Варшавської політехніки (Польща, м. Варшава)

Банька М. Л. — магістр, аспірант Варшавської політехніки (Польща, м. Варшава)

Мирна Т. С. — аспірант ХНЕУ

Мельниченко О. А. — докторант Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України



Жукарєв В. Ю. – аспірант ХНЕУ

Щелчкова Ю. А. – слухач магістратури державного управління ХНЕУ

Чухно І. А. – магістр державного управління, головний спеціаліст відділу аналізу та стратегії розвитку аграрної економіки Головного управління сільського господарства та продовольства Харківської облдержадміністрації

Савченко Б. Г. – канд. екон. наук, професор Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

Приходько Н. В. – слухач магістратури державного управління ХНЕУ

Приходько В. А. – слухач магістратури державного управління

Харківського регіонального інституту державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

Смиричинський В. В. – канд. екон. наук, доцент Тернопільської академії народного господарства

Манойленко О. В. – докторат Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

Бень Г. М. – слухач магістратури державного управління ХНЕУ

Аведян Л. Й. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Понікаров В. Д. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Афанасьєв М. В. – канд. екон. наук, професор ХНЕУ

Кузнецов А. О. – аспірант Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

Кривокульська Н. М. – старший викладач Тернопільської академії народного господарства

Якимишин Л. Я. – асистент кафедри маркетингу на виробництві Тернопільського державного технічного університету ім. І. Пулюя

Кострикiна С. А. – завідувач сектором планування та фiнансування соцiально-культурної сфери та програм вiддiлу бюджету Головного управлiння бюджету та фiнансiв Харкiвської мiської ради

Бречко О. В. – канд. екон. наук, ст. викладач Тернопiльської академiї народного господарства

Купiна Т. О. – слухач I курсу магiстерської пiдготовки Харкiвського регiонального iнституту державного управлiння Нацiональної академiї державного управлiння при Президентовi України

Григоренко Н. В. – викладач Академiї Цивiльного захисту України

Степаненко С. В. – слухач магiстратури державного управлiння ХНЕУ

Длугопольський О. В. – канд. екон. наук, старший викладач Тернопiльської академiї народного господарства

Дудкiна О. П. – канд. екон. наук, доцент Тернопiльської академiї народного господарства

Клюєв В. П. – канд. техн. наук, професор Днiпропетровського нацiонального унiверситету

Глазунов С. В. – канд. iстор. наук, доцент Днiпропетровського нацiонального унiверситету

Васiна А. Ю. – канд. екон. наук, доцент Тернопiльської академiї народного господарства

Першуков Л. С. – начальник регiонального iнформацiйно-статистичного центру Донецької залiзницi

Чудна Т. М. – заступник начальника вiддiлу бухгалтерського облiку i звітностi головного бухгалтера фiнансового управлiння Харкiвської районної державної адмiнiстрацiї

Лiнiченко I. В. – слухач заочної магiстратури ХНЕУ

Попович Т. М. – старший викладач Тернопiльської академiї народного господарства

Будко О. О. – слухач денного факультету пiдготовки магiстрiв державного управлiння Харкiвського регiонального iнституту державного управлiння Нацiональної академiї державного управлiння при Президентовi України



Андрущенко Д. Л. – слухач магістратури державного управління ХНЕУ

Аведян Я. В. – студент Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна

Апостолук О. З. – викладач-стажист Тернопільської академії народного господарства

Бараннік І. І. – методист Міжгалузевого інституту підвищення кваліфікації ХНЕУ

Григоренко А. М. – старший викладач ХНЕУ

Ушкальов В. В. – викладач ХНЕУ

Холодова І. М. – слухач магістратури державного управління ХНЕУ

Глазунова О. С. – аспірант Дніпропетровського національного університету

Шемаєва Л. Г. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Ганоцька С. О. – магістр технічних наук, головний спеціаліст Департаменту Фонду державного майна України

Стешенко С. О. – слухач магістратури державного управління ХНЕУ

Наумік К. Г. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Гордієнко Л. Ю. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Гатеж В. М. – аспірант ХНЕУ

Грушенко М. В. – канд. техн. наук, начальник навчального відділу Харківського університету Повітряних Сил

Шалімова І. М. – канд. пед. наук, доцент Харківського університету Повітряних Сил

Керницький О. М. – викладач Харківського університету Повітряних Сил

Разуменко Д. О. – аспірант Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди

Шевченко Л. С. – студент ХНЕУ

Карнаухова А. В. – студент ХНЕУ

Салашенко Т. І. – студент ХНЕУ

Чіліб'єва О. В. – студент ХНЕУ

Телевний В. В. – студент ХНЕУ

Філінюк Н. М. – студент ХНЕУ

Лашина О. Ю. – студент ХНЕУ

Лукинська М. Ю. – студент ХНЕУ

Кулагіна Л. М. – асистент Київського національного торговельно-економічного університету

Фортуна В. В. – канд. фіз.-мат. наук, доцент Донецького державного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського

Бондаренко П. І. – студент ХНЕУ

Сумін В. О. – канд. екон. наук, доцент Донецького національного технічного університету

Білоусенко М. В. – докторант Донецького національного технічного університету

Шемигон Н. Ю. – викладач Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди

Бочелюк В. Й. – докт. психол. наук, професор Гуманітарного університету "Запорізького інституту державного та муніципального управління"

Толстікова О. В. – викладач ХНЕУ

Щолок О. Б. – аспірант Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди

Ярощук О. Л. – студент ХНЕУ

Верлан О. О. – асистент Київського національного торговельно-економічного університету Вінницький торговельно-економічний інститут

Судома О. В. – студент Київського національного торговельно-економічного університету

Чаус А. Д. – аспірант Державної академії керівних кадрів культури і мистецтв (м. Київ)



Пономарьов О. С. – канд. техн. наук, професор Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут"

Снігурова І. І. – викладач Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут"

Сасіна Л. О. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Лугова В. М. – аспірант ХНЕУ

Никифоренко А. Р. – старший викладач Донецького інституту управління

Горовий Д. А. – викладач ХНЕУ

Опрятний С. М. – доцент Гуманітарного університету "Запорізького інституту державного та муніципального управління"

Опрятна О. С. – викладач Гуманітарного університету "Запорізького інституту державного та муніципального управління"

Шаргородська Н. Л. – здобувач Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова

Коноваленко О. І. – студент ХНЕУ

Мамалига В. В. – студент ХНЕУ

Прокоф'єва Л. Б. – канд. пед. наук, доцент Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова

Савіна Н. В. – студент ХНЕУ

Добринь С. В. – аспірант ХНЕУ

Ігнатюк О. А. – канд. техн. наук, доцент Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут"

Єрмоленко О. О. – аспірант ХНЕУ

Сахань О. М. – канд. соц. наук, доцент Національної юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого

Кузь О. М. – канд. соц. наук, доцент ХНЕУ

Ястремська О. М. – докт. екон. наук, доцент ХНЕУ

Яковенко К. В. – аспірант ХНЕУ

Шведенко М. О. – студент ХНЕУ



Зміст

Амосов О. Ю., Луговенко Н. В. Роль державного управління в регулюванні діяльності пенсійних фондів на фінансових ринках України.....	5
Желюк Т. Л. Методичні підходи до оцінювання роботи державних службовців в контексті посилення їх мотивації.....	6
Бабічев А. В. Інформаційний вектор та управлінський аспект в системі безперервної освіти України.....	10
Кобзев П. М. Системный подход к совершенствованию государственного управления и местного самоуправления.....	13
Кривобок В. Ю. Проблеми вдосконалення механізму професійного зростання державних службовців на регіональному рівні.....	16
Орлов П. А., Орлов С. П. Проблемы государственного регулирования начисления амортизации и износа основных средств.....	19
Рудакевич М. І. Морально-етична соціалізація державних службовців у трудовому колективі.....	24
Пащенко Д. О. Державна регіональна політика у сфері інноваційного розвитку.....	25
Безгін К. С. Врахування мотиваційного аспекту при прийнятті та реалізації державно-управлінських рішень.....	29
Зоркіна Ю. В. Забезпечення оперативності руху інформації в суді першої інстанції.....	33



Вацьковски К. С., Банька М. Л. Региональная политика Европейского Союза.....	35
Мирна Т. С. Інформаційне забезпечення державного регулювання економічної активності населення.....	38
Мельниченко О. А. Корупція: полеміка щодо визначення поняття.....	41
Жукарєв В. Ю. Експертна оцінка альтернатив організаційно-управлінських трансформаційних рішень на прикладі органів державної влади.....	42
Щелчкова Ю. А. Управління зайнятістю молоді в регіоні.....	47
Мельниченко О. А., Чухно І. А. Стан та перспективи розвитку господарств населення.....	50
Савченко Б. Г., Приходько Н. В., Приходько В. А. Підвищення ефективності державного управління через розмежування владних функцій і повноважень на місцевому рівні.....	52
Смиричинський В. В. Логістичний менеджмент державних закупівель як нова управлінська парадигма.....	55
Манойленко О. В. Напрямки підвищення ефективності державного управління підприємствами комунальної власності.....	59
Бень Г. М. Шляхи удосконалення процедури державної закупівлі.....	63
Аведян Л. Й. Механізм реалізації соціально-економічної політики держави.....	66
Понікаров В. Д. Державне забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності.....	69

Афанасьєв М. В. Використання антропосоціального підходу в управлінні в органах державної влади та місцевого самоврядування.....	71
Кузнецов А. О. Загальні підходи до моделювання соціально-економічного розвитку регіону.....	72
Кривокульська Н. М. Удосконалення економічного механізму реалізації екологічної політики держави в умовах формування перехідної економіки в Україні.....	73
Якимишин Л. Я. Роль державного регулювання в координації і розвитку систем логістичного обслуговування підприємства.....	77
Кострикiна С. А. Шляхи вдосконалення міжбюджетних відносин в Україні.....	80
Бречко О. В. Фінансова модель муніципального менеджменту: управління бюджетними потоками.....	83
Купіна Т. О. Особливості застосування системного підходу до державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку в Україні.	88
Григоренко Н. В. Економічні методи державного регулювання цивільного захисту в Україні.	91
Степаненко С. В. Зовнішньоекономічна діяльність України: розвиток подій та зміни.	93
Длугопольський О. В. Процес ухилення від податків: теоретико-методологічний зріз.....	95
Дудкіна О. П. Стратегічне планування в системі функціональних механізмів регулювання економічного і соціального розвитку регіону.....	96
Клюєв В. П., Глазунов С. В. Науково-громадська експертиза кандидатур на посади керівників місцевих органів влади.....	100



Васіна А. Ю. Удосконалення механізму надання управлінських та адміністративних послуг органами державної виконавчої влади.....	101
Першуков Л. С. Вплив інформаційних технологій на підвищення продуктивності у сфері державних послуг.	104
Чудна Т. М. Формульний підхід до обрахунку міжбюджетних трансфертів.	108
Лініченко І. В. Шляхи вдосконалення державної політики оплати праці.....	114
Попович Т. М. Стратегія регулювання ринку споживчих товарів в регіоні.....	119
Будко О. О. Впровадження соціально-психологічної служби в органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування як передумова успішної інтеграції України до ЄС.....	122
Андрущенко Д. Л. Психологічні передумови створення сприятливого мікроклімату в органах державної влади та місцевого самоврядування.....	125
Аведян Я. В. Особливості менталітету державного службовця в Україні, що впливають на ефективність його діяльності.....	126
Апостолюк О. З. Особливості формування і розвитку конкурентного середовища в перехідній економіці України.....	129
Бараннік І. І. Економічний механізм збереження природних ресурсів.....	130
Григоренко А. М. Оцінка психологічних якостей державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування із застосуванням методики групової оцінки особистості.....	134

Ушкальов В. В. Використання психодраматичного підходу у формуванні професійних вмінь та якостей державного службовця.....	136
Холодова І. М. Психологічні аспекти формування культури державних службовців як представників влади.....	139
Глазунова О. С. Застосування психолого-педагогічних технологій для вироблення в державних службовців вмінь та навичок публічного спілкування.....	140
Шемаєва Л. Г. Особливості підготовки державних службовців у магістратурі державного управління Харківського національного економічного університету.....	142
Ганоцька С. О. Застосування новітніх психотехнологій з метою підвищення ефективності діяльності державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування.....	145
Стещенко С. О. Психологічні чинники підвищення професіоналізму державних службовців.....	149
Наумік К. Г. Психологічні аспекти підготовки державних службовців.....	150
Гордієнко Л. Ю., Гатеж В. М. Генеза та сучасний стан управління людськими ресурсами в умовах трансформаційних змін у державно-управлінському аспекті.....	152
Грушенко М. В., Шалімова І. М., Керницький О. М. Становлення особистості майбутнього військового фахівця в умовах процесу гуманітаризації технічної освіти.....	159



Разуменко Д. О. Аксіологічний компонент у структурі економічної культури особистості.....	161
Шевченко Л. С. Межпоколенные конфликты в современной семье.....	162
Карнаухова А. В. Развитие функций и потенциала современного руководителя-лидера.....	164
Салашенко Т. И., Чилибьева О. В. Электронные коммуникации как причина асоциализации общества..	165
Телевной В. В. Мотивация труда на предприятии	166
Филинюк Н. Н. Социально-психологическое развитие способности публичного выступления – элемента современного человеческого капитала.....	168
Лашина О. Ю. Социологический анализ мотивации как составляющей эффективного управления.....	169
Лукинская М. Ю. Роль мотивации и мотивов поведения в управлении потенциалом личности.....	171
Кулагіна Л. М. Дослідження соціально-психологічних чинників розвитку потенціалу особистості (на прикладі діяльності ВНЗ)	172
Фортунa В. В. Синергетический подход к описанию поведения личности в группе и процесса образования социальных групп.....	173
Бондаренко П. И. Исследование процесса социализации личности и его особенности.....	176
Сумин В. А. Проградиентность мотивов деятельности работника системы управления	178
Белоусенко М. В. Природа личности в экономической теории: альтернативные подходы.....	179

Шемигон Н. Ю. Ціннісні орієнтації як складова професійного розвитку	181
Бочелюк В. Й. Розвиток самосвідомості керівника.....	182
Толстікова О. В. Соціальні процеси як складова мотиваційного механізму у створенні ефективної системи управління.....	184
Щолок О. Б. Самоосвіта як необхідна складова саморозвитку особистості	185
Ярощук О. Л. Личностно ориентированные технологии развития.....	186
Верлан О. О., Судома О. В. Проблеми організації та діяльності міської прокуратури як різновиду малої соціальної групи	187
Чаус А. Д. Самовизначення особистості в параметрах культури постмодерну	191
Пономарьов О. С., Снігурова І. І. Соціокультурний потенціал особистості як джерело її саморозвитку....	193
Сасіна Л. О., Лугова В. М. Золота пропорція як критерій оцінки стану мотивації на підприємстві	194
Никифоренко А. Р. Вплив методологічного колективізму в історичній науці на формування світогляду молоді.....	196
Горовий Д. А. Інформаційні ресурси як джерело виникнення конфліктів між особистістю та підприємством	197
Опрятний С. М. Ефективність уникнення стресових ситуацій в управлінні закладами освіти	198
Опрятна О. С. Готовність делегування повноважень в освітній установі.....	200



Шаргородська Н. Л. Організація і регуляція часу в діяльності людини.....	201
Коноваленко О. И., Мамалыга В. В. Влияние информационной агрессии в СМИ и масс-медиа на поведение и психику человека.....	202
Прокоф'єва Л. Б. Науково-дослідна робота як засіб формування високої культури особистості майбутнього спеціаліста	204
Наумик Е. Г. Социально-психологические основы современных технологий развития личности.....	206
Савіна Н. В. Образование, практическая деятельность и поведение как факторы формирования личности	207
Добрынь С. В. Человеческий фактор в условиях развития кооперационных связей предприятия.....	208
Игнатюк О. А. Социально-психологические проблемы оценивания потенциала личности будущего инженера.....	209
Сасина Л. А. Теоретические подходы к изучению личности	211
Єрмоленко О. О. Формування і використання трудового потенціалу в АПК.....	213
Сахань О. М., Кузь О. М. Психологічні чинники формування політичної поведінки особистості.....	214
Ястремська О. М., Яковенко К. В. Методичний підхід до оцінювання особистісних та професійно-ділових якостей персоналу (службовців і керівників)..	218
Наумик Е. Г., Шведенко М. А. Успех личности как психологическая основа формирования нового мировоззрения.....	221