

Головне управління освіти і науки
Дніпропетровської обласної державної адміністрації
Обласний комунальний вищий навчальний заклад
"Інститут підприємництва "СТРАТЕГІЯ"

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ
ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ
ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Збірник наукових праць
IV Міжнародної науково-практичної конференції
(29–30 березня 2012 року • м. Жовті Води)

У двох томах

Том 1. Актуальні питання економіки сьогодення

Дніпропетровськ
Видавець Біла К. О.
2012

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:

Голова оргкомітету:

Шумейко О. О. – проф., д-р тех. наук, ректор ОКВНЗ «Інститут підприємництва «Стратегія».

Заступник голови:

Наконечна Т. В. – доц., канд. фіз.-мат. наук, проректор з наукової роботи, професор кафедри «Комп'ютерних та інформаційних технологій» ОКВНЗ «Інститут підприємництва «Стратегія».

Члени оргкомітету:

Сазонець І. Л. – проф., д-р екон. наук;
Сазонець О. М. – проф., д-р екон. наук;
Ядранський Д. М. – доц., д-р с. наук;
доктор Стефан Дирка;
доктор Ентоні Сташ;
доктор Дан Лакрама;
Когут П. І. – проф., д-р фіз.-мат. наук.

Вчений секретар конференції:

Лисенко Ю. В. – доц., канд. екон. наук.

П 78 Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності : зб. наук. праць IV Міжнарод. наук.-практ. конф., 29–30 бер. 2012 р. : у 2 т. – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2012.

ISBN 978-617-645-051-1

Т. 1 : Актуальні питання економіки сьогодення. – 2012. – 108 с.

ISBN 978-617-645-052-8

У збірнику надруковано матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності».

Для студентів, аспірантів, викладачів ВНЗів та наукових закладів.

УДК 336
ББК 65

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ТА МЕТОДИ
НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

PhD Sarbovan M.L.

Tibiscus University of Timisoara, Romania

THE NECESSITY OF A FUNCTIONAL GLOBAL CURRENCY

The forecasting of the market events can play a major role in orientating the macroeconomic policy, so that governors could optimally use the budget, the fiscal and the monetary tools in such a manner that it should meet the expectation of the citizens. As John Maynard Keynes said in his “The General Theory of Employment, Interest and Money”, 1936, “the State ... is in the position to calculate the marginal efficiency of capital goods on long views and on the basis of the general social advantage” [1].

The classic thinking believed that the monetary economic factor owes a neutral and invariant character, in the context that market exchanges present a generalized equivalence, aiming to the fulfillment of the social solvent needs in the output allocation process.

The opinion that money goes between perfect balanced exchange mechanisms originates into a reality that accompanied the humanity along its’ entire history: there is always a master gold standard, available for measuring the economic or even non economic activities.

Because the gold standard remained unique, states used this to multiply the currencies, and because of the permanent ratio established by the market exchanges among gold and various goods, national currencies included, there is a largely spread believe that the amount of money currently used in circulation do not interfere with the real economic phenomena, such as investments, expenses, and so on, but on the contrary, the lack of cash could bring blockages and turbulences.

The idea that a perfect balance in international exchange is necessary and it could be safer solved by the gold standard monetary system is not new: taking only the modern times, Keynes, and many other specialists, supported the gold-anchored monetary system proposed at Bretton Woods, 1944. Keynes even proposed the world unit of currency, named “bancor”, administrated by a global central bank, to a better directing the international trade and payments, for cutting undue deficits and surpluses.

This vision, however, points to a global market model that would better remain inside the restrictions of stabile and non speculative environment, where transactions do not affect the economic processes and activities, but they could only temporary and by chance change the prices.

Assuming that the currency, anchored to the gold standard, cannot change anything only by themselves, they could be mostly used as any other merchandise,

and balance the goods offer; in a static equilibrium, obtained step by step, given the money offer and demand, and the goods on the market, if an injection of money raises the monetary offer, the only thing that could happen would be a proportional all prices raising, leaving unchanged the relative prices, which equivalents with restoring the balance.

Even so, perfectionists have seen the necessity of controlling the gold injection into the world economy system: in his “Booms and Depressions. Some First Principles”, 1932, Irving Fisher reminds us about “Lehfeldt Plan”, a syndicate of nations composed by US and British Empire, that would eventually control the gold production, according to the world monetary needs [2]. This observation is connected to the reality that gold plays a large role in the world monetary system, even though it functions as a reserve, and it is a small part in the circulating system.

The world money control based on the restricted gold production went on with the supplementary silver control, world wide; even in the Romanian case, in order to stabilize the macroeconomic equilibrium during the transition of our country to the market economy, the famous professor Anghel N. Rugina, American of Romanian origin, proposed a silver “leu”, after the 1989 Revolution [3].

In 2011, Robert Mundell proposed to China a new reform of the global currency system, having in center the “INTOR” currency [4]. and we still wait for the result of this vision. His idea was to stabilize the international trade, in the perspective that USA, EU and China would owe almost a half of the international trade.

Conclusion

There are countries that established prohibition upon its citizens to hold gold: USA in 1934, tried this post-crisis policy; in our country as well, during the socialist epoch there were a quasy-legal directive against wearing golden ornaments, accompanied by a contingent control of the gold commerce.

Such measures can only have a paradoxical effect, enhancing the population’s trust in the gold standard and gold as a top asset, and this works in the whole world.

Given this observation upon precaution and prudence in the human behavior, we appreciate that the global functional currency, that is a necessity, will remain linked to the gold standard, even if we like it or not.

The list of references:

1. Keynes J. M., 1936, «The General Theory of Employment, Interest and Money» [Electronic resource] / J.M. Keynes. – Mode access: <http://www.marxists.org/reference/subject/economics/keynes/general-theory>
2. Fisher I., “Booms and Depressions. Some First Principles”, 1932, New York, ADELPHY COMPANY PUBLISHERS [Electronic resource] / I. Fisher. – Mode access: <http://www.fraser.stlouisfed.org/docs/publications/books/booms-fisher.PDF>
3. Rugina A. N. “The Economic Theory and Practice in the Transition Epoch and After”, “Foundation Romania of Tomorrow” Printing House / A. N. Rugina . – Bucharest, 1994.
4. Mundell R. “International Monetary Reform” 2011 [Electronic resource] / R. Mundell. – Mode access: <http://www.robertmundell.net>

Андрейшина Н.Б.

ОКВНЗ «Інститут підприємництва «Стратегія», м. Жовті Води, Україна

АДАПТИВНИЙ ПІДХІД В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ ПРОГНОЗУВАННІ ПОКАЗНИКІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасних умовах господарської незалежності підприємств для багатьох з них стало актуальним питання прогнозування. При складанні плану виробництва важливі не тільки можливості підприємства але й попит на продукцію яку виробляє підприємство. Зараз, коли підприємства змушені працювати за «ринковими законами», менеджери хочуть знати перспективи розвитку свого підприємства, передбачити майбутнє, щоб оцінити можливі шляхи розвитку, передбачити наслідки тих або інших рішень.

Прогноз став засобом визначення основних характеристик, пріоритетів і напрямів державної економічної та соціальної політики. Більш того, в сучасних умовах на регіональному рівні прогнозні розробки стали домінувати над плановими. Логічним наслідком посилення ролі прогнозування в рішенні задач сучасного управління стало підвищення вимог до обґрунтованості та надійності прогнозних оцінок. Застосування традиційних методів прогнозування не забезпечує необхідного рівня надійності. Бар'єром для її досягнення є невизначеність і відсутність стабільності в соціально-економічному розвитку України.

У подібній ситуації адекватність в описі процесів досягається за допомогою моделей, побудова яких ґрунтується на адаптивних засадах. На відміну від традиційних, ці моделі при відображенні поточного стану досліджуваного об'єкта здатні враховувати повільну зміну його динамічних характеристик. Це перетворює їх в ефективний інструмент для прогнозування та аналізу процесів, що характеризують сучасну економіку [1].

Створення апарату адаптивного моделювання соціально-економічних процесів було розпочато Р. Брауном, Р. Майер і продовжено Н.С. Райбманом, В.М. Чадеєвим, В.П. Бородюк, Е.К. Лецьки, В.В. Давнісом [2] та іншими.

Однак моделі, наділені адаптивними властивостями, вирішують питання надійності лише в короткострокових прогнозах. В оцінках же довгострокової перспективи має бути присутня інформація про ті тенденції, які динаміка модельованих процесів поки не відображає, але прояв цих тенденцій очікується. Інформація подібного роду, як правило, якісна, а її носієм є людина, що володіє здатністю генерувати свої раціональні очікування щодо майбутнього. Тому необхідний рівень надійності можна забезпечити тільки за допомогою тих адаптивних моделей, в яких є інформація експертного характеру.

Прогнозні моделі на основі комбінування адаптивного підходу та раціональних очікувань інтерпретується як моделі, які «приспосовуються до розумного», а в практичних розрахунках в якості раціональних очікувань використовуються експертні оцінки щодо можливих варіантів розвитку прогнозованого процесу.

В укрупненому вигляді схема адаптивно-раціонального моделювання реалізується в три етапи.

Перший етап передбачає побудову адаптивно-імітаційної моделі та проведення з її допомогою імітаційних розрахунків, результатом яких є оцінки емпіричних ймовірностей правдоподібності альтернативних варіантів очікуваних рівнів прогнозованого процесу.

Після отримання цих оцінок починається другий етап прогнозних розрахунків, на якому застосовується процедура експертного опитування для формування раціональних очікувань. Існує кілька методів отримання експертної інформації: дискусія, анкетування та інтерв'ювання, метод Дельфи, мозковий штурм.

Третій етап є етап застосування адаптивної моделі для побудови траєкторії, в якій відповідно до заданої ступенем довіри комбінуються прогнозні оцінки фактографічної і суб'єктивної природи.

Адаптивність і раціональне різноманітність уявлень про майбутнє перетворюють адаптивно-раціональну модель в гнучкий інструмент для розробки прогнозних рішень.

Таким чином, складовими адаптивно-раціонального моделювання є:

- 1) адаптивно-імітаційні моделі;
- 2) процедури експертного опитування;
- 3) адаптивні моделі перехідних процесів.

Математичний апарат, що забезпечує практичну реалізацію перших двох складових можна вважати відомим. Що стосується третьої складової, то моделі, що дозволяють реалізувати адаптивний перехід з екстраполяційної траєкторії на очікувану експертами (тобто адаптивні моделі перехідних процесів) до теперішнього часу в прогностики достатньо не розроблялися.

Список використаних джерел:

1. Иващенко П.А. Адаптация в экономике / П.А. Иващенко. – Х.: Вища шк., Изд-во при Харьк. ун-те, 1986. – 144 с.
2. Давнис В.В. Адаптивное прогнозирование: модели и методы / В.В. Давнис. – Воронеж: Изд-во Воронежского госуниверситета, 1997. – 196 с.
3. Лукашин Ю.П. Адаптивные методы краткосрочного прогнозирования временных рядов / Ю.П. Лукашин. – М.: Финансы и статистика. – 2002. – 416 с.

Вафин Э.Я.

*Отделение Пенсионного фонда России по Республике Татарстан,
г. Казань, Российская Федерация*

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К МОДЕЛИРОВАНИЮ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СИСТЕМЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Построение эффективных моделей прогнозирования невозможно без их соответствующего актуарного сопровождения. Это связано с тем, что финансовое равновесие и устойчивость пенсионной системы могут быть обеспечены только при законодательно установленном актуарном равновесии, закрепляющем размеры ее резерва в любой момент времени. Требования актуар-

ного равновесия заключаются в том, что при прекращении функционирования системы в любой будущей момент времени резервов должно быть достаточно для обеспечения выполнения всех пенсионных обязательств. Актуарное равновесие позволяет перевести абстрактную формулу долгосрочного финансового равновесия в конкретную практическую плоскость. Пенсионным законодательством обычно устанавливается норма, что система должна поддерживать определенный уровень накопления, например, равный k -кратному размеру годовых расходов на выплату пенсий в течение x лет (периода равновесия). Методически актуарная оценка позволяет установить, соответствует ли существующее финансовое состояние системы законодательно закрепленному актуарному равновесию.

Актуарные расчеты уже стали необходимым элементом сопровождения при формировании законодательства о профессиональном пенсионном страховании. Они лежат в основе определения предельной величины платежей в профессиональные пенсионные системы. Актуарное оценивание пенсионных систем представляет собой оценку способности пенсионной системы выполнять принятые на себя обязательства по выплате пенсий в долгосрочной перспективе при различных сценариях демографического и социально-экономического развития страны. Иными словами, актуарные расчеты представляет собой финансовый прогноз устойчивости пенсионной системы в будущем.

При этом под финансовой устойчивостью пенсионной системы мы понимаем характеристику стабильности финансового положения ПФР, обеспечиваемую высокой долей собственного капитала в общей сумме используемых финансовых средств. Оценка уровня финансовой устойчивости осуществляется с помощью использования системы абсолютных и относительных показателей. На финансовую устойчивость оказывают влияние внешние и внутренние факторы. К внутренним факторам относятся в т.ч.: порядок проведения индексации, особенности пенсионного законодательства.

К внешним факторам, влияющим на финансовую устойчивость, относятся в т.ч.: экономические условия, численность получателей трудовой пенсии и застрахованных лиц, величина тарифов страховых взносов, распределение наемных работников по группам зарплаты (доходов), распределение застрахованных лиц по стажу, инвестиционная политика застрахованных лиц.

Как известно, обязательные пенсионные системы действуют на основе финансовых принципов и правил, которые существенно отличаются от используемых в частных системах. Хотя и применяют сходные математические методы. Так, частные страховые компании осуществляют финансирование пенсий на основе принципа индивидуальной эквивалентности, который предусматривает, что современная стоимость взносов каждого застрахованного лица должна быть в среднем равна современной стоимости выплат. В модели (схеме) «с установленными выплатами» это приводит к тому, что в практической деятельности взносы (премии) на пенсионное страхование рассчитываются для когорт по возрасту заключения договора страхования. Индиви-

дуальные премии могут быть рассчитаны для лиц с определенными заболеваниями. При этом в принципе не происходит перераспределения между поколениями, группами с различным уровнем дохода, а единственными застрахованными рисками являются дожитие, преждевременная смерть и инвалидность. В схемах «с установленными выплатами» принцип индивидуальной эквивалентности выполняется автоматически: баланс счета каждого участника определяется только взносами и инвестиционным доходом. Тогда как в обязательных системах правила выводятся из общих принципов социального страхования, а не диктуются финансовыми требованиями.

В связи с этим, в основе расчетов прогнозных моделей должны лежать основные методические принципы их построения. Так, важнейшим из них является принцип финансовой солидарности, когда взимаемые страховые взносы или налоги начисляются исходя из индивидуального уровня дохода, независимо от индивидуального риска или личных обстоятельств, например, слабого состояния здоровья или наличия иждивенцев. Поэтому в пенсионных системах страхового типа принцип финансовой солидарности реализуется через установление одинаковых страховых тарифов для застрахованного населения, взимаемых как фиксированный процент от страхуемых заработков.

Вторым методическим принципом является принцип коллективной финансовой эквивалентности, который подразумевает, что в любой момент времени современная стоимость всех будущих расходов пенсионной системы равна современной стоимости ее будущих доходов. При этом, во-первых, требуется, чтобы пенсионная система находилась в долгосрочном финансовом равновесии, и, во-вторых, допускается перераспределение доходов среди разных групп населения до тех пор, пока сохраняется долгосрочное финансовое равновесие. Это также означает, что в долгосрочной перспективе доходы должны покрывать расходы вне зависимости от того, создаются ли резервы или пенсионная система функционирует на распределительных принципах.

Отсюда вытекает третий методический принцип, при котором пенсионные средства не должны использоваться на иные цели, а правительство не должно заимствовать их безвозмездно или под процентные ставки ниже рыночных.

Четвертый методический принцип эквивалентности предусматривает, что представители всех поколений выплачивают приблизительно одинаковую часть своего дохода в течение активной жизни с целью приобретения равных прав на получение пенсии. В распределительных и частично накопительных пенсионных системах поколения, включенные в систему в более ранние сроки, обычно платят более низкие страховые взносы, чем поколения "зрелой" или близко к "зрелой" стадии развития системы, но получают при этом одинаковые пенсии. Для развивающихся экономик более низкие размеры страховых взносов для более ранних поколений могут быть оправданы тем, что их уровень жизни обычно существенно ниже материального благосостояния следующих поколений, и "возврат" предшествующим поколениям хотя бы части результатов экономического роста может рассматриваться как справедливый.

Таким образом, принцип актуарной эквивалентности предусматривает, что взносы каждого поколения эквивалентны пенсионным выплатам, или что разница между объемом взносов и объемом выплат одинакова для всех поколений, застрахованных в рамках пенсионной системы.

Методики актуарного обеспечения различают источники финансирования пенсионных систем за счет прямых или специальных (целевых) налогов, за счет страховых взносов, уплачиваемых работодателями и/или работниками, за счет инвестиционного дохода, а также прочих источников.

Обязательные пенсионные системы обычно финансируются за счет взносов или налогов. Системы, финансируемые преимущественно за счет взносов, частично субсидируются государством. В зависимости от уровня фондирования, определенное значение для обеспечения пенсионных обязательств имеет инвестиционный доход. Пенсионные системы, финансируемые преимущественно из налогов обычно являются распределительными, а финансируемые за счет страховых взносов могут иметь любой уровень фондирования.

Однако при выборе финансовой модели существуют ограничения и риски, а также необходимость учета стоимости того или иного варианта развития. Выбор модели финансирования системы предполагает определение как минимум двух из четырех следующих параметров:

- желаемый размер пенсий, выраженный в абсолютном значении или как уровень замещения заработка;
- степень актуарной эквивалентности участия поколений;
- желаемый уровень резервов;
- желаемый уровень страхового тарифа (ставки налога).

В практике актуарных расчетов используются при определении относительной стоимости следующие показатели:

- «солидарная» стоимость, рассчитываемая как отношение расходов на выплату пенсий к общему объему страхуемых доходов;
- коэффициент пенсионной нагрузки, определяемый как соотношение численности пенсионеров и плательщиков взносов;
- коэффициент замещения, который определяется как соотношение средней пенсии к среднему уровню заработной платы, учитываемой для целей пенсионного страхования.

Основным методическим посылом актуарных расчетов будет то, что со временем, все большее количество работников будет выходить на пенсию, и общая численность получателей пенсий будет увеличиваться. При этом каждое новое поколение уплачивает страховые взносы в течение более длительного периода времени и получает большую пенсию. Расходы быстро возрастают. Основной угрозой финансовой устойчивости пенсионной системы будет опережающий рост численности пенсионеров в первые годы по сравнению с ростом экономически активного населения за те же годы. Однако росту численности пенсионеров сопутствует расширение круга охваченных лиц, которое обычно замедляется после одного, двух десятилетий существования пенсионной системы. При этом важнейшими условиями сохранения финансовой устойчивости пенсионной системы будет наличие следующих тенденций:

- когда все выходящие на пенсию платили страховые взносы в течение всей трудовой деятельности и приобрели право на полную пенсию;
- когда количество умирающих пенсионеров будет приблизительно равно количеству выходящих на пенсию.

Данная теоретическая модель финансовой устойчивости, применимая как при распределительных, так и накопительных способах финансирования, характеризует достижение системой стационарного или равновесного состояния. При этом основными условиями данной модели должна быть зависимость пенсионных выплат от периода уплаты и уровня взносов, невозможности застрахованным приобретать пенсионные права за годы, в течение которых не платились страховые взносы. Однако полагаться на длительное сохранение указанных условий было бы неверным, так как реальная заработная плата неизменно со временем увеличивается, а демографическая ситуация изменяется, в частности, возрастная структура населения, охваченного пенсионной системой, и ожидаемая продолжительность жизни. В то же время нормы и условия предоставления пенсий обычно трансформируются, расширяя права и охват различных категорий населения, вводится перерасчет выплат.

К.э.н. Гарифова Л.Ф.

Приволжский федеральный университет, г. Казань, Российская Федерация

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

На сегодняшний день информация оказывает влияние на все сферы деятельности как отдельного предприятия, так и экономики в целом. Под воздействием информации находятся как вертикальные экономические структуры (отдельные предприятия, финансово-промышленные группы, корпорации и объединения, международные объединения и целые рынки), так и горизонтальные структуры (рынок товаров и услуг, финансовый рынок, рынок рабочей силы). На сегодняшний день формируется новое экономическое пространство – новый рынок, или интернет-рынок, как система новых экономических отношений. В России процесс интеграции находится в стадии зарождения, но, несмотря на трудности и проблемы, все большее число предприятий осознают новые возможности ведения бизнеса в интернет-среде [1].

В информационной экономике хозяйствующие субъекты, стремясь завоевать свою нишу на рынке и удержать ее, начинают поиск новых возможностей, новых форм и способов для реализации экономических интересов – информационные технологии тут становятся незаменимы. На наш взгляд, среди важнейших преимуществ электронного бизнеса следующие: охват деловой аудитории, скорость распространения информации, и, вследствие этого, высокая эффективность работы. В связи с мировым кризисом в конце 2008 – начале 2009 гг. предприятиям потребовалось искать более экономичные каналы информирования и сбыта, а потребители ещё более стали заинтересованы в исключении посредников.

Плюсы от реализации экономических интересов предприятия в интернет-среде, на наш взгляд следующие:

- Интернет-технологии позволяют автоматизировать процесс закупки и распределения товаров и услуг. В число реальных выгод, которые предприятия получают от онлайн-снабжения, входят снижение в среднем на 73% стоимости осуществления транзакций и уменьшение на 70–80% времени на организацию закупок, а за счет онлайн-поиска и сравнения цен на товары предприятия могут добиться экономии в размере от 5 до 20% от их стоимости и на 10–15% сократить время вывода на рынок новой продукции [2]. Предприятия, использующие технологии онлайн-закупок, добиваются большей прозрачности снабжения и управления, имеют более эффективные бизнес-процессы и могут лучше контролировать закупочные цены.

- С ростом аудитории и все более глубоким проникновением интернета в российские регионы, динамично развивается и рынок финансовых интернет-услуг. По оценкам экспертов, предоставление предприятиям широкого спектра финансовых Интернет-услуг, включая удаленное расчетное, депозитарное обслуживание, совершение операций с валютой, трейдинг, эквайринг и т.д. станет в ближайшие годы немаловажной технологией повышения эффективности бизнеса. Переход на интернет-обслуживание позволит обеспечить заметный рост эффективности управления финансовыми ресурсами.

- Интернет позволяет найти новые экономичные, и эффективные каналы сбыта, продвижения, и информирования;

Интернет-технологии являются одним из основных, но не единственным ключевым аспектом в электронном бизнесе. Любое предприятие, независимо от отраслевой принадлежности, думает над тем, как будет развиваться его бизнес, что происходит с его отраслью, где лежит диапазон операционной эффективности и конкурентоспособности. И если до кризиса достижение определенного уровня внутренней эффективности обеспечивало успешность любого бизнеса, то в настоящее время ситуация радикально изменилась. Современная ситуация характеризуется изменениями, связанными с взрывным развитием информационных технологий и телекоммуникаций и, как следствие – глобализацией бизнеса и изменением самого характера взаимодействия между участниками бизнес-процесса.

Итак, рассматривая интернет-среду как новую среду для реализации экономических интересов предприятий необходимо выделить основные способы реализации экономических интересов в этой среде:

1) Реализация экономических интересов предприятий путем полной интеграции в интернет-среду: предприятие занимается продажей товаров и услуг преимущественно через интернет, путем создания (открытия) интернет-магазина(ов) – что является основной деятельностью предприятия. Т.е. открывается в сети сайт, на котором размещается каталог продукции (товаров), и с помощью которого потребитель может заказать (купить) нужные ему товары. Как один из примеров виртуальных организаций, реализующих свои экономические интересы путем полной интеграции в интернет-среду можно привести интернет-магазин OZON.ru. Оборот в первом полугодии данного мага-

зина в 2009 году увеличился по сравнению с таким же периодом 2008 года на 20% и составил 1,4 млрд. рублей [3].

2) Реализация экономических интересов путем частичной интеграции в интернет-среду: здесь интернет предоставляет дополнительные возможности для реализации некоторых экономических интересов путем создания: Интернет-магазинов – Этот способ используется многими предприятиями, уже осуществляющими продажи оффлайн, как дополнительная возможность реализации экономических интересов. Сайтов-каталогов – Этот способ используется очень многими предприятиями, уже имеющими интернет-сайты. Чаще всего, в каталоге присутствует подробное описание товаров (услуг), сертификаты, награды, рекомендации экспертов и т.д. Здесь же часто присутствует история возникновения и развития компании. Сайтов-рекламной акции – Компания проводит рекламные акции, мероприятия по стимулированию сбыта, которые освещаются в интернет с помощью специально разработанного интернет сайта. Иногда происходит смешение выше перечисленных категорий сайтов. Инфо-сайт – это сайт, предоставляющий основную информацию о хозяйствующем субъекте: содержит информацию о сфере деятельности хозяйствующего субъекта, производимых товарах или оказываемых услугах, прайс-лист, контактную информацию и форму обратной связи. При необходимости может иметь дополнительные страницы с фото-, аудио- и видео-галереями, гостевую книгу, страницы новостей и отзывов.

В качестве примера предприятий реализующих свои интересы, используя электронную коммерцию как дополнительный способ реализации экономических интересов, можно привести компанию «Эльдорадо», которая совмещает продажи в оффлайн магазинах с продажами техники и другой продукции в онлайн магазинах. Оборот её интернет-магазина в первом полугодии 2009 года вырос на 40% и составил 775 млн. руб. [4].

3) Взаимная (дружественная или агрессивная) интеграция между предприятиями в интернет-среде; Взаимодействие двух или нескольких предприятий на основе дружеских или партнерских отношений по продвижению своих сайтов: Партнеры размещают у себя ссылки на предприятие или на его продукцию. Текстовая ссылка с положительной аннотацией эффективнее, чем баннер, который воспринимается как чистая реклама. Текстовая ссылка означает, что организация, разместившая ее у себя, действительно считает данный ресурс заслуживающим внимания.

Большинство предприятий совмещающих деятельность в оффлайне и онлайн имеют больше возможностей для положительной реализации своих экономических интересов, нежели те, что ведут свою деятельность только оффлайн. Хотя тут тоже существуют некоторые ограничения, например предприятия которые занимаются продажей узкоспециализированных товаров или услуг не могут использовать возможности интернета в полную силу, в таком случае можно создавать инфо-сайты для того чтобы интернет-пользователи имели представление о фирме, возможно размещение различных купонов например на одну бесплатную услугу и т.д.

Всё вышесказанное приводит к следующему выводу: предприятие, использующее интернет среду как основной или дополнительный способ для реализации экономических интересов имеет больше возможностей для положительной реализации своих экономических интересов, нежели то, что ведёт свою деятельность только оффлайн.

В ближайшие годы новые информационные технологии способны коренным образом изменить в России характер взаимодействия различных субъектов хозяйственной деятельности. Общемировой тенденцией становится движение в сторону создания электронного рынка. По мнению аналитиков, торговля будет постепенно уходить во всемирную сеть: ожидается, что в 2012 году продавать и покупать через Интернет будет 850 млн. человек, а общий объем этой отрасли составит \$13 трлн. [5].

Интернет это – новые рынки: сбыта, закупок, производства. Количество пользователей и в России, и во всем мире неуклонно, стабильно и быстро растет [6]. Значит, растут национальный, региональные и глобальный рынки сбыта, а следовательно это огромные возможности для предприятий, стремящихся в полной мере реализовать свой экономический интерес в современных условиях хозяйствования.

Список использованных источников:

1. Мамыкин А.А. Стратегия и тактика маркетинга в Интернет / А.А. Мамыкин // Маркетинг в России и за рубежом. – 2000. – № 2. – С. 48.
2. Интернет-технологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-commerce.ru/>
3. OZON.ru подвёл итоги работы в первом полугодии 2009 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosfincom.ru/market/530997.html>
4. Фадеева А. Эльдорадо онлайн [Электронный ресурс] / А.Фадеева, Н. Копейченко // Газета РБК daily. – Режим доступа: <http://www.rbcdaily.ru/2009/08/21/media/427619>
5. Рост количества сайтов в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ladascaramouche.narod.ru/Internet/internet.html>
6. На середину 2008 число пользователей Интернета составляет больше одного миллиарда трехсот миллионов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.antula.ru/development.htm>

К.е.н. Грабчук О.М.

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна
ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПОРІВНЯННЯ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Економічна система – це сукупність економічних, соціальних, духовних, політичних елементів і зв'язків між ними, які відносяться до різних структурних ланок, що є відносно самостійними і разом з тим активно взаємодіючими між собою [2]. Зазвичай виокремлюють два типи економічних систем: капіталістичну і соціалістичну. Капіталістична економічна система характеризується пануванням приватної власності на засоби виробництва, наявністю експлуатації людини людиною, використанням товарно-грошових відносин

як всезагальної форми зв'язку між суб'єктами господарювання. Соціалістична економічна система характеризується пануванням суспільної власності на засоби виробництва, відсутністю експлуатації людини людиною [3].

Існування елементів капіталізму в економічній системі соціалізму зумовлене тим, що соціалізм виникає з капіталізму, на його базі. Він не може в короткий строк позбутися деяких відносин капіталізму. Ці відносини зазнають певних змін, набувають характерних особливостей внаслідок впливу на них дії економічних законів соціалізму. Рівень зрілості економічної системи капіталізму в різних країнах не був однаковим. В кожній з них залишки виробничих відносин попередньої економічної системи та зародки елементів виробничих відносин наступної системи різні. Причому ця відмінність простежується навіть в країнах, які прийнято класифікувати як промислово розвинуті. До цієї групи відносять 25 країн. Серед цієї групи країн виокремлюють сім найбільш розвинутих – США, Японія, Німеччина, Франція, Великобританія, Італія, Канада – їхнє лідерство визначається надзвичайно високою продуктивністю праці, найбільшими обсягами виробництва ВВП і таким же високим обсягом зовнішньоторгового обороту. Другу групу становлять 14 невеликих за розмірами європейських країн таких, як Австрія, Данія, Швеція, Швейцарія тощо, їхні економічні системи характеризуються високим рівнем соціально-економічного розвитку, значною роллю держави у перерозподілі національного доходу і соціальному захисті населення. В третю групу входять Австралія, ПАР та Ізраїль – економічна система кожної з них також містить в собі значну компоненту виробничих відносин соціалізму. Економічні системи Австралії, ПАР та Ізраїлю формувалися спонтанно, в залежності від того звідки і які саме верстви населення переселялися в ці країни.

Характер економічних систем країн третього світу – Азії, Африки, Латинської Америки, визначається не потребами їх власного розвитку, а потребами капіталу колишніх метрополій. Будучи втягнуті в міжнародний поділ праці не як незалежні держави, а як колонії, країни третього світу тривалий час змушені були миритися і зі своїм колоніальним становищем.

Розпад колоніальної системи відбувався у період після другої світової війни і до середини 50-х років. За цей період стали незалежними такі країни, як Китай, Північна Корея, Північний В'єтнам, Індія, Пакистан, Індонезія, Бірма, Шрі-Ланка, Єгипет, Туніс, Куба та деякі інші. В одних із них формування економічних систем пішло в напрямі капіталізму, в інших – Китай, Північна Корея, Північний В'єтнам і Куба – в напрямі соціалізму.

Для характеристики економічних систем капіталізму і соціалізму виділяють такі пари альтернативних ознак – ринок або план, обмін чи розподіл ресурсів, приватна чи суспільна власність на засоби виробництва. Соціальні системи капіталізму і соціалізму характеризуються основними парами альтернативних ознак – наявність або відсутність безробіття, індивідуальні соціальні гарантії або суспільні фонди споживання і т.д. Духовно-моральні сис-

теми цих суспільних устроїв відображають сукупність ознак, що характеризують пануючі в суспільстві ціннісні орієнтації та традиції взаємовідносин, поведінки та дій – прагматизм, розрахунок, особиста ініціатива та підприємництво або конформізм, колективізм, соборність [1].

Розглянемо основні положення в сфері порівняння економічних систем американського вченого М. Борнстейна. На його думку, визначальними показниками, що доцільно застосовувати для порівняння економічних систем є: рівень економічного розвитку; соціальні і культурні чинники; стан навколишнього середовища [4].

Рівень економічного розвитку характеризується: рівнем доходу на душу населення, нормою зростання доходу на душу населення, часткою інвестицій у ВВП, рівнем безробіття населення та ін. Великий вплив на економічну систему мають соціальні та культурні чинники, які відображають особливості, що ґрунтуються на расі, релігії, зайнятості, рівні доходів, рівні охорони здоров'я, традиціях, національних цінностях. Навколишнє середовище економічної системи характеризується такими важливими показниками, як по-перше, величина (площа і населення), по-друге, місце розташування (топографія, клімат, вихід до морів), по-третє, природно-ресурсне забезпечення економіки.

На ці показники можна дивитись з двох точок зору. З першої точки зору дійсно можна погодитись, що економічне зростання змінює розмір і структуру економіки, а ці зміни призводять до змін самої економічної системи; соціальні та культурні чинники активно впливають на суспільну економічну систему, саме ідеологія визначає, які цілі та засоби є пріоритетними у конкретних історичних обставинах і хоча ідеологія прямо не породжує конкретну економічну систему, проте істотно впливає на економічну політику та сукупні економічні результати; щодо довкілля з усіма його складовими елементами, то воно безпосередньо впливає на економічну систему, а також опосередковано й на культуру. З другої точки зору – площа країни не є тим ключовим показником, що свідчить про переваги даної суспільної економічної системи порівняно з іншими. Наприклад, Японія і Німеччина – значно поступаються розміром своєї території багатьом країнам, посідаючи водночас перші позиції за економічними і соціальними показниками розвитку. Те саме можна сказати й про кількість населення. Можна поставити під сумнів і такий критерій, як природно-ресурсне забезпечення економіки. Забезпеченість ресурсами, особливо енергетичними, сировинними, істотно сприяє ефективному функціонуванню економічної системи суспільства і може враховуватися при порівнянні різних систем. Зростання відкритості економічних систем, активний розвиток міжнародної торгівлі, дає можливість набути, наприклад, нафту чи нафтопродукти без особливих труднощів на світовому ринку. Це підтверджує досвід успішного функціонування багатьох економічних систем країн, відносно бідних на власні природні ресурси. Наприклад, Японія має

незадовільне власне ресурсне забезпечення. Вона імпортує 86 % потрібної енергії та 92 % потрібної сировини. Водночас за обсягом промислового виробництва країна посідає друге місце у світі після США.

Світовий досвід доводить, що механічне перенесення західних принципів організації економічного життя на незахідний ґрунт демонструє негативні наслідки, тоді як успіху досягають ті держави, уряди яких послідовно і цілеспрямовано адаптують елементи західних інституцій (а не західну інституційну систему як таку) до власних умов. Успіх таких країн як, Японії, Китаю, країн Південно-Східної Азії показує, визначався вмінням ефективно, відповідно до умов і потреб, поєднувати своє зі сприйнятим із зовні. Обов'язковими умовами такого шляху є сила і ефективність держави і довіра народу до неї та обраного урядом курсу.

Останні десятиріччя показують, що успіху досягають ті країни, що знайшли оптимальні форми поєднання власної традиційної соціокультурної системи з найновішими продуктивними досягненнями у науково-технологічній сфері.

Найбільш доцільною є інтеграція з використанням досягнень як капіталізму, так і соціалізму. Таке зближення двох суспільних систем повинно базуватися на використанні досягнень науки та світового досвіду соціально-економічного розвитку з врахуванням традицій та особливостей духовного та морального розвитку населення тієї чи іншої країни. Реалізація об'єднання цих економічних систем повинна базуватися на виокремленні та розгляді трьох груп ознак – економічних, соціальних і духовних. Створюється необхідність мотивації і стимулювання не лише виробничою фактора – капіталу, але і другого фактора – труда (робочої сили). Це передбачає діяльність підприємців і працівників у єдиному ритмі, по одним і тим же законам, а також пошук несуперечливих рішень по з'єднанню елементів «капіталістичного духу» з ідеями колективізму, взаємодопомоги, партнерства, самоуправління та інших елементів соціального розвитку.

Список використаних джерел:

1. Абашина О. В. Соціокультурні засади формування економічних систем нового типу / О. В. Абашина // Наукові праці КНТУ. Серія «Економічні науки». – 2010. – Вип. 17.
2. Качан Н. С. Взаємозв'язок системи і структури: філософсько-економічний аспект / Н. С. Качан // Наукові праці КНТУ. Серія «Економічні науки». – 2010. – Вип. 17.
3. Кульчицький Б. В. Типологізація економічних систем на основі уточнюючих об'єктивних критеріїв / Б. В. Кульчицький // Науковий вісник УДЛТ. – 2003. – Вип. 13 (2).
4. Кульчицький Б. В. Порівняння економічних систем у контексті утвердження гуманістичної парадигми світової еволюції / Б. В. Кульчицький // Науковий вісник УДЛТ. – 2004. – Вип. 13 (4).
5. Рібун Л. В. Інституційні засади формування та розвитку національної економічної системи / Л. В. Рібун // Науковий вісник УДЛТ. – 2008. – Вип. 18 (1).

Д.э.н, к.ю.н. Имамов М.М.

*Отделение Пенсионного фонда России по Республике Татарстан, г. Казань,
Российская Федерация*

**РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
В ПРОЦЕССЕ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ
И УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ РЕАЛИЗАЦИИ
ПРИОРИТЕТНЫХ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ**

В ходе реализации поставленных задач в сфере повышения качества жизни и инвестирования в человеческий капитал, были выбраны четыре основных направления, которые впоследствии получили статус приоритетных национальных проектов: «Доступное и комфортное жилье – гражданам России»; «Здоровье»; «Образование»; «Развитие агропромышленного комплекса».

Реализация приоритетных национальных проектов, в первую очередь, направлена на развитие человеческого капитала, расширенное общественное воспроизводство, модернизацию социальных отношений и социальной структуры общества, что обуславливает необходимость выработки и формирования уже в настоящее время новой социально-экономической политики, ориентированной на безопасное и устойчивое развитие. Решение стратегических задач экономического развития страны выдвигает необходимость просчитанных, эффективных и обсужденных обществом новых принципов финансирования социальной сферы, формирования четкого представления о перспективах реализации его потенциала.

Одной из приоритетных задач финансовой политики Российской Федерации на современном этапе экономического развития является повышение эффективности использования государственных финансовых ресурсов. Управление финансовыми ресурсами органов государственной власти осуществляется в рамках бюджетного процесса, основы которого были заложены в Концепции реформирования бюджетного процесса в Российской Федерации. Ключевым аспектом Концепции являлось внедрение программно-целевого метода бюджетного планирования, направленного на обеспечение прямой взаимосвязи между распределением бюджетных ресурсов и планируемыми результатами их использования в соответствии с приоритетами финансовой политики.

Важную роль в процессе – программно-целевом планировании и управлении играют специализированные информационно-методические комплексы. Необходимо создавать на новых организационных основаниях системы экспертного и информационно-аналитического обеспечения государственного управления. Поскольку сегодня государственные управленческие решения принимаются в условиях жесткой конкуренции и военно-политического давления, это обуславливает необходимость серьезного и постоянного актуально-информационного и прогностически-информационного обеспечения. И, прежде всего, нужно определить организацию экспертной и информационно-аналити-

ческой работы как важнейшего компонента управления. Министерства, агентства, регионы должны взять на себя функции организации научно-методического обеспечения использования информации в управлении подведомственными учреждениями, эффективного использования экспертной базы для размещения государственных заказов. Аналитикам и экспертам всех ветвей и уровней государственной власти необходимо в кратчайшие сроки овладеть методами и приемами аналитической работы, ее организации и ведения. Кроме общетеоретических знаний им необходимы специализированные научно-практические разработки и методики, которые они могли бы использовать в своей повседневной работе.

Информационное обеспечение является основным ресурсом организационно-управленческой и деловой коммуникации, а также средством обеспечения экономической и технико-технологической безопасности, обеспечения конкурентного преимущества, осуществления деловой разведки и контрразведки. В особенности активно используется службами безопасности предприятий для оценки контрагентов и конкурентов. Обычно это значительная по численности специализированная группа, выделенная в специальное подразделение (в зависимости от масштабов предприятия – от отдела до управления и департамента, включающего несколько управлений по направлениям деятельности).

Информационная система в перспективе должна включать целый спектр информационных ресурсов, организационных структур, систему кадрового обеспечения функционирования и развития информационной системы.

В отраслевой и региональной информационной системе должны быть использованы как минимум следующие информационные ресурсы:

1. Интерактивные отраслевые и региональные Интернет-сайты для маркетинговой и деловой коммуникации (между смежниками, регионами, для обмена передовыми идеями, опытом, технологиями и т.д.).

2. Рекламные, PR, маркетинговые и иные информационные ресурсы, включая систему взаимодействия с СМИ, рыночными информационными инфраструктурами (выставки, специализированные издания, справочники и т.д.).

3. Отечественные универсальные и специализированные базы данных (Госкомстата, нормативных правовых актов типа Гарант и Консультант+, налоговых органов, предприятий, финансовой отчетности, адресных бюро, ГИБДД, СМИ, телефонных систем и т.д., на сегодня существует около 150 баз данных, активно используемых в управлении хозяйствующими субъектами).

4. Для работы с базами данных существует ряд информационных агентов, использующих различные программные продукты для управления базами данных (СУБД) и осуществления поиска, оптимизированные для специальных функций: Кронос-Информ, Интегрум, Гарант-парк, Публичная библиотека и другие. Зарубежные поисковые системы, доступные через Интернет: Lexis-Nexis, Кредитреформ, Dun&Bradstreet.

5. Специализированные отраслевые базы данных предприятий, отраслевые базы данных (технологии, разработчики, предприятия...).

6. Методики по эксплуатации баз данных, использованию и распространению передового опыта, доступ к мировым информационным ресурсам.

Для реализации указанного спектра целей и задач наиболее оптимальным решением является организация отраслевых и региональных комплексных научно-исследовательских институтов информации. Основной функцией таких институтов является обобщение данных, получаемых в Экспертных советах, подразделениях мониторинга и корректировки ФЦП и периодическом (на основе регламента) предоставлении интегрированной экспертно-аналитической информации в органы управления ФЦП для принятия управленческих решений.

Для реализации программ информационно-методического обеспечения политики технического перевооружения ОПК необходимо создание сети отраслевых и подотраслевых Информационно-методических центров федерального подчинения, работающих по франчайзинговой (сетевой) схеме с участием центральных и региональных представительств данных центров.

Исследование также доказывает, что комплекс информационно-методического обеспечения должен также предполагать корректную постановку задачи (формулировку государственного заказа), что предполагает:

- 1) выбор объектов и субъектов, на который ориентирован этот механизм;
- 2) динамический макет матрицы (формы) документа «Государственная политика»;
- 3) набор методик по поиску и анализу информации;
- 4) собственно набор методик по формированию государственной политики;
- 5) набор методик и аргументов для обоснования государственной политики;
- 6) перечень целевых программ по реализации государственной политики;
- 7) комплекс мероприятий по реализации и контролю осуществления целевых программ и государственной политике.

Государственная политика должна быть закреплена в виде отраслевого нормативного документа, предусматривающего весь комплекс процедур по формированию, обоснованию, организации, управлению, реализации, контролю и корректировке намеченного процесса. С целью организации данного комплекса процедур и понимая его изменяющийся характер во времени, предлагается сформировать макет матрицы (формы) данного нормативного документа. Данный макет матрицы в каждый конкретный момент времени (ежегодно или раз в 3–5 лет) должен корректироваться по своему содержанию и утверждаться уполномоченным органом.

К.е.н. Корнєєв М.В.

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗМ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ ТЕОРІЇ

Інституціоналізм – концепція економічної теорії, яка в економічній системі синтезує роль соціальних, правових, організаційних, політичних, етичних, ментальних, економічних інститутів у процесі їхнього функціонування [5]. З точки зору представників інституціоналізму інститути – це спосіб мислення й дії, що втілюється в соціальних звичаях, установах, правилах. Проте інститути – це не просто сукупність формальних і неформальних правил, що визначають поведінку людей. Це конструкції, які інтерпретують сферу інформації і роблять світ більш зрозумілим.

Інституціоналізм як теорія спочатку розвивався у межах класичної економічної теорії з використанням принципів соціології й еволюції, що відображено у працях А. Сміта, К. Маркса, Дж. Кейнса. Представники неoinституціоналізму (Д. Норт, О. Уільямсон, М. Олсон, Р. Познер, Р. Нельсон, С. Уінтер) вважають інститути не стільки культурним або психологічним феноменом, скільки набором правових норм, неформальних правил, що жорстко спрямовують економічну поведінку індивіда і організації [3].

Впродовж кількох останніх років українські автори опублікували ряд наукових праць, присвячених розробці інституціональної економічної теорії (С. Архієреєв, А. Чаусовський, О. Прутська, В. Липов, В. Якубенко, О. Яременко). В галузі інституціонального аналізу активно працюють О. Беляєв, І. Бочан, М. Білоусенко, Т. Гайдай, В. Геєць, А. Гриценко, В. Дементьєв, М. Зверяков, М. Йохна, І. Малий, О. Нестеренко, Р. Пустовойт, В. Тарасевич та ін.

Науковими центрами, де ведуться систематичні дослідження в галузі інституціональної теорії, є Харківський національний університет ім. В. Каразіна, Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України», Київський національний університет ім. Т. Шевченка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана, Донецький національний технічний університет, Донецький національний університет, Львівський національний університет ім. І. Франка.

Інтерес до інституціональної теорії взагалі й особливо до її неoinституціонального напрямку, як справедливо зауважує Р. Нурєєв, пов'язаний зі «свідомими спробами подолати обмеженість ряду передумов, характерних для економікса (аксіоми повної раціональності, абсолютної інформованості, досконалої конкуренції, встановлення рівноваги лише за допомогою цінового механізму тощо), і розглянути сучасні економічні процеси комплексно й всебічно. Багато економістів розуміють, що в жодній экс-радянській країні ці передумови ще не склалися, а тому підхід, заснований на діяльності раціонального, максимізуючого корисність за умов досконалої конкуренції індивіда, суперечить реальному стану речей» [4]. Говорячи про популярність інституціональних теорій на пострадянському просторі, не можна не відмітити й фактор наукової моди. Рідка дисертація або монографія в галузі економічної теорії обходиться без використання дефініції «інститут» і прикметника «інституціональний».

Як зазначає В. В. Дементьєв, серед об'єктивних чинників, які зумовлюють науковий інтерес до інституціональної теорії, слід відзначити рухливість і нестійкість інституціонального середовища в перехідних економіках пострадянських країн. Основні залежності між макроекономічними параметрами (грошові агрегати, рівень зайнятості, обсяг ВВП, інфляція, сукупний попит тощо), а також залежності між параметрами виробничої функції на рівні фірми опосередковуються впливом інституціональних умов, що постійно змінюються. Тому в чистому вигляді аналіз кругообігу ресурсів на макро- і мікрорівнях носить абстрактний характер і не дозволяє отримати достовірні висновки про реальний стан економіки, й розробляти адекватні прогнози та заходи економічної політики. Крім того, для перехідної економіки залишається відкритим питання про вибір інститутів, причому насамперед базових. Розв'язання цієї проблеми є в довгостроковому плані більш суттєвим для забезпечення економічного розвитку, ніж розв'язання проблеми вибору між варіантами, наприклад, курсової політики [2].

Аналіз інституціональних «пасток» перехідної економіки здійснюється, наприклад, в праці В. Ляшенко, де автор з'ясовує передумови виникнення ситуації інституціональних «пасток» і визначає шляхи їх подолання. Ним обґрунтовується необхідність побудови на основі неоінституціональної теорії загальної концепції виникнення економічних аномалій.

Особливий інтерес у дослідників викликає проблема співвідношення й взаємодії формальних і неформальних інститутів у перехідній економіці України. Так, А. Чаусовський обґрунтовує висновок про те, що характерною рисою трансформаційних економічних систем є їх деінституціоналізований стан і перехід від стосунків на основі формальних інститутів до неформальних взаємодій. З точки зору даного автора неформальні інститути структурно включають, по-перше, неформальні господарські практики, що генеруються системою формальних інститутів і, по-друге, сукупність соціальних норм, джерелом яких є культура [2].

Цікавий погляд на причини економічної кризи має доктор економічних наук Львівського національного університету ім. Івана Франка І. О. Бочан, який в своїй дисертації зазначає, що в економічній літературі описано чимало причин кризи української економіки: недосконалість податкової системи, втрата виробничих зв'язків, криміналізація суспільства, корумпованість чиновників, надмірна монополізація, недієздатність держави тощо. Однак, на його думку, «головною причиною є руйнування інституціональної системи і виникнення інституціонального вакууму внаслідок невизнання і відкидання більшості суспільних інститутів, масового порушення формальних та неформальних прав і норм поведінки суб'єктів господарювання». На думку автора, системний вакуум з'являється передусім у країнах, які використовують найбільш радикальні методи для демонтажу попередніх суспільних інститутів. Отже, як зазначає автор, «найголовніша серед причин економічної кризи в Україні є відсутність або нерозвинутість багатьох необхідних інститутів, які опосередковують зв'язки між ринком, державою і суспільством» [1].

Також І. О. Бочан стверджує, що інституціональний погляд на приватний сектор в перехідній економіці України утверджує думку, що тут панують неконкурентний капітал і бізнес, які перерозподіляють, а не виробляють, спекулюють, а не інвестують. Автор стверджує, що в Україні руйнація інститутів приватного сектора виявляється в багатьох негативних явищах – таких як збільшення частки тіньової економіки; нагромадження неплатежів і простроченої заборгованості; доларизація і бартеризація економіки; зниження частки банківських кредитів; ослаблення захисту контрактів і прав власності; зростання корупції і злочинності [1].

Як висновок, можемо зазначити, що сучасний інституціоналізм не лише констатує, а науково обґрунтовано вимагає участі держави в економічних процесах, органічного включення державних механізмів управління, механізмів державного управління та ринкових механізмів саморегуляції економіки. Ринкова економіка є, насправді, економікою змішаного типу, в якій мають плідно реалізуватись динамізм капіталізму; ефективність ринкового господарства; соціальна орієнтація економічних відносин.

Список використаних джерел:

1. Бочан І. О. Формування приватного сектора в умовах ринкової трансформації економіки України: проблеми інституціональної теорії і практики: дис. д-ра екон. наук: 08.01.01 / І. О. Бочан // Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. – Л., 2002. – 396 с.
2. Дементьев В.В. Новый институционализм в Украине: основные направления та перспективы исследований / В.В. Дементьев // История народного хозяйства та економічної думки України. – 2005. – № 3.
3. Мельникова В. І. Національна економіка: навч. посіб. / В. І. Мельникова. – К.: ЦУЛ, 2011. – 248 с.
4. Нуреев Р. М. Постсоветский институционализм / Р. М. Нуреев, В. В. Дементьев. – Донецк: Каштан, 2005. – 480 с.
5. Проскурін П.В. Історія економіки та економічних учень: навч. посіб. / П.В. Проскурін. – К.: КНЕУ, 2005. – 372 с.

Д.э.н. Никитина И.А., Лавриненко Н.А.

Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет, Российская Федерация

ДИФФУЗИЯ ЗНАНИЙ КАК ОСНОВА РОСТА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В современной экономике знаний к традиционным факторам производства добавился новый – знания сотрудников и организации в целом. В этой связи доля нематериальных активов на балансе компаний с каждым годом растёт, и всё более важной задачей становится управление не только финансовым, но и интеллектуальным капиталом.

В условиях информационной доступности, развития средств связи конкурентное преимущество, основанное на знании очень сложно сохранить в течение долгого времени. Информация о продукте, выпущенном в одной точ-

ке земного шара, его характеристиках и особенностях в тот же день может становиться известной в любой другой точке земного шара. Часть новых решений, не защищённых патентами или другими средствами, может быть в короткий срок скопирована конкурентами, стать общедоступными и потерять свою уникальность, а, значит, и стоимость. В связи с тем, что знание становится доступно широкому кругу лиц/организаций, оно перестает быть конкурентным преимуществом, и теряет свою стоимость, т.е. происходит инфляция знаний. Под инфляцией знаний (от латинского *inflatio* – вздутие) будем понимать процесс уменьшения стоимости конкретных знаний, в силу многократного тиражирования и увеличения доступности результатов их использования для конечного потребителя.

Количество доступной информации в условиях стремительного развития информационных технологий растёт в геометрической прогрессии, в соответствии с прогнозами организации IDC уже в 2012 году будет создано в 5 раз больше байт данных, чем в 2008 году. Основные причины роста информации: новые дисциплины и специальности, снижение стоимости создания и копирования информации, производство новых информационных устройств, перевод в цифровую форму аналоговых источников, спам.

В этой связи представляется целесообразным введение следующих определений.

Информационная инфляция – процесс уменьшения стоимости доступной информации в силу увеличения ее объема и уменьшения полезности для конечного потребителя.

Дефляция знаний (от латинского *deflatio* – сдувание) – процесс повышения стоимости конкретных знаний, позволяющих достичь результата, в силу их случайной или преднамеренной утери.

В связи с тем, что знания подвержены, как инфляционным, так и дефляционным процессам, по нашему мнению, наиболее точно ситуацию с инновациями в мире отражает термин «стагфляция знаний». За последнее столетие наука и технологии развиваются существенно более высокими темпами, чем за все предыдущие тысячелетия, однако, необходимо отметить, что в начале XXI века, темпы прироста нового знания и инноваций существенно отстают от темпов роста накопленной в мире информации.

Поэтому представляется целесообразным ввести понятие «**стагфляция знаний**» (от латинского *stagnatio* – делаю неподвижным и *inflatio* – вздутие) – такое состояние кодифицированной части интеллектуального капитала объекта, при котором дефляция нового знания сочетается с развитием информационной инфляции.

Под **диффузией** (от лат. *diffusio* — распространение, растекание) знаний в данной статье мы понимаем процесс, благодаря которому знания, накопленные одним подразделением организации, передаются в другое подразделение, приводя к улучшению работы последнего путём повышения эффективности или появления любой другой добавленной ценности.

Для понимания, каким образом возможно передавать знания между подразделениями, необходимо учитывать, где именно хранятся знания в орга-

низациях, и каким образом осуществляется их передача. В этой связи представляется целесообразным применить подход Макграта и Арготей [1], использующий концепцию резервуаров знаний (knowledge reservoirs), согласно которой основными элементами передачи знаний в организации являются работники, задачи и инструменты, а также подсети, образуемые комбинацией этих элементов. Работники представляют все человеческие ресурсы, задачи отражают как конкретные цели бизнес-процессов, так и все намерения организации в целом, инструменты – все виды технического, программного и аппаратного обеспечения. В свою очередь подсети этих элементов могут быть следующими:

- «работник – работник» – социальная сеть организации;
- «работник – задача» – распределение труда между сотрудниками, и их умение выполнять соответствующие задачи;
- «работник – инструмент» – умения работников оперировать конкретными инструментами;
- «задача – задача» – совокупность задач или прописанные рутинные;
- «задача – инструмент» – инструменты, для выполнения конкретных задач;
- «инструмент – инструмент» – совокупность программных и аппаратных средств;
- «работник – задача – инструмент» – определяет бизнес-процесс, включая разделение труда между работниками, и устанавливает, какие инструменты при этом используются.

Для успешного процесса передачи знаний необходимо учитывать все изменения, происходящие в данных хранилищах, а также способы перемещения знаний между сотрудниками.

Если классифицировать знания по форме проявления, то согласно работам И. Нонака и Г. Такеучи (1995) [2], они подразделяются на две основных категории: явные (кодифицированные, эксплицитное, документированное) и неявные (некодифицированное, имплицитное, скрытое, латентное). В современных организациях большое количество кодифицированного знания заключено в информационных системах, однако основным источником явного и, что наиболее важно, неявного знания остаются сотрудники. Задача компании заключается в том, чтобы способствовать диффузии знаний и таким образом увеличивать свой интеллектуальный капитал.

Для управления интеллектуальным капиталом компании необходимо понимать, что именно необходимо стимулировать для развития отдельных его составляющих. В табл. 1 представлен вклад подсетей хранилищ знаний в структурные элементы модели интеллектуального капитала.

Так, человеческий капитал наращивается за счет приобретения знаний сотрудниками, за счет роста эффективности их коммуникаций, распределения труда и навыков работы с инструментами (т.е. три подсети «работник-работник», «работник-задача», «работник-инструмент» могут дать прирост человеческого капитала).

**Таблица 1. Анализ возможностей вклада подсетей
в структурные составляющие интеллектуального капитала**

Подсеть	Человеческий капитал	Клиентский капитал	Процессный капитал	Инновационный капитал (оформленные нематериальные активы)
Работник-работник (социальная сеть организации)	+			
Работник-задача (умения выполнять соответствующие задачи)	+	+		
Работник-инструмент (умения оперировать конкретными инструментами)	+			
Задача-задача (совокупность задач или прописанные рутины)		+	+	+
Задача-инструмент (инструменты, для выполнения конкретных задач)		+	+	+
Инструмент-инструмент (совокупность программных и аппаратных средств)				+

Клиентский капитал возрастает за счет качественных или количественных взаимодействий с клиентами (работник-задача), за счет развития информационных систем, повышающих удобство взаимоотношений с клиентом (задача-задача, задача-инструмент). Таким образом, выстраивается цепочка, позволяющая диффузии знаний увеличивать интеллектуальный капитал организации.

Список использованных источников:

1. Argote L. Knowledge transfer: a basis for competitive advantage in firms. *Organizational Behavior & Human Decision Processes* / L. Argote, P. Ingram. – 2000. – 82 (1, May). – P. 150–169.
2. Нонака И. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инновации в японских фирмах / И. Нонака, И. Такеучи; пер. с англ. – М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2003. – 384 с.
3. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / пер. с англ., под ред. Л. Н. Ковачин. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.

К.е.н. Піддубна О.О.

ОКВНЗ «Інститут підприємництва «Стратегія», м. Жовті Води, Україна

**ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ РОЗВИТКУ СКЛАДОВИХ
ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ
ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА**

Для дослідження впливу розвитку складових виробничого потенціалу на кінцеві результати функціонування підприємства побудуємо модель залежності прибутку підприємства від динаміки розвитку складових його виробничого потенціалу. Розглянемо лінійну динамічну модель, яка описує підприємство в агрегованому виді, з використанням таких макроекономічних показників, як прибуток підприємства, фонд нагромадження, фонд споживання. В основі таких моделей лежать досить загальні припущення про взаємозв'язок цих показників та їхню динаміку, які описуються за допомогою мультиплікатора й акселератора, з використанням кейнсіанської концептуальної основи [1].

Прибуток підприємства $Y(t)$ використовується для споживання ($C(t)$) і розширення виробництва ($U(t)$):

$$Y(t) = C(t) + U(t). \quad (1)$$

Припускаємо, що споживання є лінійною функцією прибутку, тобто

$$C(t) = \alpha Y(t) + \beta, \quad (2)$$

де α і β – константи, $\alpha < 1$, $\beta < C$.

Отримуємо

$$Y(t) = \alpha Y(t) + \beta + U(t) \quad \text{або} \quad Y(t) = \frac{\beta + U(t)}{1 - \alpha} \quad (3)$$

Отже, прибуток підприємства може бути описаний моделлю (3), з якої витікає, що поведінка $Y(t)$ залежить від $U(t)$.

Розширення виробництва $U(t)$ означає інвестиції в розвиток складових виробничого потенціалу. Основні фонди – це засоби праці, які багаторазово беруть участь у процесі виробництва, тривалий час зберігають повністю або частково свою натуральну форму, а їхня вартість переноситься на вироблений продукт частинами у процесі їхнього зношування. Перенесення це здійснюється шляхом амортизації й утворення амортизаційного фонду. Необхідно враховувати також фактор морального зношування, у зв'язку з чим засоби праці повинні бути заміщені ще до їхнього фізичного зношування, оскільки відбувається безперервний процес створення нового, технічно досконалішого виробничого обладнання. Відтворення фондів – це безперервне їх відновлення, яке забезпечує постійне повторення процесу виробництва. У ході відтворення відновлюються і розвиваються складові елементи фондів як за натуральною формою, так і за вартістю, змінюється структура фондів. Отже, за певних припущень можна вважати, що розширення виробництва відбувається за рахунок інвестицій в основні фонди.

Позначимо $K(t)$ – вартість основних фондів підприємства, яка змінюється зі швидкістю

$$\frac{dK}{dt} = F(K(t)), \quad (4)$$

причому $F(K)$ залежить від амортизації основних фондів і інвестицій в основні фонди. Тоді отримуємо

$$Y(t) = \frac{\beta + F(K(t))}{1 - \alpha},$$

що означає, що динаміка прибутку визначається динамікою розвитку основних фондів. Динаміка основних фондів залежить від того, яку частку чистого прибутку керівництво виділяє для розвитку основних фондів. Можливі наступні ситуації:

1) Інвестиції в основні фонди дорівнюють амортизації основних фондів в досліджуваній період. При цьому відбувається просте відтворення основних фондів.

2) Чистий прибуток підприємства цілком використовується для розвитку основних фондів. Таке припущення є суто теоретичним, але воно дозволяє оцінити максимально можливий темп збільшення вартості основних фондів без залучення зовнішніх інвесторів.

3) Для розвитку основних фондів використовується лише частка чистого прибутку $p(t)$. Динаміка розвитку основних фондів в цьому випадку залежить від розміру $p(t)$.

Нехай K_{t+1} вартість основних фондів у періоді $t+1$, тоді

$$K_{t+1} = K_t + I_t - A_t \quad (5)$$

де I_t – інвестиції в основні фонди в період t ;

A_t – амортизація основних фондів в період t .

Як відомо, для нарахування амортизації по-перше визначають термін корисного використання основних засобів за класифікатором, а потім обирають спосіб нарахування амортизації [2]:

– при лінійному способі амортизація нараховується рівними частками протягом всього терміну корисного нарахування;

– зменшеного залишку – при розрахунку відштовхуються від залишкової вартості основних фондів;

– за кумулятивним способом річна вартість амортизаційних відрахувань визначається шляхом добутку початкової вартості основних засобів на розрахункові коефіцієнти;

– амортизація розраховується пропорційно обсягам виробництва, остаточна сума амортизації в звітному періоді визначається з фактичного обсягу продукції за звітний період, тобто не використовується термін корисного використання.

Нехай

$$A_t = aK_t, \quad (6)$$

де a – коефіцієнт амортизації, $0 < a < 1$.

Інвестиції I_t складають частку чистого прибутку, тобто $I_t = pY_t$, де Y_t чистий прибуток підприємства в період t , p – частка чистого прибутку підприємства, яка використовується для оновлення основних фондів, $0 < p < 1$.

В свою чергу прибуток залежить від вартості основних фондів і може бути описаний за допомогою виробничої функції

$$Y_t = f(K_t), \quad (7)$$

де $f(K_t)$ – виробнича функція (залежність прибутку підприємства).

Від (5), з урахуванням (6) і (7), переходимо до диференціального рівняння

$$\frac{dK}{dt} = pf(K) - aK, \quad (8)$$

вартість основних фондів змінюється зі швидкістю, яка дорівнює різниці між інвестиціями в основні фонди і амортизаційними відрахуваннями. Просте відтворення основних фондів відбувається, якщо ця швидкість дорівнює нулю. Тобто коли

$$\frac{dK}{dt} = 0 \Rightarrow pf(K) - aK = 0.$$

Режим динаміки складової виробничого потенціалу – основних фондів – визначається функцією $f(K)$ і буде монотонним або періодичним. При додатних значеннях швидкості вартість основних фондів зростає, і в певний момент часу t^* досягає максимально можливого значення. Час, за який функція $K(t)$ досягає максимального значення, залежить від того, яка частка p прибутку підприємства виділяється для розвитку основних фондів. Визначення розміру p , яке забезпечить максимальне значення вартості складової виробничого потенціалу за мінімальний час, можна сформулювати як задачу мінімізації часу перехідного режиму, або задачу про швидкодію.

Отже, функція, яка є розв'язком рівняння (8) може бути використана для моделювання динаміки основних фондів як складової виробничого потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс. – М.: Прогресс, 1978.
2. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. С.Ф. Покропивного. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2000. – 528 с.
3. Эрроумсмит Д. Обыкновенные дифференциальные уравнения. Качественная теория с приложениями / Д. Эрроумсмит, К. Плейс ; пер. с англ. – М.: Мир, 1986. – 243 с.

К.е.н. Салун М.М.

Харківський національний економічний університет, Україна

КЛАСТЕРНИЙ ПІДХІД ЯК СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ СТРАТЕГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Економічний розвитком є багатофакторним процесом, що відображає як еволюційну, так і революційну зміну господарського механізму. Навіть в умовах еволюційних змін розвиток відбувається нерівномірно і відповідно до циклів ділової активності включає періоди зростання і спаду. Як складова

економічного розвитку економічне зростання є найважливішою характеристикою суспільного виробництва для будь-яких господарських систем.

Пошук напрямів розвитку, що забезпечують надійне економічне зростання, завжди приваблював учених-економістів. Дослідження основних закономірностей економічного зростання знайшли своє вираження в моделях, які стали віддзеркаленням різних концептуальних поглядів на проблему розвитку.

Неокласичні моделі головну увагу приділяють формуванню макроекономічної виробничої функції. На цій основі аналізуються фактори і результати зростання, обумовлені традиційними цінностями ринкового господарства: приватною власністю, конкуренцією, ефективністю використання ресурсів, помірним втручанням держави в господарські процеси (модель Солоу, модель Кобба-Дугласа і ін.) [1].

Кейнсіанські моделі велику увагу приділяють факторам, орієнтованим на визначення параметрів макроекономічного розвитку при активній державній дії на ринок і його регулюванні (модель Харрода, модель Домара і ін.) [2].

Динамічні моделі міжгалузевого балансу призначені для здобуття детального опису якісного і кількісного вмісту безлічі елементів економічного зростання, а також виявлення найбільш «дефіцитних» галузей, що вимагають активного втручання держави для підтримки економічного зростання [3].

Більшість з перерахованих вище моделей склалися в результаті еволюційних змін в розумінні суті і вмісту економічного розвитку суспільства.

У останнє десятиліття було опубліковано декілька якісно нових теоретичних моделей, в яких обґрунтовувалася ендогенна природа технологічних змін, що індукують економічне зростання [4; 5]. Принципова особливість нових моделей полягає в тому, що в них виробнича функція містить нову змінну – людський капітал, яка характеризує обсяг наукових знань і практичного досвіду, накопиченого в процесі навчання і безпосередньої виробничої діяльності. При цьому сфера науково-дослідних розробок приймається як необхідна умова економічного зростання, оскільки саме вона забезпечує накопичення людського капіталу.

Модель Дж. Гроссмана і Е. Хеллмана враховує можливості переливу капіталу для фінансування науково-дослідних розробок і передбачає за певних умов формування транснаціональних корпорацій при наближенні до рівноважної траєкторії [6].

У сучасних концепціях економічного зростання увагу звернено на різні варіанти поєднання чотирьох детермінантів розвитку – робочої сили, капіталів, ресурсів і технології. Це означає, що для того, щоб бізнесу вижити і розвиватися в нових умовах, на зміну застарілим підходам повинні прийти нові технології управління, адаптовані під використання в суспільстві, заснованому на знаннях і останніх досягненнях економіки і гуманітарних наук.

Дослідження показують, що вирішення даних проблем можливе при використанні кластерного підходу.

Властива плановій економіці галузева логіка управління економічним розвитком застаріла. У сучасних умовах галузь стає поняттям віртуальним,

оскільки у неї немає а ні об'єкта, а ні суб'єкта управління. Проте, автори більшості галузевих стратегій і програм соціально-економічного розвитку як і раніше дотримуються старої логіки. Нові підходи, навпаки, передбачають непряму дію на розвиток через створення умов для розвитку бізнесу. Кластерний підхід є одним з них.

Під кластером в сучасній економіці прийнято розуміти мережу постачальників, виробників, споживачів, елементів промислової інфраструктури, дослідницьких інститутів, взаємозв'язаних між собою в процесі створення додаткової вартості. Кластерний підхід ґрунтується на обліку позитивних синергетичних ефектів регіональної агломерації, тобто близькості споживача і виробника, мережових ефектів і дифузії знань за рахунок міграції персоналу і виділення бізнесу. Відсутність кордонів між секторами і видами діяльності спричиняє необхідність розгляду всіх виробничих і підприємницьких одиниць, що формують економічний кластер, у взаємозв'язку. Незважаючи на те, що проблеми глобалізації і транснаціоналізації зачіпають економіку всіх країн, кластери не втрачають свого значення. В умовах глобалізації джерелом конкурентоспроможності підприємства стає вдале використання місцевих особливостей і ресурсів. Переваги, які дає розвиток кластерів можна звести до наступного:

- для регіональних органів управління: збільшується кількість платників податків і база оподаткування; з'являється зручний інструмент для взаємодії з бізнесом, знижується залежність від окремих підприємницьких структур; з'являються підстави для диверсифікації економічного розвитку регіону.
- для підприємницьких структур: покращується кадрова інфраструктура; з'являється інфраструктура для досліджень і розробок; знижуються витрати; з'являються можливості для успішнішого виходу на нові (у тому числі і міжнародні) ринки.

Кластери в економічному розумінні є динамічними і гнучкими структурами. Відображаючи динаміку відносних переваг кластери формуються, розширюються, заглиблюються, але можуть також з часом звужуватися, згортатися, розпадатися. Подібна динамічність і гнучкість кластерів є ще однією перевагою в порівнянні з іншими формами організації економічної системи розвитку підприємства.

Існує ряд умов, які можуть, як сприяти, так і перешкоджати розвитку кластерів в Україні. До позитивних умов прийнято відносити існування необхідної технологічної і наукової інфраструктур, а також психологічну готовність керівництва підприємницьких структур до кооперації в рамках кластера. Серед стримуючих чинників для розвитку кластерів необхідно виділити: низьку якість бізнес клімату; низький рівень розвитку асоціативних структур (торгівельних палат, промислових асоціацій), які не справляються із завданням формування і просування пріоритетів і інтересів розвитку бізнесу; короткостроковий горизонт планування – реальні вигоди від розвитку кластера з'являються лише через 5–7 років.

Останній факт потребує звернути увагу на питання узгодження регіональних стратегій і стратегії розвитку окремих кластерів. При розробці регіональної стратегії треба врахувати, ключові точки зростання які існують в регіоні, і що можуть зробити різні групи інтересів для розвитку цих ключових

точок зростання. В той же час при виявленні перспективних кластерів і при плануванні їх розвитку обов'язково мають бути враховані рамки регіональних стратегій. У сучасних умовах йдеться не стільки про те, що необхідність розвитку певного кластера має бути прописана в регіональній стратегії, а про те, що повинен існувати консенсус між діловими і адміністративними елітами регіону про необхідність розвитку кластера.

Регіональний економічний розвиток на основі стимулювання кластерів передбачає ініціативу і спільні зусилля підприємницьких структур і адміністрації регіону. Ролі, які повинні грати адміністрація регіону і підприємницькі структури при розвитку галузевих кластерів різні, але взаємодоповнюючі. Роль адміністрації може полягати в підтримці і ініціації процесів активації кластерів. У свою чергу, підприємницькі структури також впливають на адміністрацію регіону. Проте у розпорядженні адміністрації регіону є високо-ефективний спосіб стимулювання розвитку кластерів – цільові програми.

Використання кластерного підходу може істотно збагатити економічне співробітництво українських регіонів як між собою, так і на міжнародному рівні. Сьогодні, більшість адміністрацій, кажучи про зовнішньоекономічну діяльність, мають на увазі, перш за все, трансграничну торгівлю, проте майбутнє за трансграничною виробничою кооперацією. Трансграничні виробничі зв'язки стабільніші, ніж торгівельні стосунки. Створення трансграничних (розташованих на території декількох регіонів) кластерів дозволяє забезпечити вигоду всім залученим територіям. Наявність таких кластерів так само може бути реальною основою для різних програм і проектів міжнародної співпраці.

Головне, що дають кластери – це можливість для бізнесу розвиватися не за інерцією, а в строго заданому і стратегічно спланованому напрямі. Для бізнесу кластер – це реальна можливість забезпечити собі конкурентоспроможність в майбутньому. Проте поважно розуміти, що кластери, як і будь-яка інша приваблива методика, можуть принести результати лише тоді, коли вони вписані в широкий контекст стратегій розвитку.

Список використаних джерел:

1. Модели анализа деятельности производственных объединений на базе функций Кобба-Дугласа / С.А. Баркалов [и др.] ; Институт проблем управления им. В.А. Трапезникова РАН. – Препр. – М.: [б.и.], 2000. – 72 с.
2. Нуреев Р.М. Экономика развития: модели становления рыночной экономики: учеб. пособие. / Р.М. Нуреев. – М.: Инфра–М, 2001. – 416 с.
3. Ляшенко І.М. Деякі узагальнення моделі Леонт'єва “Витрати-випуск” / І.М. Ляшенко // International Conference: Dynamical system modelling and stability investigation. – К., 2003. – May 27–30. – С. 200.
4. Оценка персонала. Как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию / М.А. Хьюзлид [и др.]; пер. с англ. О.Л. Пелявский; предисл. Д. Ульрих. – М.; СПб.; К.: Вильямс, 2007. – 419 с.
5. Присняков В.Ф. Человеческий капитал как интеллектуальная сила: опыт математического моделирования на основе теории катастроф / В.Ф. Присняков, Л.М. Приснякова. – Днепропетровск: [б.и.], 2004. – 225 с.
6. Флейчук М.І. Легалізація економіки та протидія корупції у системі економічної безпеки: теоретичні основи та стратегічні пріоритети в умовах глобалізації / М.І. Флейчук. – Львів: Ахілл, 2008. – 660 с.

Снегирев Л.А.

Национальный технический университет Украины

«Киевский политехнический институт»

СБОР ИНФОРМАЦИИ О ПРОДАЖАХ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ИЗДЕРЖКИ СЕТИ МАГАЗИНОВ

В наше время требование рынка накладывает на торговлю сокращение издержек. Лейтмотивом сокращения издержек является оптимизация, и улучшения логистики, что делает необходимым создание высоконагруженных систем с возможностью учета и контроля протекающих торговых процессов. Необходимость в такой системе возникает при создании сети магазинов, когда руководству компании требуется точные и оперативные данные, о продажах и остатках товаров в магазинах.

Для технической реализации учета товара в торговом предприятии использование следующей схемы:

1. Кассовый аппарат с интегрированным GPRS модемом, который отправляет и принимает транзакционные данные на сервер и с сервера соответственно;
2. Серверная часть основанная на операционной системе Linux;
3. Сокет-серверное приложение;
4. Предоставления данных через WEB интерфейс;
5. Использование магнитных карт для обслуживания клиентов и предоставления им дисконтных и накопительных скидок.

На основе собираемой информации можно делать выводы, например какую продукцию покупатели предпочитают, когда люди вновь пойдут в магазин, какой этикетке товара отдается наибольшее предпочтение и т.д. Задачу условно можно разделить на две части, на техническую – кассовые терминалы, среда передачи данных, серверная часть, клиентская часть и аналитическую, а именно многокритериальные задачи оптимизации с учетом риска и неопределенности. Для аналитической части необходимо собрать данные, с целью выбора наилучшей стратегии торговли.

Технологии для создания системы, должны распространяться под открытыми не коммерческими лицензиями GNU/GPL MIT, BSD и т.д. Для минимизации затрат для частных (малых, средних) предприятий.

Так же в любой современной системе учета должен быть заложен принцип дисконтирования. Дисконтирование является одним из наиболее эффективных инструментов для привлечения клиентов. Правильность организации скидки позволяет сформировать и укрепить свои позиции на рынке, однако при этом существует проблема необходимости быстро учитывать все данные о клиентах, в любом месте и в любое время и быстро реагировать на быстро меняющийся мир.

Благодаря WEB интеграции системы, появляется возможность реализовать более гибкое взаимодействие с клиентами на основе индивидуального подхода к каждому. Клиент должен иметь возможность отслеживать свои покупки в системе, оптимизировать дисконтный баланс, получать максимальную интеграцию с сервисами мобильных устройств на базе Android, IOS, для оптимизации своей покупательской деятельности.

На основе выше изложенной концепции система должна иметь модуль-

ный принцип, то есть набор дополнений который не включается в основную реализацию стандартной системы в связи с тем что каждый магазин продает свой тип продукции и взаимодействует с разными покупателями, должен быть принцип подключения только тех модулей которые необходимы конкретному магазину, например:

– Модуль подключения интернет магазина, если продавец хочет расширить свой торговый процесс и в среде интернет.

– Модуль интеграции с WEB сервисами социальных сетей, если есть потребность рассказать про свой контент продаж группе покупателей действительно заинтересованной в данном продукте.

– Рассылка через почту и СМС, так как бизнес стратегия магазина не всегда подразумевает рассылку, так как часто считают это спам направленностью, что вредит репутации магазина, не имеет смысла включать данный модуль в стандартный набор системы.

– Социальная сфера, один из вариантов реализации модуля для социальной сферы это возможность доставки продуктов людям с ограниченными возможностями. Данный модуль может включать в себя устройство для заказа или специализированное устройство, для более удобного взаимодействия с магазином.

Данный подход должен вывести на более качественный уровень торговлю, торгово-учетный баланс, уменьшить затраты на транспортировку и издержки, на хранения товара. Связать в единую сеть малые торговые предприятия для увеличения их консолидации на рынке. Возможность решения социальных задач, улучшить взаимодействие с клиентами.

Список использованных источников:

1. MySQL на примерах Максим Кузнецов, Игорь Симдянов БХВ-Петербург, 2007.
2. Электронный ресурс. – Режим доступа: [http://www.api.rubyonrails.org/API Framework](http://www.api.rubyonrails.org/API_Framework) Ruby on Rails
3. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.rubyonrails.org>
4. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.gnu.org/licenses/gpl.html>
5. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.opensource.org/licenses/bsd-license.php>
6. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.postgresql.org>

Шадрина Н.В.

*Сибирский филиал Международного института экономики и права,
г. Новокузнецк, Российская Федерация*

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЛОГИСТИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ ПОТОКОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ

Логистический подход к управлению материальными потоками известен давно. Однако экономикой он был востребован сравнительно недавно. Это обусловлено не только развитием конкуренции, но и потребностями развития экономики и бизнеса, возросшими объемами грузовых перевозок.

В настоящее время логистикой занимаются повсюду в мире по 24 часа в сутки, по 7 дней в неделю на протяжении 52 недель в год, и, как считают многие экономисты, без решения логистических задач трудно победить в конкурентной борьбе.

Применительно к бизнесу логистика трактуется как «инструментарий интегрированного управления материальными и связанными с ними информационными и финансовыми потоками, а также сопутствующим сервисом, способствующий достижению целей организации бизнеса с оптимальными затратами ресурсов» [1, с. 3].

Современная логистика немыслима без активного использования информационных технологий. Именно благодаря развитию информационных технологий логистика стала доминирующей формой организации товародвижения.

Внедрение информационно-компьютерных технологий в разработку процедур заказов, управление запасами, складированием, транспортировкой в производственных процессах в состоянии обеспечить существенное повышение эффективности работы компаний.

Логистические задачи трудоемки, поскольку оптимизация совокупных затрат в конкретной логистической задаче уже сама по себе сложна. Для снижения трудоемкости решения логистических задач и повышения результативности деятельности компаний необходимо развивать использование программных продуктов: Excel, Mathcad, Statistica.

Кратко охарактеризуем данные программные продукты:

Excel – программа, предназначенная для проведения экономико-статистических расчетов, вычисления сложных функций [2].

Mathcad – программа, предназначенная для решения дифференциальных уравнений различными числовыми методами, построения графиков и функций, выполнения вычислений в символьном режиме, выполнения операций с матрицами, работы с распределением вероятностей и т.д. [2].

Statistica – программа, предназначенная для статистической обработки данных [2].

Остановимся на основных оптимизационных логистических задачах, представляющих наибольшую сложность решения. В конкретной функциональной области логистики и логистической функции оптимальным является то решение, которое, как правило, обеспечивает минимум совокупных расходов.

В области управления закупками, как правило, основные проблемы связаны с определением потребности в материальных ресурсах в условиях неопределенности, справиться с данной задачей поможет программа Mathcad, в которой предусмотрено решение задач прогнозирования потребности в ресурсах. В современных условиях эффективность деятельности компании зависит от порядочности поставщиков. Выбрать оптимального поставщика из числа компаний, уже сотрудничающими с фирмой, можно с помощью разработанного в литературе алгоритма, который находит легкое применение в программе Excel.

В поддерживающей логистической функции – складирование, перед компанией, решившей организовать собственный склад, встает задача определения его размера. Методика определения размера склада в литературе разработана и легко может быть применима в Excel. Если компания решает, организовать несколько складов, возникает новая проблема, связанная с их

дислокацией. Определить географические координаты расположения складов можно, используя пакет Mathcad и Statistica.

В области управления запасами, специфика современного рынка такова, что компании уже не могут работать с однономенклатурными запасами. Чаще всего они работают с многономенклатурными запасами и управление целой гаммой запасов сложно. Решить данную задачу можно, воспользовавшись программой Mathcad. Также многономенклатурность запасов заставляет компании искать способы управления ими, для этих целей был разработан анализ ABC (для выявления наиболее значимых запасов с точки зрения стоимости их создания, объема продаж и т.д.) и XYZ (для выявления скорости потребления товара). Данные задачи решаются с помощью табличного процессора Excel и программы Statistica. Полученные результаты охарактеризуют состояние запасов в организации и помогут принять эффективное управленческое решение, применительно к каждой номенклатурной группе. На практике также не редки случаи, когда спрос на определенные товары носит случайный характер (например, запчасти для ремонта какого-либо оборудования). В такой ситуации определить оптимальный размер запаса можно, воспользовавшись программой Mathcad.

В области транспортировки продукции основной проблемой является маршрутизация перевозок (оптимальное распределение автомобилей по клиентам), решается данная задача с помощью программного продукта Mathcad. Определить потребность в транспортных средствах, затраты на топливо, техническое обслуживание, рассчитать тарифы и т.д. можно в Excel.

И еще многие другие задачи могут решаться с помощью данных компьютерных программ, принципы работы с которыми можно найти в специализированной литературе.

Таким образом, внедрение специализированных программных продуктов позволит эффективно решать оптимизационные задачи, связанные с управлением материальными и сопутствующими потоками.

Список использованных источников:

1. Корпоративная логистика. 300 ответов на вопросы профессионалов / под ред. В.И. Сергеева. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 976 с.
2. Свободная энциклопедия википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.wikipedia.org>

Шевчук Н.А., Пазюк Р.А.

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут»

ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Мета цієї доповіді полягає в досліджуванні інформаційних технологій, які впливають на сучасний стан управлінської діяльності підприємства, їх важливість впровадження та роль в сучасному світі.

Сьогодні підприємства поступово приймають ідеологію, яка дістала назву «загальне якість і управління». Під цим розуміється концепція, відповідно до якої відповідальністю за якість наділяються всі працівники підприємства.

Істотну роль у підвищенні якості управління відіграють інформаційні технології, Вони допомагають підприємствам досягати поставлених цілей.

Найважливішим чинником підвищення ефективності виробництва у будь-якій сфері є поліпшення управління. Різні інформаційно-технічні нововведення слід сприймати як засіб скорочення і здешевлення апарату управління.

Самі інформаційні технології допомагають керівникам промислових підприємств у вирішенні складних задач.

Формування системи інформаційного забезпечення управління фінансовою діяльністю представляє собою процес безперервного цілеспрямованого підбору відповідних інформативних показників, необхідних для аналізу та підготовки ефективних управлінських рішень за всіма аспектами фінансового стану підприємства, його фінансових результатів та інвестиціями. Система інформаційного забезпечення управління фінансовою діяльністю підприємства розглядається в тісному взаємозв'язку з застосуванням міжнародних стандартів у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності в Україні.

Позитивні наслідки інформаційного забезпечення :

1) економія витрат за рахунок зниження фонду заробітної плати, комунальних послуг, вартості програмного забезпечення, витрат на пошту та оформлення договорів;

2) усунення витрат в майбутньому, уникнення майбутнього зростання чисельності персоналу, зменшення вимог до обробки даних, зниження вартості обслуговування;

3) нематеріальні вигоди від поліпшення якості інформації, підвищення продуктивності, поліпшення контролю, зменшення прострочених платежів, повне використання програмного забезпечення.

Дослідження сучасних підприємств показали, що найбільш доцільно використовувати системний підхід впровадження інформаційної системи підприємства, підсистемою якої є аналітична система фінансової звітності.

Труднощі при впровадженні ІТ-технологій на підприємстві:

- висока вартість об'єктів впровадження: програмні продукти і обчислювальна техніка є достатньо дорогими;

- висока вартість впровадження системи: вартість години роботи фахівця з настройки і адаптації системи складає від 20 до 40 доларів США;

- часовий фактор: довгий час для настройки, адаптації програм навчання персоналу;

- ризики: фінансова, кадрова, бухгалтерська і інші види інформації поміщають на магнітні носії. Техніка може дати збій. При цьому виникає небезпека повної і безповоротної втрати всієї наявної інформації, промисловий шпіднаж. Створення резервних копій і систем захисту інформації є просто необхідним супутнім фактором впровадження ІТ-технологій;

- висока кваліфікація працівників: окрім спеціальних знань, фахівці повинні уміти працювати з обчислювальною технікою і стандартними програмними продуктами.

Таким чином, можна виділити основні етапи впровадження сучасної інформаційної системи: підготовчий етап роботи, етап моделювання, третій

етап передбачає паралельне існування «старої» та «нової» інформаційної системи, на четвертому етапі виконують тестування роботи інформаційної системи за визначеними показниками та готують документацію для подальшої поточної роботи системи.

Подальший розвиток підприємницької діяльності в Україні залежить від стратегічної лінії держави в цьому питанні, від ролі державної власності, від ефективності використання інструментів державного регулювання. У сучасних умовах потрібна дієва система фінансового забезпечення державних програм підтримки підприємництва в Україні, сприятлива податкова політика, удосконалення існуючих механізмів та законодавчо-нормативних основ здійснення підприємництва, а також підвищення дієздатності чинного законодавства.

К.э.н. Алешин А.В.

Южный федеральный университет, Российская Федерация

**РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
РАЗНОМАСШТАБНЫХ СУБЪЕКТОВ БИЗНЕСА**

Потенциал региона в современной экономической науке рассматривается не как некоторый неделимый монолитный блок, а как совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих функциональных компонентов. При этом потенциал региональной экономики складывается из потенциалов отдельных хозяйствующих субъектов, действующих в территориально-хозяйственных границах региона. В этой связи эффективность использования и развития регионального потенциала во многом определяется тем, насколько налажены схемы и технологии взаимодействия между организациями и предприятиями региона. Особое значение в заданном контексте придается взаимодействию разномасштабных субъектов бизнеса, поскольку достоинства хозяйственных структур одного типа компенсируют при развитии партнерских отношений недостатки структур другого типа, что позволяет формировать точки роста регионального развития и стимулировать реализацию потенциала региона в соответствии с приоритетным вектором инновационной динамики. Тем не менее, межфирменное сотрудничество малых, средних и крупных предприятий в регионах России носит ограниченный характер, что актуализирует определение направлений и инструментов развития соответствующего регионального механизма реализации партнерских отношений.

В авторской версии региональный механизм взаимодействия малых, средних и крупных предприятий включает следующие основные компоненты: субъекты, процессы, структуры, инструменты, ресурсы и результаты.

В качестве субъектов выступают коммерческие компании и их общественные объединения, а также государственные структуры, являющиеся участниками партнерских схем и реализующие инструменты развития указанного механизма в регионе. То есть региональные органы власти интегрированы в структуру механизма взаимодействия с двойственными функциями – участников и регуляторов партнерских отношений.

Субъектами взаимодействия могут быть: потребители, конкуренты, поставщики, университеты и исследовательские организации, фирмы из собственного холдинга, консультанты, институциональные посредники и т.д. То есть в данном механизме субъекты рассматриваются также с позиции ролей и функций потенциальных партнеров, влияющих на их вовлеченность во взаи-

модействие. Как показывает хозяйственная практика, конкуренты чаще всего испытывают сложности при построении партнерских отношений, а также в меньшей степени вовлечены в кооперацию и сотрудничество [2].

Специфика малых, средних и крупных предприятий обуславливает особенности ресурсного наполнения схем партнерства. Так, чаще всего, в странах с развитой рыночной экономикой крупный бизнес обеспечивает финансовую основу взаимодействия, тогда как малые предприятия инвестируют в партнерство нематериальные активы. В зависимости от того, какие ресурсы и в каком объеме вкладывают предприятия в совместную деятельность, определяются: распределение полномочий и эффектов; вовлеченность в партнерские отношения и заинтересованность в результатах; выбор формы взаимодействия; эффективность партнерства.

Процессы в рамках механизма рассматриваются, во-первых, как некоторые стадии построения и развития партнерских отношений, составляющие жизненный цикл взаимодействия, во-вторых, как основные и вспомогательные кросс-организационные бизнес-процессы.

Структуры как компонент механизма взаимодействия представляют собой определенную схему связей и отношений между малыми, средними и крупными предприятиями. При построении партнерства необходимо выбрать способ координации совместной деятельности, определить вертикальные и горизонтальные связи, выделить управляющую и управляемые подсистемы. Конкретные характеристики таких структур определяются в зависимости от формы сотрудничества.

Развитие рассматриваемого механизма в регионе, управление партнерскими отношениями, обеспечивающее достижение позитивных эффектов взаимодействия хозяйствующих субъектов, реализуется через соответствующий управляющий блок, включающий методы и инструменты, реализация которого осуществляется коммерческими компаниями и региональными органами государственной власти (рис. 1).

Коммерческие компании имеют широкий арсенал организационно-управленческих методов развития партнерских отношений. В первую очередь, формирование эффективного механизма сотрудничества предприятий в регионе требует создания общей согласованной политики, стратегии взаимодействия. Важную роль играет также подготовка сторон к сотрудничеству, их взаимная адаптация. Для решения этих задач подходит создание интегрированных рабочих групп с участием представителей разных компаний, поскольку дает возможность наладить открытые коммуникации и обмен идеями, установить общие цели, разработать стратегии и планы. Компании, которые достигли успеха в построении партнерских отношений, отмечают, что интегрированные рабочие группы являются важным элементом стратегии совместной деятельности [1]. К организационно-управленческому блоку относятся и подготовка всех уровней отдельных организаций к взаимодействию, мотивация персонала к построению партнерства.



Рис. 1. Инструменты развития регионального механизма взаимодействия разномасштабных субъектов бизнеса

Работа с персоналом компаний включает и образовательный аспект, связанный с повышением социальных и профессиональных компетенций работников, необходимых для эффективного партнерства разномасштабных субъектов бизнеса. Зачастую участие в партнерских сетях и использование их возможностей требует изменения и соответствующей адаптации организационной структуры компании, реинжиниринга ее бизнес-процессов. При этом постоянство менеджмента в развитии партнерских отношений с другими компаниями является для персонала индикатором серьезности его намерений. И в этой части организационно-управленческие инструменты тесно связаны с социально-психологическими. К последним относятся средства создания атмосферы доверия, снижения неопределенности совместной деятель-

ности, улучшения групповой динамики в интегрированных рабочих командах и т. д.

Для формирования достаточно сильного импульса для развития партнерства на региональном уровне важную роль играют органы власти субъектов РФ. Через учреждение специальных премий, конкурсов, нацеленных на создание позитивного имиджа партнерства малых, средних и крупных предприятий органы власти способны привлечь внимание частных структур к возможностям межфирменного сотрудничества. Целесообразно также включение методов поддержки партнерских отношений в региональные программы и стратегии развития. Это позволит систематизировать стимулирующие меры, более эффективно распределять ресурсы, оценивать результативность предпринимаемых действий.

В нестабильной экономической ситуации важны и финансово-экономические меры по развитию механизма межфирменного взаимодействия. Инвестирование в совместные проекты, финансирование инновационных разработок, взаимовыгодное распределение прибыли, размещение выгодных малых партий заказов или доступ к производственным мощностям, развитие международных связей – неполный перечень финансово-экономических стимулов, которые позволяют крупным компаниям вовлекать в орбиту своей деятельности малые предприятия и использовать их гибкость, инновационный потенциал, возможность выхода на узкие рыночные ниши.

В качестве инструментов поддержки исследуемого взаимодействия региональные органы власти могут использовать финансовые льготы крупному бизнесу при условии его партнерства с малыми фирмами, бюджетное софинансирование развития кластеров, налоговые льготы для партнеров в приоритетных сферах экономической деятельности.

В институциональном блоке инструментов коммерческих компаний важная роль отводится средствам защиты интересов партнеров. Данные инструменты носят формальный и неформальный характер. В первом случае речь идет, прежде всего, о контрактах, регулирующих отношения малых, средних и крупных предприятий, во втором – о создании доверительных отношений между партнерами.

Со стороны властных структур региона институциональный блок инструментов наполняется такими мерами, как формирование благоприятной среды для взаимодействия разномасштабных субъектов бизнеса, снижение административных барьеров для развития бизнеса, сокращение уровня коррумпционности экономики региона; создание экспертных и дискуссионных площадок для поиска перспективных способов межфирменного сотрудничества; расширение деятельности институтов развития; проведение выставок, ярмарок, форумов и т.д.

Информационный блок инструментов связан со структурированием и наполнением информационного пространства, созданием сети коммуникационных каналов для распространения информации о взаимодействии малых, средних и крупных предприятий. Эффективным инструментом в данном блоке является, например, создание портфолио успешных партнерств, разра-

ботка и наполнение баз данных о малых и средних предприятиях как надежных потенциальных субъектах для взаимодействия с крупными компаниями.

Развитие регионального механизма взаимодействия субъектов бизнеса требует обязательного создания контура обратной связи от объекта к субъекту управления. Это обусловлено тем, что постоянная оценка процессов и результатов реализации партнерства и корректировка на этой основе компонентов механизма является ключевым фактором его успешного развития. Мониторинг партнерства, направленный на подтверждение того, что взаимодействие развивается в соответствии с ожиданиями сторон, а также на регулярное внедрение улучшений, полученных идей, использование результатов партнерства, приводит к улучшению его общих эффектов.

Таким образом, развитие регионального механизма взаимодействия разномасштабных субъектов бизнеса предлагается реализовать по циклической схеме «создание условий и применение стимулов сотрудничества – взаимодействие – оценка результатов – корректировка процессов – использование достижений и результатов – взаимодействие – оценка и т.д.». Это позволит наращивать общий потенциал положительных результатов совместной деятельности, обеспечивая увеличение позитивных эффектов развития партнерских отношений малых, средних и крупных компаний в регионе.

Список использованных источников:

1. Beach R. An evaluation of partnership development in the construction industry / R. Beach, M. Webster, K. Campbell // International Journal of Project Management. – 2005. – № 23. – P. 611–621.
2. Lokshin B. The bumpy road of technology partnerships: understanding causes and consequences of partnership mal-functioning / B. Lokshin, J. Hagedoorn, W. Letterie // Research Policy. – 2011. – № 40. – P. 297–308.

Бончук Т.В.

ОКВНЗ «Институт підприємництва «Стратегія», м. Жовті Води, Україна

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ

В сучасних умовах конкурентоспроможний регіон є основою сталого розвитку країни в цілому. Одним з основних факторів розвитку конкурентних переваг регіону є інституціональне середовище.

Конкурентоспроможність регіону – це обумовлене економічними, політичними та іншими факторами положення регіону і його окремих товаровиробників на внутрішньому та зовнішньому ринках. Під інституціональним середовищем розвитку регіональних економічних систем розуміють стійкі економічні та соціальні зв'язки між людьми, норми та правила, на основі яких формуються економічні та соціальні відносини в регіонах і реалізується той чи інший спосіб господарювання. Інституціональне середовище сприяє зниженню управлінських ризиків, зменшенню транзакційних витрат і збільшує сукупний дохід регіону.

Розвиток сучасних регіонів відбувається в певних умовах, окреслених регулюючим механізмом систем інститутів, серед яких виділяють і аналізують наступні системи:

- нормативно-правова система інститутів;
- фінансово-бюджетна система інститутів;
- адміністративна система інститутів.

Нормативно-правова система інститутів представлена органами влади і нормативно-правовими актами, які визначають загальні напрямки політики і встановлюють правила взаємодії різних інститутів. Серед найважливіших законодавчих актів, які безпосередньо регулюють регіональний розвиток є бюджетний, господарський та податковий кодекси. Розробка нормативних матеріалів поточного характеру в рамках даних законодавчих документів здійснюється як законодавчими, так і виконавчими структурами. Важливе значення мають нормативи соціально-економічного розвитку, нормативи фінансування об'єктів інфраструктури, які розробляються регіональними органами влади. Соціально-економічний розвиток регіону включає в себе такі аспекти:

- зростання виробництва і доходів;
- зміни в інституціональній, соціальній та адміністративній структурах суспільства;
- зміни в суспільній думці;
- зміни в традиціях і звичках.

Фінансово-бюджетна система інститутів визначає порядок створення та використання фінансових ресурсів, призначених для соціального та економічного розвитку регіонів. При аналізі та оцінці фінансово-бюджетної системи інститутів треба відмітити, що на даний час фінансова база регіонів не забезпечує достатніх ресурсів для реалізації їх компетенцій. Відбувається скорочення частки регіональних бюджетів і в цілому ресурсної бази регіональної політики, діюче законодавство закріплює за бюджетами нижчих рівнів видаткові зобов'язання без надання необхідної самостійності у визначенні їх розміру та джерел фінансування. Основною умовою ефективного розвитку регіону є реальна податково-бюджетна самостійність і формування на всіх рівнях повноцінних бюджетів розвитку, які забезпечать необхідний рівень суспільних інвестицій у підвищення якості регіонального інституціонального середовища.

Адміністративна система інститутів використовується органами державного управління різних рівнів і є однією з форм контролю за економічною активністю, що реалізується через певні бюрократичні процедури. До прикладів адміністративного регулювання відноситься реєстрація юридичних осіб та їх статусу, ліцензування підприємницької діяльності, система контролю за діяльністю підприємств, сертифікація товарів та послуг тощо. Регіональні органи влади мають право вводити власні механізми адміністративного регулювання [1].

В якості пріоритетної інституціональної форми, яка визначає розвиток регіону виділяють регіональну політику. Під регіональною політикою розу-

міють дії регіональних органів влади з реалізації соціально-економічного потенціалу регіонів, створення стабільних регіональних інститутів, формування ефективної структури регіонального господарства, спрямовані на підвищення якості рівня життя населення.

В регіональному аспекті інституціональне середовище повинно спрямовуватися не лише на реалізацію та захист прав власності, але і на захист виконання контрактів, правил і механізмів, які забезпечують звітність виконавчої влади суспільству, створення правових, економічних та управлінських механізмів стимулювання виводу на ринок конкурентоспроможної інноваційної продукції тощо.

До інституціональних факторів, що сприяють розвитку конкурентних переваг регіонів можна віднести:

- розроблену інноваційну стратегію;
- пріоритетні регіональні проекти національного і міжнародного рівнів;
- удосконалення законодавчої і нормативно-правової бази, що сприятиме інноваційному розвитку регіону і сталому формуванню, розвитку і реалізації його конкурентних переваг [2].

Таким чином, стратегія розвитку України може бути теоретично обґрунтованою і практично реалізованою тоді, коли вона опрацьована в регіональному аспекті, адекватно враховує диференціацію умов для соціально-економічного розвитку на різних рівнях країни і відображає їх у всіх напрямках державної політики.

Список використаних джерел:

1. Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / М. Кастельс ; пер. с англ. ; под науч. ред. О.И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000.
2. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт ; пер. с англ. – М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997.

К.э.н. Григорьева Е.А.

*Казанский (Приволжский) федеральный университет,
Институт экономики и финансов, Российская Федерация*

ЗАКОНОМЕРНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МЕЗОЭКОНОМИЧЕСКОГО УРОВНЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Современный посткризисный этап развития российского общества, характеризующийся поиском парадигмы устойчивого социально ориентированного роста, сопровождается качественной трансформацией институциональной среды, что проявляется в перераспределении прав собственности и в увеличении удельного веса государственного сектора, в обострении противоречий между действующими, реформируемыми и импортируемыми институтами, в возрастании масштабов интеграционных процессов при одновременной активизации центробежных тенденций в регионах. Подобные изменения осложняются незавершенностью структурных преобразований, отсутствием

целостной концепции долгосрочного развития государства, обострением внутренних и внешних факторов риска для системы национальной безопасности в условиях активизации глобализационных процессов. Это влечет за собой неустойчивую динамику основных макроэкономических показателей.

При этом активизируется оппортунистическое поведение экономических агентов, что выступает попыткой сокращения налогового бремени, блокирования конкуренции на товарных и финансовых рынках, способом получения незаконного доступа к бюджетным ресурсам и государственной собственности, перераспределения национального дохода, вывоза капитала за границу.

В настоящее время российское общество нуждается в новой научной парадигме, которая в соответствии с вызовами постиндустриальной экономики в условиях посткризисного развития представит качественно новую трактовку принципов институционального проектирования системы национальной безопасности и ее атрибутивного элемента – системы экономической безопасности. Влияние формальных и неформальных институтов на содержание и принципы функционирования системы экономической безопасности характеризуется противоречивостью: рыночные институты могут одновременно выступать как средством ее обеспечения, так и фактором угроз. Характер воздействия определяется содержанием форм и методов институционального проектирования, при этом роль государства в реализации позитивного потенциала институтов экономической безопасности как источника поступательной макроэкономической динамики представляется первостепенной, что обусловлено ее гетерогенностью вследствие противоречивости институциональных образований, массового и скоротечного импорта рыночных институтов, осуществленного «сверху». Этим определяется необходимость реализации государственного регулируемого варианта рыночной институционализации отношений экономической безопасности на основе модернизации сложившихся формальных и легализации неформальных институтов в процессе целенаправленного институционального проектирования.

Обеспечение экономической безопасности имеет весьма важное значение для формирования стратегии социально-экономического развития России. Проблема экономической безопасности России обусловлена либерализацией экономики и внешнеэкономической деятельности, глобализацией мирового хозяйства, процессами региональной экономической интеграции, формированием механизмов сотрудничества и взаимодействия России с другими странами СНГ, Европейского союза, а также факторами международного сотрудничества со странами, имеющими высокий уровень развития экономики. Необходимо отметить, что в настоящее время регионы России, предприятия, организации, корпорации, отдельные предприниматели являются участниками внешнеэкономической деятельности.

В современных условиях особую важность приобретает обеспечение экономической безопасности России и ее регионов, муниципальных образований. При этом необходимо национальную безопасность рассматривать как

состояние государства, позволяющее ему обеспечить защищенность жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз, сохранить свою целостность и статус. Самостоятельность субъекта системы международных отношений, включает в себя экономическую, политическую, экологическую, военную, информационную и гуманитарную безопасности. В современных условиях состояние национальной безопасности во многом зависит от состояния экономической безопасности регионов.

На наш взгляд, мезоуровень экономической безопасности предполагает не столько отраслевую принадлежность объектов защиты, сколько региональный уровень безопасности. Для современного состояния системы управления характерно отсутствие отраслевой иерархии, это ограничивает применение механизмов по обеспечению экономической безопасности. Кроме того, отрасль представляет собой совокупность независимых и самостоятельных хозяйствующих субъектов, что указывает на их принадлежность к микроуровню. Следует также учитывать, что интересы хозяйствующих субъектов по большей части требуют решения проблем собственной безопасности в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе, и только лишь опосредованно касаются проблем обеспечения экономической безопасности страны.

Независимо от уровня концентрации собственности, хозяйствующий субъект является (или, по крайней мере, должен являться) элементом совокупности участников экономических отношений, и в этой связи его экономическая безопасность располагается на миниуровне.

Вполне обоснованным является вопрос о возможной подмене понятия «региональная экономическая безопасность» формулой «мезоуровень экономической безопасности». С точки зрения региональной экономической безопасности в качестве объекта защиты выступает экономика региона, а для мезоуровня – это совокупность региональных экономик регионов. На этом уровне могут решаться проблемы взаимодействия регионов в рамках единой экономической системы, сотрудничества с субъектами зарубежных государств, лоббирование интересов на уровне государства и др. Также следует подчеркнуть неправомерность отождествления мезоуровня с экономической безопасностью страны в виду различий в полномочиях, охватывающих более обширный перечень задач, решаемых на федеральном уровне управления.

Безопасность региона имеет свои особенности в формировании и функционировании региональных систем обеспечения экономической безопасности, то есть тех институтов и механизмов, которые призваны защитить экономические интересы и собственность личности, населения, хозяйствующих субъектов региона.

В задачи региональных институтов и структур по обеспечению экономической безопасности входит не только борьба с правонарушениями налогового законодательства, выявление, предупреждение и пресечение нарушений валютного и финансового законодательства, но и обеспечение соблюдения требований законов, регулирование отношений в отраслях предпринима-

тельской и иной экономической деятельности, а также отношений собственности.

В настоящее время регионы России сформировались как целостные экономические системы, имеют свои особенности и экономическую политику, самостоятельность в выборе стратегии экономического развития.

Региональные условия и факторы определяют не только развитие экономических систем регионов, но распространение теневой экономической деятельности в регионах и территориальных образованиях, на предприятиях, в организациях и в предпринимательской деятельности России.

Корпоративный характер управления ограничивает возможности регионов в регулировании деятельности крупных компаний, холдингов, имеющих корпоративные привилегии. Утрата контроля над региональной экономикой связана также со свободным движением финансовых ресурсов, с их концентрацией в крупных центрах экономики.

Специфическим фактором возникновения угроз экономической безопасности регионов России является их положение в общем экономическом пространстве, сосредоточение на их территории природных сырьевых ресурсов, производственного потенциала, транспортных коридоров, связывающих региональные экономики.

Формирование региональной системы экономической безопасности должно опираться на обоснование системы экономических интересов региона, которая взаимодействует и исходит, практически, из системы национальных экономических интересов.

В системе экономических интересов приоритет отдается национальным интересам, иногда говорят о системе национально-государственных интересов в структуре экономической безопасности.

Одним из аспектов исследования проблем экономической безопасности, особенностей ее обеспечения на региональном уровне является сохранение федеративного устройства государства. Не всегда учитывается и неоднородность задач, решаемых на различных уровнях экономической системы страны, явно сырьевая направленность экономики России в условиях истощаемости и невозобновляемости природных ресурсов. В частности, Т.Ю. Феофилова утверждает, что экономическая безопасность страны представляет собой такое состояние экономики, которое в условиях ограниченности природно-ресурсного потенциала и даже под влиянием негативных факторов позволяет государственным органам власти и органам местного самоуправления выполнять возложенные на них функции и обеспечивать потребности общества, не подрывая при этом федеративных основ государства и не подвергая угрозе его суверенитет [1].

Экономические интересы региона – это, прежде всего, эффективное использование производственного потенциала и природных ресурсов при обеспечении благоприятных условий жизнедеятельности и социальных условий населения. Исходя из интересов региона, должна формироваться региональная стратегия обеспечения экономической безопасности.

В региональной системе обеспечения экономической безопасности целесообразно выделить такие основные виды безопасности как инвестиционная, производственная, финансовая, внешнеэкономическая, научно-техническая, продовольственная.

Базовым элементом безопасности региона является социальная безопасность, которая подразделяется на демографическую безопасность, безопасность сферы жизни и рынка труда. Поэтому предлагается за главные индикаторы состояния экономической безопасности региона принять социальные индикаторы.

Экономическая и социальная виды безопасности находятся в тесной взаимосвязи, предполагают создание своеобразной инфраструктуры в виде сферы правопорядка, противодействие угрозам и экономическим преступлениям. Поэтому целесообразно эти сферы включить в систему обеспечения экономической безопасности региона.

Несомненно, что в обеспечении экономической безопасности регионов России особую роль выполняют институты и механизмы обмена информационными ресурсами, защиты информации. Чтобы обеспечить экономическую безопасность необходимо включить институциональный механизм активизации экономического роста и конкурентоспособности экономики как факторов экономической безопасности страны. Конкуренция является ключевым институциональным фактором для новой парадигмы общественного развития и формирования нового общественного строя.

Экономика хозяйствующего субъекта находится в зависимости от принимаемых решений политического и социального характера. Изучение этих обстоятельств позволяет понять состав институциональных изменений, которые включают совокупность правовых и экономических методов управления и способствуют выявлению опасностей в сфере экономики.

Эффективная институциональная система, реализуя общественные интересы, организует и гармонизирует их в направлении обеспечения национальных интересов высшего порядка, в том числе национальной безопасности. Этим достигается эффективность всего общественного развития страны в условиях модернизации ее экономики.

При переходе к инновационной и постиндустриальной экономике основой национальной безопасности становится новое качество экономического роста, при котором дефицитные и невозпроизводимые природные ресурсы замещаются эффективным использованием научных знаний. При этом выделяются 5 основных уровней структуры хозяйства и его экономической безопасности: мега-, макро-, микро-, мини- и нано-. Экономическая безопасность рассматривается как многоуровневая система обеспечения безопасности всех взаимодействующих уровней отраслевых, межотраслевых, территориальных комплексов, предприятий, их подразделений и работников. Особая роль мезоуровней состоит в том, что они выступают буферами при активизации угроз устойчивости для основных уровней хозяйственной системы и служат резервами при избытке или недостатке факторов, ресурсов и условий устойчивого развития [2].

Экономическая безопасность, определяющая устойчивое развитие всех уровней хозяйства, согласно институциональной теории, связана с созданием и функционированием организационных структур, законов и правил поведения, обеспечивающих эффективное участие в глобализации и информатизации экономики, инновационную и деловую активность, межфирменное и социальное сотрудничество. Специальный раздел стратегии был посвящен механизму обеспечения экономической безопасности, основным направлениям государственной экономической деятельности по защите национальных интересов России в области экономики. В этом разделе указаны принципиальные положения по государственной системе обеспечения экономической безопасности, виды государственной деятельности по защите национальных интересов России в области экономики, важнейшие элементы и этапы работы по обеспечению экономической безопасности, критерии оценки уровня безопасности, функции и обязанности Правительства и Совета Безопасности Российской Федерации по преодолению или недопущению угроз экономической безопасности страны.

Стратегия безопасности – основа долгосрочной стратегии социально-экономического развития страны, а не наоборот. На наш взгляд, долгосрочную стратегию нельзя сформировать без определения национальных интересов страны. Именно они выражают субстанцию сущности страны, суверенитет и основные ее характеристики в мировом геополитическом пространстве.

Что касается организационного аспекта стратегии безопасности, то следует отметить слабость координации в экономической и социальной сферах наших решений. Рынок, конечно, решает эту задачу, но только частично. Необходимо обеспечить единство системы управления в решении стратегических задач. Нужен орган управления, который на научной основе определил бы объемы наших ресурсов, оценил возможности науки, отладил систему натуральных и стоимостных балансов. На этой базе возможно построение комплексной стратегии долгосрочного развития страны.

Разумеется, стратегические проблемы безопасности не ограничиваются изложенным. При полномасштабных исследованиях следует учитывать продовольственную безопасность, социальную безопасность, демографическую безопасность, возможности обеспечения экономического роста за счет кадров рабочих профессий и др.

Прежде всего, требуется аналитическое здравомыслие и политическая толерантность лиц, принимающих решения; их способность к качественному анализу опасностей, угрожающих экономике с целью минимизации влияния угроз национальной безопасности.

Список использованных источников:

1. Феофилова Т.Ю. Основополагающие категории теории экономической безопасности / Т.Ю. Феофилова // Экономика и управление. – 2009. – № 8 (46). – С. 22–25.
2. Иншакова Е.И. Устойчивое развитие стран СНГ: теоретическая характеристика и система индикаторов / Е.И. Иншакова // Вестник С.-Петербур. ун-та. Сер. 5. – 2004. – № 1.

К.э.н. Давлетшина Л.М.

*Институт управления и территориального развития
ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»,
Российская Федерация, Республика Татарстан*

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Ключевым фактором достижения интенсивного экономического роста и повышения качества жизни населения в нестабильных условиях хозяйствования становится развитие инновационной деятельности, широкое распространение инновационных технологий, продуктов и услуг (рис. 1).

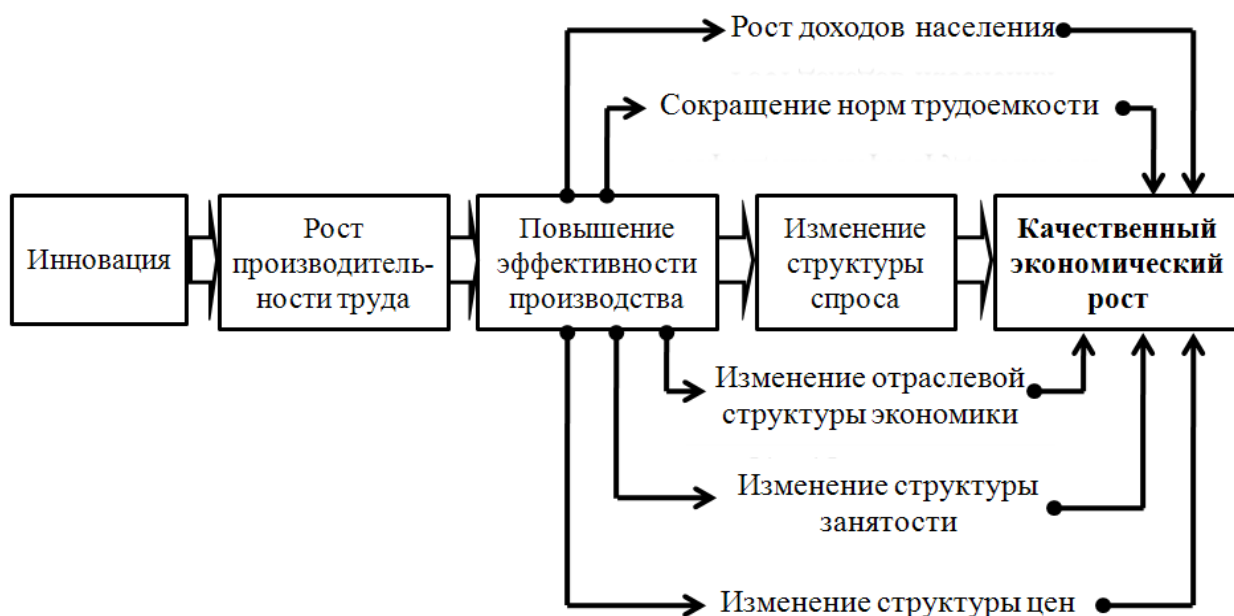


Рис. 1. Схема формирования качественного экономического роста

Инновационный процесс российской экономики характеризуется противоречивыми тенденциями: с одной стороны, накоплен огромный потенциал в лице фундаментальной и отраслевой науки, с другой – очень низок уровень доведения результатов научных исследований до практически используемых инноваций. В результате в отраслевом составе крупнейших российских компаний, представлены преимущественно нефтяные, газодобывающие, энергетические и металлургические компании, что свидетельствует о преобладании в экономике Российской Федерации четвертого технологического уклада, характерного для периода 1930–80-х годов XX века (табл. 1).

В качестве основной проблемы коммерциализации инновационных проектов выделяют отсутствие или недостаточное финансирование. Другие причины проблем при запуске инновационного проекта на практике связаны с ошибками в разработке бизнес-планов, маркетинговой стратегии, а также в организации самого процесса управления. На наш взгляд, именно менеджмент, как социальная технология, должен быть отнесен к наиболее важным факторам успеха, который окончательно определяет судьбу инновационной компании. Косвенно это подтверждает тот факт, что лидеры экономического

развития конца XX века – Япония и Южная Корея – не имеют пионерных открытий и технологических преимуществ. Секрет их успеха – первенство в области менеджмента. Здесь впервые были применены на практике теория «человеческого» капитала, гибкая система оперативного управления производством, стратегическое управление инновациями, система управления качеством. Также учитывая особенности венчурного финансирования, следует отметить, что опыт менеджмента – один из главных критериев при оценке инновационных проектов, то есть венчурный капитал представляет собой инвестиции в способность людей реализовать идею на практике, а не в само новшество.

Таблица 1. Сравнительная характеристика научно-технического развития Российской Федерации и Запада

Наименование показателя	Российская Федерация	Запад
Характерный для экономики технологический уклад	Четвертый (автомобильная промышленность, авиация, химическая и нефтехимическая промышленность, полупроводниковые материалы цветной металлургии и т.п.)	Пятый (информационные технологии, телекоммуникаций, биотехнологии и т.п.)
Уровень развития во временном аспекте	1930–1980 гг.	Конец 80-х по современный период
Что об этом свидетельствует	Список крупнейших фирм публикуемый «Эксперт-400» (преимущественно нефтяные, газодобывающие, энергетические и металлургические компании)	Список крупнейших фирм публикуемый FT500 (Microsoft, Jonson& Jonson, Pfizer, Vodafone, IBM, Intel Corporation, GlaxoSmithKline, Novartis, Sanofi-Aventis, Cisco Systems, Dell, Amgen, Oracle Corporation, Genentech, SAP, eBay, Yahoo и др.)

Роль государства при этом заключается не только в финансировании и содействии производству фундаментального знания и высоких технологий; в создании инфраструктуры и благоприятного институционального климата для инновационной деятельности, но и также в использовании эффективных концепций управления экономическими системами. В рамках этих направлений деятельности перед государством стоят следующие стратегические задачи:

- повышение образовательного уровня менеджмента и облегчение доступа к необходимой информации, то есть организация самого процесса производства и распространения знаний (создание эффективной системы образования, профессиональной адаптации и переподготовки), содействие внедрению системы менеджмента знаний на предприятиях;

- поддержание высокой конкурентной активности, снижении рыночной власти отдельных участников рынка с целью развития у организаций стимулов к инновациям;

- совершенствование системы эффективной поддержки развития малого и среднего предпринимательства, благоприятного инвестиционного климата в высоко- и среднетехнологичных секторах промышленности;

- использование рыночных механизмов с целью повышения интеграции науки, образования и бизнеса при реализации инвестиционных и инновационных проектов;

- определение единого центра ответственности за управление научной и инновационной деятельностью.

Таким образом, применение передовых концепций менеджмента в инновационных компаниях может способствовать повышению их конкурентоспособности, а это в свою очередь может явиться мощным генератором экономического роста на макроэкономическом уровне.

К.е.н. Жигірь А.А.

Бердянський державний педагогічний університет, Україна

ПИТАННЯ РИЗИК МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Метою роботи є розгляд економічного інструментарію ризик менеджменту підприємницької діяльності сільськогосподарських підприємств.

На наш погляд, взаємодія суб'єктів і об'єктів управління в ризик-менеджменті може здійснюватись тільки за умови використання конкретної інформації. Процес управління, незалежно від конкретного його змісту, завжди передбачає отримання, передачу та використання інформації. Отримання реальної інформації дає змогу прийняття важливих рішень. Інформаційне забезпечення функціонування ризик-менеджменту складається з різних видів інформації: статистичної, економічної, комерційної, фінансової.

Ця інформація включає, наприклад, імовірність виникнення того чи іншого страхового випадку; наявність та величину попиту на товари, на капітал; фінансову стійкість та платоспроможність клієнтів. Звідси, достатня кількість інформації про ризик зводить до мінімуму імовірність фінансових збитків.

Інформаційне забезпечення процесу управління є найважливішим елементом в структурній схемі ризик-менеджменту. Його достовірність сприяє прийняттю правильних управлінських рішень. Від правильності прийняття управлінських рішень залежить кінцевий фінансовий результат виробничо-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств. При цьому величина підприємницького ризику зменшується згідно достовірності отриманої інформації.

Оперативне управління також, на нашу думку, припускає аналіз результатів дій по зниженню ступеня ризику. Його можна здійснювати за такими напрямками:

- управління як захід щодо запобігання ризиків;

- управління як вибір джерел фінансування ризику.

На наш погляд, перший напрямок ризик-менеджменту, передбачає або повне уникнення ризику, або зниження його ступеня за рахунок технічних можливостей, зміни технологій тощо. Другий напрямок передбачає передачу ризику підрядчикам, клієнтам, або можливість покриття збитків за рахунок реалізації активів, резервних та страхових засобів. Управління ризиком – це, по-перше, правильність та достовірність розрахунків ступеня ризику, який постійно загрожує майну, фінансовим результатам господарської діяльності підприємств.

Як свідчать проведені дослідження, частота виникнення того чи іншого ризику залежить як від розміру прибутку, який хоче отримати підприємство, так і від наявності у нього коштів [2].

Враховуючи конкретні ситуації, кожне підприємство має право розробляти свою політику щодо запобігання ризиків. Звідси, виникає необхідність у розробці алгоритму управління ризиками.

Алгоритм – це спосіб або програма прийняття рішень, яка побудована на послідовності дій з метою отримання бажаного результату, який визначається за допомогою вихідних даних.

На нашу думку, з появою фінансових можливостей, сільськогосподарські підприємства області можуть створити відділ ризикових вкладень, який би:

- здійснював венчурні та портфельні інвестиції, тобто ризикові вкладення у відповідності зі статутом підприємства та законодавством;
- розробляв програму ризикової інвестиційної діяльності підприємства; визначав ступінь та розмір комерційних ризиків, які виникають на різних етапах виробництва продукції;
- займався збиранням, обробкою та аналізом отриманої інформації;
- здійснював страхову діяльність, розробляв умови страхування та пере-страхування [2].

Органом управління ризику може бути фінансовий відділ, який включає наступні сектори: сектор страхових операцій, сектор венчурних інвестицій тощо. Ці сектори будуть структурним підрозділом фінансової служби підприємства [4].

Останнім етапом управління ризиками є необхідність розробки шляхів їх запобігання. До них можна віднести:

- диверсифікацію інвестованих коштів між різними об'єктами інвестування;
- страхування;
- самострахування та утворення спеціальних резервів;
- розподіл ризику між учасниками проектів;
- кредитування в грошовій формі.

Підсумовуючи викладений матеріал, необхідно зробити такі висновки:

- аналіз чинників впливу на ризикованість діяльності сільськогосподарських підприємств показує, що найбільш впливовими факторами на розмір ризику є обсяг оборотних засобів, розмір дебіторської заборгованості, обсяг коштів, які знаходяться у розпорядженні підприємства, виручка від реалізації продукції та прибуток підприємства;

- слід розглядати класифікацію ризиків як дворівневу; до першого рівня відносять загальні ризики (природні, екологічні, політичні та інші). До другого рівня належать суто підприємницькі ризики.

Структурна схема ризик-менеджменту, яка зображує процес управління ризиком, включає оцінку, ідентифікацію та оперативне управління. Оперативне управління, в свою чергу, складається з таких напрямків: управління як заходи щодо запобігання ризиків та управління як вибір джерел фінансування збитків.

Таким чином, слід зазначити, що в сучасних умовах діяльності сільськогосподарських підприємств ризик необхідно розраховувати, щоб потім прийняти правильне рішення. Рішення можна віднести до одного з наступних трьох варіантів:

1) рішення приймається в умовах визначеності, коли відомо достеменно результат кожного з альтернативних варіантів рішення;

2) до рішень, які приймаються в умовах ризику, відносять рішення з відомою імовірністю отримання кожного з результатів. Імовірність визначається як ступінь настання даної події (від 0 до 1);

3) рішення приймаються в умовах невизначеності, коли неможливо оцінити імовірність потенційних результатів (ситуація, коли чинники, які потребують обліку, є складними, оскільки певної інформації про них немає, або вона коштує занадто дорого). В цілому, імовірність того чи іншого результату спрогнозувати практично неможливо, все залежить від умов, які склалися на момент визначення ризику.

На наш погляд, необхідно визначитись з джерелами зниження ступеня ризику. На нашу думку, вони можуть бути представлені наступною системою: власні кошти; залучені кошти, тобто кредит; кошти страхових компаній. Необхідно зосередити увагу на аналізі запропонованих джерел запобігання ризиків. Основні об'єкти такого аналізу: рівень використання економічних ресурсів; стійкість до банкрутства; ефективність використання оборотних засобів; розмір підприємницького та виробничого ризиків.

Аналіз цих показників дасть змогу розробити певну методичку, яка дозволить однозначно визначити фінансове становище підприємств [1]. Принцип цієї оцінки полягає в побудові отриманих раніше результатів фінансово-економічного аналізу у вигляді матриці a_{ij} тобто у вигляді таблиці, де в рядках записані номери показників ($i = 1, 2, \dots, n$), а в стовпцях – номери підприємств ($j = 1, 2, \dots, m$). По кожному показнику заноситься його максимальне значення.

Така матриця буде мати наступний вигляд:

$$X_{ij} = a_{ij} / \max a_{ij} \quad (1)$$

де x_{ij} – оптимальні або стандартні значення показників фінансового стану підприємств.

Для кожного аналізованого підприємства його рейтингова оцінка (R_j) визначається за формулою:

$$R_j = \sqrt{(1 - X_{1j})^2 + (1 - X_{2j})^2 + \dots + (X_{nj})^2} \quad (2)$$

Підприємства ранжуються, в порядку зменшення їх рейтингової оцінки,

за рівнем рентабельності. Основними перевагами рейтингової оцінки підприємств є:

- комплексний та системний підхід до фінансової оцінки;
- використання доступних публічних звітів про діяльність підприємств;
- порівняльний аспект рейтингової оцінки;
- можливість використання математичних моделей [4].

Висновки. Якщо розробити матрицю отримання рейтингової оцінки фінансового стану підприємств за рівнем рентабельності – то вона надасть можливість визначити клас надійності підприємства. Можна запропонувати такі системи чинників надійності підприємств, які впливатимуть на першочерговість надання кредиту: час реєстрації підприємства як акціонерного товариства; останній термін структурної реорганізації; наявність перспективного бізнес-плану; наявність факторів неповернення або несвоєчасного повернення позик; відсутність фактів несплати; прибуткова діяльність за останній рік; зменшення кредиторської заборгованості в порівнянні з попереднім періодом; ділова репутація керівника.

Список використаних джерел:

1. Баранецький І.О. Особливості та перспективи розвитку венчурного підприємництва в Україні / І.О. Баранецький // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 4. – С. 46–52.
2. Базилевич В.Д. Страхова справа / В.Д. Базилевич, К.С. Базилевич. – [2-ге вид. перероб. і доп.]. – К.: Знання, 2002. – 203 с.
3. Бурлака Ю.М. Модель фінансово стійкого сільськогосподарського підприємства / Ю.М. Бурлака // Економіка АПК. – 2006. – № 8. – С. 87–91.
4. Клапків М.С. Страхування фінансових ризиків: монографія / М.С. Клапків. – Тернопіль: Економічна думка, Карт-Бланш, 2002. – 570 с.

Звіргзде Д.І.

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
Україна*

РЕГІОНАЛЬНИЙ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: ДЕТЕРМІНАНТА МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ

Домінуючою тенденцією розвитку світового господарства на рубежі ХХ–ХХІ століття стала його глобалізація, багатовимірний прояв якої виявляється через зростання масштабів та динамізацію міжнародного руху товарів, послуг, факторів виробництва, інформації та технологій. Це викликає посилення конкурентної боротьби між суб'єктами міжнародних економічних відносин, що здійснюється на міждержавному – конкуренція держав; міжрегіональному – конкуренція регіонів та мікроекономічному – конкуренція фірм, рівнях, зумовлюючи нестійкість конкурентних переваг суб'єктів міжнародних економічних відносин на регіональному, субрегіональному та глобальному рівнях. Загострення міжнародних суперечностей та диверсифікація форм і методів конкуренції на світових ринках обумовлені, насамперед, не-

рівномірністю економічного та соціального прогресу, який проявляється у диспропорційності розвитку не тільки окремих країн, але й регіонів та галузей через різношвидкісне нагромадження капіталу. Сучасному економічному розвитку властива тенденція регіоналізації, яка виражається у підвищенні автономності регіонів, прагненні зберегти свою унікальність і підвищити роль регіону в національній і світовій економіці. Регіональні чинники у системі факторів міжнародної конкурентоспроможності країн світу відіграють дедалі більшу роль, що проявляється у формуванні національних регіонів з високим конкурентним статусом, світових міст, високотехнологічних кластерів, які, власне, і визначають диспозицію держав у ієрархії глобальних конкурентних відносин. Регіон поступово стає відносно самостійним економічним суб'єктом, вступаючи в конкурентні відносини як в міжрегіональних взаємодіях, так і на світовому ринку.

Все частіше регіони аналізуються як самостійні учасники міжнародних конкурентних відносин. У теорії міжнародної економіки категорія «міжнародна конкурентоспроможність регіонів» є найменш дослідженою. Серед вітчизняних і зарубіжних вчених не існує єдиної думки щодо сутності цього поняття та його співвідношення із низкою інших взаємопов'язаних однопорядкових категорій, таких як: конкурентні переваги, конкурентні позиції і конкурентний статус регіонів. Окремі з них навіть стверджують, що конкурують на світовій арені не регіони, а фірми. Однак за умов посилення тенденцій регіоналізації, інтеграції та глобалізації у світовій економіці конкурентна боротьба між суб'єктами міжнародних відносин загострюється, набуваючи нових форм свого прояву [1]. Учасниками глобальної конкурентної боротьби стають і регіони.

Традиційно міжнародна конкурентоспроможність регіонів пов'язувалась передусім із високопродуктивними інноваційними факторами, конкурентними перевагами у високотехнологічних сферах, сильними позиціями національних фірм на світовому ринку та якістю життя населення. Необхідною передумовою успішної реалізації Україною концепції нарощення міжнародної конкурентоспроможності вважалося формування в країні потужних регіональних економік, які спиралися б на інноваційну основу, і забезпечили б їй прорив на міжнародні ринки, насамперед, з високотехнологічною продукцією. Таким чином, зростання конкурентоспроможності України пов'язували з тим, наскільки регіони будуть здійснювати активну інноваційну політику та формуватимуть ефективні регіональні інноваційні системи, інтегровані в глобальний інноваційний простір та інвестувати у розвиток людського капіталу.

Під час активного становлення економіки знань, успіх регіону та країни залежить від їх здібності створювати, використовувати та розповсюджувати знання. Іншими словами, здатність до генерації інтелектуального капіталу є важливою детермінантою регіональної конкурентоспроможності. Людський капітал є структурною одиницею інтелектуального капіталу, до якого на думку класиків теорій даної категорії входять структурний капітал, споживачький капітал, або капітал взаємовідносин, та людський капітал [2]. На практиці регіональна конкурентна перевага створюється у мережах, що функціо-

нують у межах регіону. Регіональний інтелектуальний капітал генерується безпосередньо у взаємозв'язках між фірмами, що створюють у свою чергу певний регіональний кластер. Під міжорганізаційною мережею мається на увазі сукупність відносно сталих, цілеспрямованих спільних домовленостей між декількома організаціями [3]. Така мережа включає різних учасників, від індивідууму до компанії, а також взаємовідносини між цими учасниками, ресурси, які виступають предметом таких взаємовідносин, але, незважаючи на досить непросту структурну функціональність, така мережа є перш за все системою взаємопов'язаних елементів, тому і розглядатися має цілісно.

Різні теоретичні та емпіричні дослідження локальних економічних та виробничих систем, доводять, що динаміка створення вартості базується на володінні та розвитку сукупності ресурсів, які визначають ряд компетенцій та є рушійною силою динамічного потенціалу. Таку сукупність ресурсів можна інтерпретувати через природу їх знаннєвої складової. Це означає, що стратегічні ресурси для регіонального розвитку можна ідентифікувати як активи знань. Ці активи є свого роду «цеглинками» у розбудові інтелектуального капіталу, на якому має ґрунтуватися розвиток та успіх регіону. Активи знань є критичними факторами успіху для стимуляції, підтримки та координації регіонального розвитку. Таким чином, з метою забезпечення успішного результату регіони мають володіти набором ключових активів знань, тобто тими активами, які насправді генерують додану вартість. Також важливі інституції, які роблять цю генерацію вартості можливою шляхом відповідного сприяння, тому важелі влади для правильного менеджменту відповідних процесів відіграють досить ключову роль.

Регіональний ріст базується на розвитку доменів знань, які є рушійною силою для активації спеціалізованих компетенцій та динамічного потенціалу. Хоча протягом останнього часу наголос на ресурсах знань та специфічних локальних факторах великою мірою сприяв появі широкого узгодження серед вчених щодо їх ролі у регіональному економічному прогресі, до сих пір існує надзвичайна необхідність правильної оцінки регіональних активів знань. Визначення та реалізація регіональних політик, програм та проектів, направлених на підтримку регіонального розвитку, мають базуватися на аналізі та оцінці активів знань, які є ключовими у розбудові інтелектуального капіталу регіону, адже відновлення та постійний розвиток вже існуючого інтелектуального потенціалу лише частково відповідає стратегії високоефективного сталого регіонального росту, що дозволяє змінити пріоритет у напрямку генерації абсолютно нових знань та знаннєвих потоків на шляху до інноваційного розвитку, що є джерелом високого конкурентного статусу регіону.

Конкурентна перевага вимагає як використання існуючих внутрішніх і зовнішніх специфічних можливостей фірм, так і розробку нових. Для того, щоб створити конкурентну перевагу в регіоні, регіональний кластер цього регіону має включати всі три типи мереж, тому що кожен з них генерує специфічні знання: інноваційні мережі необхідні для створення нових знань, мережі розвитку мають на меті розповсюдження знань і передового досвіду,

а виробничі мережі існують для ефективної реалізації знань на практиці. Таким чином, створення інтелектуального капіталу у регіональних кластерах включає в себе весь спектр наукоємної діяльності від використання і відтворення вже існуючих знань до генерації абсолютного нових знань, що є основою будь-яких інновацій. У даному напрямку з'являється можливість максимізації потенціалу регіональних кластерів для створення інтелектуального капіталу та для захисту можливостей безперервного самооновлення.

Список використаних джерел:

1. Антонюк Л.Л. Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізми реалізації: монографія / Антонюк Л.Л. – К.: КНЕУ, 2004. – 275 с.
2. Edvinsson L. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Roots / Edvinsson L., M. Malone. – Harper Collins, New York, NY, 1997. – 240 p.
3. Nooteboom B. Inter-firm Alliances. An analysis and design / B. Nooteboom. – Routledge, London, 1999. – 239 p.

К.э.н. Зулфикарова Л.Ф.

Институт экономики и финансов Казанского (Приволжского) федерального университета, Российская Федерация

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В настоящее время эффективное экономическое развитие отечественных предприятий предполагает производство и реализацию на рынке продукции, удовлетворяющей по цене и качеству, как производителя, так и потребителя. Главным фактором экономической эффективности в данном процессе является показатель конкурентоспособности. Это сложная проблема, решение которой возможно при внедрении механизмов управления конкурентоспособностью продукции предприятий, то есть осуществление последовательной, целенаправленной управленческой политики в деятельности организации.

В ходе проведенного нами исследования, основными причинами слабых конкурентных позиций отечественных производителей являются:

- потеря регионального рынка сбыта в период структурных преобразований экономики;
- несвоевременное осуществление технического перевооружения производства;
- разрушение региональной сырьевой базы;
- отсутствие гибкости в работе снабженческо-заготовительных подразделений предприятий;
- низкая эффективность организации маркетинга и системы продвижения продукции на рынок.

Неконкурентоспособность современных предприятий как причина низкой эффективности экономики рассматривается и на уровне законодательных и исполнительных органов, что говорит о необходимости ее исследования. Например, в социально экономической программе Правительства Российской

Федерации 2008–2012 годы среди основных факторов, сдерживающих развитие экономики, указывается низкий уровень управления на предприятиях, связанный как с небольшим опытом функционирования в условиях рыночной экономики, так и слабым развитием консалтинговых услуг и системы подготовки менеджеров высшего звена.

Однако конкурентоспособность продукции зависит не только от учёта факторов, критериев и показателей, обуславливающих её конкурентные преимущества на рынке, но и от умения управлять ею, вырабатывать индивидуальную модель поведения на рынке с учётом возникновения нестандартных ситуаций.

В целях воздействия на внутренние бизнес-процессы необходимо применять технологии, которые позволят лучше ориентироваться во внешней среде и повысить экономическую эффективность деятельности предприятия.

В современной экономике одним из устойчивых элементов роста производительности труда, эффективности функционирования и конкурентоспособности предприятий выступает человеческий фактор. Поэтому основным условием, обеспечивающее поступательное развитие предприятия, является эффективное использование трудовых ресурсов.

Для максимального использования потенциала сотрудников организации управление персоналом должно стать, по нашему мнению частью организационной стратегии предприятия. Система управления персоналом (СУП) должна обеспечить достижение предприятием перспективных целей развития и создать механизм оценки (показателей) степени реализации этих целей. Таким образом, становится актуальной задача создания управленческой модели, которая позволила бы повысить эффективность управления персоналом организации.

Нами предложена проектная модель комплексной СУП, в основе которой лежит разделение процесса проектирования этой системы на пять основных функциональных составляющих элементов. В данном процессе проектирование службы управления персоналом является заключительным обобщающим проектом, разработанным по четырем основным направлениям: экономико-организационному, документационному, информационно-техническому и нормативно-правовому. Такое разделение позволяет обеспечить комплексный подход к проблеме проектирования работы СУП на предприятии.

При проектировании системы управления персоналом предложено обратить особое внимание на четыре основные функциональные подсистемы:

- оплаты, оценки и эффективности работы персонала;
- организации работы с персоналом;
- организации рабочих мест;
- формирования и развития трудового коллектива предприятия.

Для обеспечения целостности системы управления персоналом на предприятиях нами предлагается в качестве одной из основных структур считать службу управления персоналом. Поэтому завершающим и обобщающим этапом проектирования СУП становится проект создания кадровой службы на предприятии. Предложены три основных направления проектирования служб

бы управления персоналом на предприятии: разработка организационной структуры службы управления персоналом; определение кадрового и документационного обеспечения службы управления персоналом; определение информационно-технического обеспечения службы управления персоналом.

Таким образом, основным условием нормального функционирования предприятия должно стать формирование целостной системы управления персоналом на базе комплексного проектирования этой системы. Оно должно предшествовать изменениям внутренней и внешней среды организации, а не следовать за ними, обеспечивая ее постоянное развитие и совершенствование которое является залогом ее экономической эффективности. Необходимость внедрения на предприятиях моделей комплексной системы управления персоналом с помощью эффективного процесса проектирования этой системы является условие повышения общей эффективности функционирования предприятия.

Список использованных источников:

1. Абелян А.С. Управление гибким развитием предприятия в условиях рыночной трансформации: дисс. канд. экон. наук / А.С. Абелян. – Краснодар, 2002.
2. Быков С.Ю. Методы повышения эффективности предприятий. Что выбрать? / С.Ю. Быков, Ю.М. Быков // Методы менеджмента качества. – 2010. – № 3. – С. 4–8.
3. Мещеряков С.Г. Основные экономические показатели и методы оценки эффективности деятельности холдинга [Электронный ресурс] / С.Г. Мещеряков. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbm02/14.shtml>
4. Чуб. Б.А. Теоретические подходы к исследованию проблем управления. – Условия повышения эффективности экономики России / Б.А. Чуб // Сборник научных трудов. под общ. ред. д-ра экон. наук Бандурина В.В. – М.: Экономика. – 2002. – 140 с.
5. Конаховская В. Оценка эффективности управления предприятием [Электронный ресурс] / В. Конаховская, М. Мясникова, А. Бурмистров // Top – Manager. – 2003. – №5. – Режим доступа: <http://www.decision.ru/articles/2003/83/>
6. Мельничук Д.Б. Механизм оценки состояния системы стратегического управления предприятием. – Менеджмент в России и за рубежом [Электронный ресурс] / Д.Б. Мельничук. – 2002. – №2. – Режим доступа: http://www.dis.ru/im/annotations.shtml?mag_code=manag

Кіняк Г.В., Корпанюк Ю.О.

ОКВНЗ «Інститут підприємництва «Стратегія», м. Жовті Води, Україна

ОПТОВА ТОРГІВЛЯ В УКРАЇНІ

Оптова торгівля є важливим важелем маневрування матеріальними ресурсами, сприяє скороченню зайвих запасів продукції на всіх рівнях і усуненню товарного дефіциту, бере участь у формуванні регіональних і галузевих товарних ринків. Через оптову торгівлю посилюється вплив споживачів на виробників; в свою чергу виробник сам підбирає споживачів.

В даний час через посилення ролі торгівлі в національному господарстві особливої актуальності набуває комерційна діяльність у сфері торгівлі і її

оптовій ланці зокрема. Вона може виступати каталізатором структурних перетворень і сприяти забезпеченню збалансованості внутрішнього ринку. Для цього оптова торгівля в нових умовах повинна перетворитися в комерційного посередника, який здійснює свою діяльність на принципах сучасного менеджменту та підприємництва.

В умовах ринкової економіки, коли вже не існує системи централізованого розподілу товарних ресурсів і прикріплення покупців до постачальників товарів, особливо зростає роль оптової ланки як посередника між виробництвом і роздрібною торгівлею. Підприємства роздрібною торгівлі повинні тепер самостійно займатися пошуком товарних ресурсів і на добровільній основі встановлювати з постачальниками господарські зв'язки і будувати свої відносини, що нерідко без посередника здійснити складно і потребує великих витрат [1].

В нашій державі на оптовому ринку за останнє десятиріччя з'явилася значна кількість малих оптових посередників. Більшість з них (біля 17 тис.) здійснюють посередницьку діяльність без надбання статусу юридичної особи. Однак основними оптовими посередниками є підприємства – юридичні особи. За даними Державного Комітету статистики України кількість підприємств оптової торгівлі в Україні становить майже 60 тис. одиниць.

За формою власності 98% підприємств відносяться до недержавного сектору. Основна частка (63,6%) з них у загальній кількості припадає на підприємства з колективною формою власності. За останні роки на оптовому ринку України з'явилися підприємства, засновані на приватній і змішаній власності та зі 100% іноземними інвестиціями. Це є свідченням формування конкурентного середовища в оптовій торгівлі і створення умов для більш ефективного функціонування ринку України.

Реформування оптової ланки супроводжувалось змінами і в їхніх організаційно-правових формах господарювання. В даний час переважають товариства з обмеженою відповідальністю (51,8%), які були створені на базі малих посередницьких підприємств. Великі оптові підприємства колишньої системи Міністерства торгівлі з державних перетворились на акціонерні товариства. Однак їх питома вага у загальній кількості оптових посередників складає близько 5%, що не сприяє залученню та концентрації капіталу у цій сфері діяльності (рис. 1).

Для підвищення ролі оптових підприємств на споживчому ринку необхідно суттєво розширити номенклатуру послуг, які вони повинні надавати партнерам, та знижувати їх вартість.

В Україні відбувається тенденція до зростання темпу оптового продажу закордонних товарів та недостатні темпи продажу товарів вітчизняного виробництва, поряд зі збільшенням обсягу оптового товарообігу вітчизняних виробників з кожним роком. Це в свою чергу свідчить про необхідність удосконалення інструментів обмеження імпорту закордонних товарів, розширення банківського кредитування вітчизняних підприємств та стимулювання розвитку оптової торгівлі вітчизняними товарами взагалі.

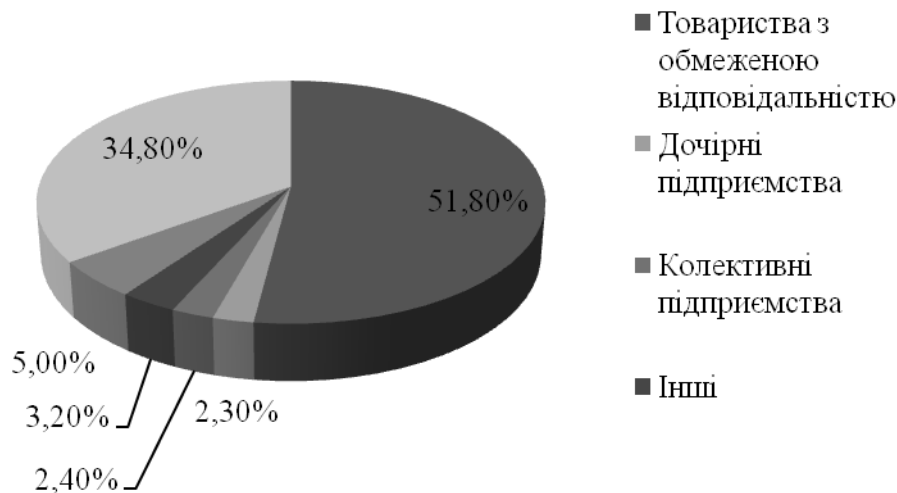


Рис. 1. Співвідношення кількості підприємств оптової торгівлі України за організаційно-правовими формами господарювання [6]

Для підвищення ефективності функціонування оптової торгівлі необхідно також впроваджувати більш дієве державне регулювання, яке передбачає не пряме керівництво, а створення умов для цивілізованих взаємовідносин з незалежними суб'єктами господарювання. Об'єктами такого регулювання повинні бути не оптові підприємства, а процеси, які протікають на споживчому ринку.

Сучасний стан розвитку оптової торгівлі потребує вирішення такої проблеми, як формування елементів ринкової інфраструктури. У справжніх умовах господарювання катастрофічно не вистачає складських і торгових площ. Це пов'язано з тим, що старі площі сконцентровані в руках небагатьох колишніх великих державних організацій, а вони в свою чергу диктують недоступні для торговців високі ціни за оренду цих приміщень. Оптова ланка в торгівлі споживчими товарами має у власності лише 12% загальної складської площі. Рівень забезпеченості складською площею товарних складів в Україні нижче порівняно з розвинутими країнами, наприклад з США – у 21 раз [5]. Цей факт теж негативно відбивається на ролі оптової ланки у розвитку споживчого ринку. Структура транспорту застаріла як морально, так і фізично, а на придбання новітніх видів транспорту не вистачає грошових коштів. Для підвищення науково-технічного рівня матеріальної бази сучасної оптової торгівлі необхідно державне регулювання цих питань з боку влади.

Отже, в умовах функціонування цивілізованого ринку саме оптова торгівля повинна стати важелем для стимулювання зростання ефективності виробництва та більш повного задоволення потреб споживачів.

Список використаних джерел:

1. Бланк І.А. Управління торговим підприємством / І.А. Бланк. – М.: Тандем, 2008.
2. Дарбінян М.М. Торгівля і виробництво: господарські зв'язки / М.М. Дарбінян. – М.: Економіка, 2004.
3. Дарбінян М.М. Комерційна робота і вивчення попиту в торгівлі / М.М. Дарбінян. – М.: Економіка, 2001.

4. Голошубова Н.О. Складське господарство оптової торгівлі: навч. посіб. / Н.О. Голошубова, А.А. Мазаракі, Л.П. Коваленко. – К.: Вища школа, 1994. – 195 с.
5. Мазаракі А.А. Складське господарство торгівлі: справ. посіб. / А.А. Мазаракі, Н.А. Голошубова. – К.: Техніка, 1996. – 178 с.
6. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.Ukrstat.gov.ua>

Короп Дж.І.

ОКВНЗ «Інститут підприємництва «Стратегія», м. Жовті Води, Україна
**ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ КЛАСИФІКАЦІЇ ТОВАРНОЇ
НОМЕНКЛАТУРИ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

З економічної точки зору, асортимент товарів – один з головних чинників, які визначають ступінь збалансованості попиту і пропозиції конкретних виробів. Проблема управління асортиментом підприємства будь-якого профілю є актуальною, оскільки досягнення його раціональності забезпечує підтримку конкурентоспроможності товарів на необхідному рівні, пошук оптимальних ніш для товарів, розробку і реалізацію товарних стратегій. Відсутність чіткого процесу управління веде до нестійкості структури асортименту через вплив внутрішніх та зовнішніх чинників. При незбалансованій структурі асортименту відбувається зниження рівня прибутку, втрата конкурентних позицій на перспективних ринках і, як наслідок цього, спостерігається зниження економічної стійкості підприємства [1]. Для ефективного управління асортиментом, передусім, необхідно скласти товарний класифікатор [2].

Метою роботи було проведення класифікації номенклатури товарів відділу малої побутової техніки магазину «Тандем» в м. Жовті Води, а також побудова асортиментної матриці з використанням методик ABC, XYZ та модифікованого VCG-аналізу для подальшого її використання в процесі управління запасами.

Аналіз проводився в наступній послідовності етапів:

1. Сформовано базу даних номенклатури товарів торговельного підприємства.
2. Здійснено оцінку обсягів реалізації товарів за 2011 рік.
3. Побудовано криві Лоренца на основі значень обраних числових показників (частка номенклатурних найменувань в загальному обсязі запасів, частка витрат на запас в загальній вартості всіх запасів, а також частка витрат на категорію запасів в загальній їх вартості).
4. Проведений XYZ-аналіз за критеріями рівня стійкості і прогнозованості продажів представлених найменувань товарів.
5. Проаналізований асортиментний портфель організації за допомогою модифікованого VCG-аналізу на підставі внутрішньої інформації компанії.
6. Побудована комплексна асортиментна матриця (табл. 1), яка відображає структуру асортименту аналізованого торговельного підприємства, інформацію якої можна використовувати для подальшого визначення стратегічних груп товарів і розробки оптимальних методів управління номенклатурою товарів.

Таблиця 1. Структура асортименту згідно комплексного аналізу

Група згідно ABC-XYZ-аналізу	Група згідно VCG-аналізу			
	«дійна корова»	«зірки»	«знак питання»	«собаки»
A-Z	Р6, м'ясорубка, диск, бокс, чайник, електроплита	акумулятор, соковижималка, праска, електробритва	—	—
B-Z	сітка до електробритви	посуд, фен	ваги, відеокасета, міні DVD, пароварка, плойка, машинка для стрижки, радіатор	пательня, блендер, міксер, кавоварка,
C-Z	—	—	серветки, аудіо касета, підставка, 2032, шнур, касета в відео камеру, R14	перехідник, 2025, мікрофон, AG23, щипці, дискета, машинка для чищення одягу, ножі, вентилятор, зарядний пристрій, тостер, AG1, маркер, пластини, заварник, фотопапір, корона, R20, термос, сумка для дисків, кофемолка

За результатами побудови комплексної матриці виділені дванадцять груп товарів, відповідно до попадання конкретного товару у відповідний квадрант. Для кожної з цих груп існує пріоритетна стратегія. Спираючись на результати аналізу можна запропонувати наступні кроки в бік оптимізації досліджуваного асортименту:

1. Частину товарів групи C-Z можна безболісно виводити з асортименту, а іншу частину потрібно регулярно контролювати, оскільки саме з товарів цієї групи виникають неліквідні або важко реалізовані товарні запаси, від яких підприємство несе втрати. Виводити з асортименту необхідно залишки товарів, що були взяті під замовлення або вже не випускаються, тобто товарів, які зазвичай відносяться до категорії стоків. Основними критеріями, які враховувалися при визначенні груп товарних запасів, які рекомендовано вивести з асортименту, є частка найменування в загальному обсязі збуту та приналежність найменування до окремих груп модифікованого VCG-аналізу.

2. Для товарів групи B-Z необхідно забезпечити частіші постачання, обрати постачальників, близько розташованих до складу підприємства, підвищити періодичність контролю. Для постачання таких найменувань товарів запропоновано оптимальний перелік постачальників.

3. Товари, що увійшли в групу A-Z, необхідно перевести на систему замовлень з постійною (оптимальною) сумою замовлення.

Реалізація запропонованих заходів дозволить керівництву підприємства сформувати оптимальний склад асортименту і таким чином значно підвищити ефективність діяльності магазину «Тандем», зберегти та зміцнити конкурентну позицію на ринку м. Жовті Води, де конкуренція між магазинами роздрібною торгівлі є досить високою.

Список використаних джерел:

1. Смольянина А. Методы анализа ассортиментного портфеля организации [Електронний ресурс] / А. Смольянина. – Режим доступу: <http://www.iteam.ru>
2. Структурирование ассортимента [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sales-tips.ru>

Малярова С.В.

ОКВНЗ «Інститут підприємництва «Стратегія», м. Жовті Води, Україна

ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Інвестиційна політика є складовою частиною економічної політики держави і повинна бути спрямована на створення оптимальних умов для активізації інвестиційного потенціалу.

Основними напрямками інвестиційної діяльності є: створення привабливих умов для роботи іноземних інвесторів; збільшення прибутковості та мінімізація ризику в інтересах стабільного економічного і соціального розвитку; підвищення життєвого рівня населення. Основні фактори привабливості залучення іноземних інвестицій: рівень економічного розвитку; обсяги зовнішньоекономічної діяльності; людські ресурси; рівень розвитку банківського сектора, а також ступінь впливу місцевих органів влади на проблеми, пов'язані із залученням іноземних інвестицій в економіку регіону [2].

Категорія «інвестиційна привабливість регіону» в літературі визначається як відповідність регіону основним цілям інвесторів, що полягають у прибутковості, безризиковості та ліквідності інвестицій. Під факторами інвестиційної привабливості регіону вчені розуміють процеси, явища, дії, переважно об'єктивного характеру, що впливають на інвестиційну привабливість регіону і визначають його територіальні особливості. Це, наприклад, вигідність економіко-географічного положення регіону, його природно-ресурсний, трудовий, науково-технічний потенціали, рівень розвитку інфраструктури, характеристики споживчого ринку тощо.

Дніпропетровська область є одним з найбільш економічно розвинених регіонів України. У 2010 році обсяг промислового виробництва в регіоні виріс на 16%. У 2011 році – ще додатково на 5%. 2012 рік область почала зі зростанням промислового виробництва майже в 10% за січень [4].

Обсяг залучених прямих іноземних інвестицій в економіку області на сьогодні перевищив 8 млрд доларів США. За цим показником Дніпропетровщина є національним лідером. Кожен шостий долар, вкладений іноземними

інвесторами в Україну, працює сьогодні в Дніпропетровській області. Тільки за 2010–2011 роки в умовах світової кризи в економіку області залучено більше 1 млрд доларів США. Надра Дніпропетровської області є основою промисловості України. В регіоні зосереджено понад 50% від загального обсягу корисних копалин країни. Дніпропетровщина – це 100% загальнонаціональних запасів марганцевої і 90% залізної руди, а також майже половина всіх розвіданих запасів вугілля [1].

Перспективи залучення іноземних інвестицій – багатонадійні, оскільки є відсутньою жорстка конкуренція з боку національних підприємств, наявна кваліфікована та дешева робоча сила, достатньо ємний ринок сировини та великий ринок споживання. Високий відсоток прибутку в країнах зі зрілою ринковою економікою у порівнянні з Україною також характеризує вітчизняну економіку як привабливу для іноземного інвестора [3].

Для подальшого успішного залучення іноземних інвестицій в економіку області її діяльність повинна бути спрямована на:

- підвищення інвестиційної привабливості Дніпропетровської області;
- розширення поінформованості іноземних інвесторів щодо можливостей вкладення коштів у привабливі галузі економіки регіону (машинобудування, гірничо-металургійний комплекс, аграрний сектор, харчову промисловість);
- здійснення заходів, спрямованих на збільшення надходжень іноземного капіталу в підприємства області;
- здійснення постійного моніторингу та аналізу інвестиційної діяльності в регіоні;
- підвищення обізнаності міжнародних ділових кіл про соціально-економічний потенціал та інвестиційні можливості підприємств регіону з визначенням пріоритетних заходів, спрямованих на досягнення цієї мети;
- координацію діяльності органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій області щодо підвищення рівня економічного розвитку і поширення інформації про інвестиційний імідж Дніпропетровського регіону у світі.

Збільшення обсягів іноземних інвестицій сьогодні – це зростання доходів населення в майбутньому. Сприяючи їх залученню, можна в перспективі розраховувати на збільшення робочих місць, підвищення рівня заробітної плати та отримання надійних соціальних гарантій. Аналіз інвестиційної привабливості Дніпропетровської області дозволяє прогнозувати ріст залучення значних обсягів інвестування, а значить стабілізацію економічного та соціального стану області.

Список використаних джерел:

1. Офіційний веб-сайт Дніпропетровської обласної державної адміністрації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.adm.dp.ua/OBLADM/Obldp.nsf/%28docweb%29/5071E152F267CE6DC22579C8002D6919?OpenDocument>
2. Програма залучення іноземних інвестицій у Дніпропетровську область на 2004 – 2010 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.regional.dp.ua/europa/europa241002ukr.nsf/%28Nav2%29/F47E453FA2B0106FC22574330033CEB9?OpenDocument>

3. Програма формування позитивного міжнародного іміджу та розвитку міжнародних зв'язків Дніпропетровської області на 2011–2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oblrada.dp.ua/official-records/decisions/20/541>
4. Урядовий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article:jsessionid=D4894A61F95F8AF066CDC0ED354326D8?art_id=245060122&cat_id=244277216

Мухаметгалиева Ч.Ф.

*Казанский (Приволжский) федеральный университет,
Институт экономики и финансов, Российская Федерация*

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ КЛАСТЕРЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ РЕГИОНА

Развитие экономики знаний предполагает наличие соответствующей инфраструктуры: производственной (кластеры высоких технологий, сети обмена знаниями, центры трансферта технологий), информационно – коммуникационной, финансовой (финансирование фундаментальной науки, поддержка рационализаторства, системы венчурного финансирования инновационной деятельности), кадровой, лицензирующей, консалтинговой и др. Инфраструктура экономики знаний появляется не сама по себе, ее в зависимости от складывающихся обстоятельств и потребностей формируют субъекты инновационной экономики.

Так, в качестве институтов, ответственных за создание нового знания, стали активно создаваться образовательные кластеры.

В состав типичного кластера обычно входят следующие относительно территориально близкие друг к другу элементы:

- 1) крупное, часто градообразующее промышленное предприятие (“якорное” предприятие кластера);
- 2) обслуживающие крупное предприятие более мелкие производители и поставщики комплектующих, ремонтные, транспортные организации, оптовые и розничные торговые сети и т.п. (т.н. “предприятия-спутники” кластера);
- 3) профильное учебное заведение (или группа учебных заведений, или группа целевых специальностей крупного университета, или система вертикально интегрированных учреждений начального, среднего и высшего специального образования);
- 4) профильные научно-исследовательские институты и конструкторские бюро.

Учреждения начального профессионального образования должны функционировать непосредственно при “якорном” предприятии кластера. Учреждения среднего и высшего профессионального образования должны иметь с предприятиями кластера устойчивые связи (прохождение производственной практики студентов, содействие в их трудоустройстве, оплата обучения наиболее талантливой молодежи и т.п.).

В настоящее время в Республике Татарстан создаются следующие основные промышленные кластеры:

- автомобилестроительный кластер (с центром в г. Елабуга и г. Набережные Челны);
- нефтехимический кластер (г. Нижнекамск и Казанский Государственный Технологический Университет);
- топливно-энергетический кластер (юго-восток РТ);
- инфокоммуникации и связи.

В них вошли 74 предприятия республики, 8 вузов и 57 учреждений НПО и СПО.

Внедрение образовательных кластеров должно привести к следующим результатам.

1. Краткосрочные результаты:
 - изменение стратегии развития профессионального образования;
 - установление диалога с работодателем;
 - создание автономных образовательных учреждений – колледжей;
 - расширение доступа реального сектора экономики к инновациям и технологиям;
2. Среднесрочные результаты:
 - создание системы доступного непрерывного образования;
 - повышение качества подготовки кадров;
 - повышение конкурентоспособности предприятий республики;
3. Долгосрочные результаты:
 - рост производительности труда и уровня занятости на основе перехода к инновационной экономике;
 - рост валового регионального продукта на душу населения;
 - повышение качества жизни в республике.

По нашему мнению, кластерная модель взаимодействия может повысить эффективность экономического взаимодействия как крупных, средних, так и мелких хозяйствующих субъектов. Предполагается снижение издержек и рисков предприятий РТ, усиление кооперационных связей между ними, что в конечном итоге должно привести к повышению эффективности региональной экономики. При этом важно, чтобы прогрессивные идеи создания и функционирования промышленных кластеров не остались лишь «на бумаге», а были эффективно и оперативно реализованы на практике.

Одна из основных проблем развития потенциально конкурентоспособных промышленных кластеров – отсутствие возможности существенных долгосрочных инвестиций в привлечение персонала. Соответственно, кластеры нуждаются в определенной государственной поддержке в области обеспечения эффективной занятости.

Исследования показали, что эффективность инновационных компаний, действующих в рамках кластера, значительно превышает продуктивность работы инновационных фирм, не связанных кластерными механизмами. В среднем по направлениям деятельности эффективность инноваций в компаниях кластера превышает продуктивность инновационной активности компаний, действующих вне кластера на 10%.

Таким образом, повышение эффективности использования интеллектуального капитала путем развития современного научно-образовательного комплекса, несомненно, усилит конкурентные преимущества России.

Рубек Н.А.

Донбаська національна академія будівництва і архітектури, Україна
ЗАСОБИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ПІДТРИМКИ «ЗЕЛЕНОГО» БІЗНЕСУ

Фінансова криза, що охопила світову економіку наприкінці минулого десятиліття, зневірила людство у спроможності бізнесу та урядів забезпечити стійкий економічний розвиток на засадах моделі кількісного економічного зростання, поставила на порядок денний пошук відповідей на проблемні питання щодо адекватності традиційних показників ефективності та прогресу, переходу до використання ресурсоефективних та еколого-орієнтованих технологій та інновацій у діяльності бізнесу. За висновками Всесвітньої бізнес-ради із сталого розвитку, традиційний шлях розвитку світової економіки за «звичайною бізнес-стратегією» вимагатиме споживання природних ресурсів для забезпечення зростаючого населення Землі у 2050 році в обсязі, еквівалентному 2,3 сьогоденішнього обсягу ресурсів планети [1].

У зв'язку з цим актуалізується проблема пошуку нових джерел економічного зростання, забезпечення передумов для розбудови зеленої індустрії, створення стимулів для переходу від критерію короткострокової максимізації прибутку у діяльності бізнесу до таких критеріїв його успішності, які б відповідали довгостроковим суттєвим потребам людства.

У Декларації Зеленого зростання, прийнятій країнами-членами ОЕСР на Конференції Міністрів країн ОЕСР 25 червня 2009 року, підкреслюється, що сприяння розвитку екобізнесу та позелененню традиційних «коричневих» технологій і моделей ведення бізнесу становить центральне завдання державних стратегій переходу до більш зеленої економіки [2]. Їх реалізація передбачає впровадження відповідних інструментів політики, які спрямовані на збільшення інвестицій у розвиток і використання екологічно чистих технологій, підвищення енергоефективності, створення відповідної інфраструктури та підвищення зайнятості у трансформованих секторах економіки. Серед таких інструментів найбільш впливовими є державні інвестиції, фіскальні стимули, політичні реформи, реформи ціноутворення, що використовуються у напрямі переходу до екологічно-орієнтованої «зеленої» економіки.

Основними напрямками покращення екоєфективності бізнесу можуть стати: зменшення інтенсивності використання матеріалів та енергії, скорочення вироблення та викидів токсичних субстанцій, збільшення рециклінгу ресурсів, максимізація використання відновлюваних джерел енергії, подовження терміну використання продукції, підвищення інтенсивності надання послуг.

Слід враховувати, що зелений бізнес – це, у першу чергу, комерційна діяльність, спрямована на отримання прибутків від продажу екологічних товарів і послуг [3, с. 75]. Тому є цілком природним, що у короткостроковому періоді створення доданої вартості завжди буде мати більший пріоритет порівняно з пріоритетами зменшення впливу на довкілля та оптимізації використання ресурсів за інших рівних умов.

Разом з тим, підприємства, що розглядають захист довкілля серед важливих довгострокових цілей свого бізнесу – як екоефективності виробничої діяльності, так і маркетингу екологічних товарів та послуг – базують свою конкурентоспроможність на трьох складових: продуктивності ресурсів (енергії, води, матеріалів, безвідходному виробництві, рециклінгу, тощо), продуктивності людської праці; корпоративній відповідальності (дотримання прозорості, етики, екологічних стандартів, управління впродовж життєвого циклу продукції) [4]. У стимулюванні цих процесів важливу роль відіграють національні уряди через впровадження відповідних стандартів та регуляторних актів, розширення обсягів фінансових ресурсів на дослідження, розвиток і демонстрацію переваг нових технологій, зменшення субсидій на постачання і використання викопного палива.

Компанії зеленого бізнесу і ті, що трансформуються у більш екологічно-орієнтовані, можуть використовувати у своїй діяльності відповідні засоби, серед яких виділяють: 1) методики та інструментарій сприяння ресурсно-ефективному та більш чистому виробництву (РЕБЧВ); 2) впровадження зелених технологій; 3) інвестиції у розвиток зелених технологій, екологічної інфраструктури та модернізацію виробництва.

Впровадження зелених технологій є найбільш перспективним, і значно більш дорогим, ніж (РЕБЧВ) засобом підвищення конкурентоспроможності підприємств та зменшення їх негативного впливу на навколишнє середовище. Проте кількість компаній у всьому світі, що використовують бізнес-інновації, невпинно збільшується. За результатами дослідження, проведеного міжнародною консалтинговою компанією Cleantech, що спеціалізується на використанні екологічних технологій у бізнесі, рейтинг 38 країн, де розвиваються «зелені» бізнес – інновації, очолили Данія, Ізраїль, Швеція, Фінляндія і США. Замикають список Туреччина, Саудівська Аравія і Росія [5]. На жаль, Україна не потрапила до рейтингу. За даними Глобального звіту про конкурентоспроможність Всесвітнього економічного форуму у Давосі Україна за рівнем оснащення новими технологіями займала у 2010–2011 роках 83 місце серед 139 обстежених країн, а за рівнем розвитку бізнесу – лише 100.

Щорічно зростає роль зеленого інвестування на світових ринках капіталу, що підтверджує передусім зростання обсягів фінансових ресурсів, спрямованих у «зелені» бізнес – проекти. Лідером у цій галузі виступає Південна Корея, чії інвестиції у «зелену» економіку становлять 9,3 млрд. євро, ще 19,3 млрд. євро витрачено на надання позик і скорочення податків для зеленого бізнесу [6]. За даними Форуму соціального інвестування США приблизно 11% прибутків великі корпорації витрачають на стале інвестування, в Європі ця цифра становить приблизно 17% [3].

В Україні залучення інвестицій є проблематичним навіть у традиційну «коричневу» економіку, а капіталовкладення природоохоронного призначення і поточні природоохоронні витрати становлять тільки близько 15 дол. на душу населення. Тому шлях до «позеленення» бізнесу в країні пролягає, насамперед, через загальне поліпшення інвестиційного клімату. Держава в змозі лише частково забезпечити інвестиційну підтримку екобізнесу, але,

використовуючи спеціальні фінансові і кредитні інструменти, може стимулювати залучення необхідного фінансового капіталу і забезпечити приток грошових ресурсів. У розвинутих країнах відпрацьованими інструментами фінансового ринку є: використання механізмів Кіотського протоколу, включаючи торгівлю викидами та механізми спільного впровадження; схема цільових екологічних інвестицій, отриманих від продажу квот на викиди парникових газів, що спрямовуються компаніями на проекти з скорочення таких викидів; створення інвестиційних фондів для фінансування компаній зеленого бізнесу; надання кредитів на фінансування екологічних програм; страхування екологічних ризиків.

Перехід України від традиційної до зеленої бізнес-стратегії пов'язаний зі значними правовими, фінансовими, технічними та технологічними труднощами. Разом з тим, Україна має величезний потенціал для розвитку екологічно-орієнтованого бізнесу. Запорукою його успішної реалізації в країні має стати підтримка інноваційно-екологічних ініціатив законодавцями, урядом і президентом.

Список використаних джерел:

1. Видение – 2050. Новая повестка дня для бизнеса. 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// www.wbcsd.org/web/vision2050.htm](http://www.wbcsd.org/web/vision2050.htm)
2. Declaration on Green Growth, adopted at the Meeting of the Council at Ministerial Level on 25 June 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/greengrowth>
3. Степаненко Б.В. Фінансування зеленого бізнесу у контексті забезпечення сталого розвитку / Б.В. Степаненко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 12. – С. 75.
4. Greening Growth in Asia and Pacific. United Nations ESCAP. 2008 [Електронний ресурс]. – С. 48. – Режим доступу: <http://www.greengrowth.org>
5. Россия стала худшей страной для экологических бизнес-инноваций [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rosbalt.ru/business/2012/02/27>
6. "Зеленая" экономика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minpriroda.by/ru>

К.е.н. Солоха Д.В.

Донецький державний університет управління, Україна

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ЗАПОРУКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ РЕГІОНУ

Рівень економічного розвитку суспільства базується на економічному становищі кожного окремого регіону. Базисом ефективного функціонування економічної системи країни безумовно виступають промислово розвинені регіони.

За умов подальшої глобалізації особливої уваги набуває конкурентний стан окремих регіонів, які в свою чергу забезпечують конкурентні переваги країни, позиціонують її у світовому глобалізованому просторі.

Сучасна науково-технічна революція (НТР) здійснила зміни у відносинах продуктивних сил, джерелах і ресурсах що забезпечують економічне зростання на регіональному рівні, прискорила процес інтернаціоналізації світового господарства, загострила масштаби конкуренції.

Кожна держава в умовах глобалізації прагне зайняти вигідну позицію в багатосторонньому і мобільному міжнародному поділі праці, максимально використати ті конкурентні переваги, які виникають в наслідок інтеграції та поглиблення зовнішньоекономічних зв'язків, і забезпечити власну економічну безпеку, на засадах ефективного використання інноваційного потенціалу.

Використання досягнень НТР відкриває широкі можливості для оперативного реагування на зміни ринкового попиту, оновлення товарної номенклатури, зниження витрат тощо.

Згідно з концепцією еволюціоністів, світова економіка зазнає циклічних коливань через зміну технологій з подальшим підвищенням конкурентоспроможності виробництва, поглиблення інтеграції.

Тому інноваційний потенціал відіграє вирішальну роль у циклах економічного розвитку, становить основу перетворень соціально-економічних систем, визначає темпи і масштаби економічних процесів й трансформацій.

Отже, не випадково інновації стали одним з основних чинників конкурентоспроможності національних економічних систем, основою яких, своєрідним підґрунтям, виступає кожна окрема соціально-економічна система регіонального рівня.

Звісно, що коли довгі хвилі генеруються в економіці індустріальних країн, то в умовах глобалізації за допомогою міжнародного обміну і трансферту вони передаються іншим.

Крім того, для сучасного етапу розвитку світового господарства характерна акселерація інноваційних хвиль, яка призводить до скорочення останніх із 60–50 років до 40–30, завдяки зменшенню терміну між винаходом новинок та початком їх серійного виробництва, швидкому падінню вартості наукомістких продуктів та становленню інформаційного суспільства.

На переконливу думку відомого англійського економіста К. Фрідмена, довгохвильове піднесення радикальних нововведень – це процес дифузії технологічної парадигми від лідерів у певних секторах економіки до економічної системи в цілому.

Значне поширення технологій можливе в результаті соціальних та інституціональних змін, таких як:

- кооперація та конкуренція в підприємстві;
- організація науково-дослідної роботи;
- стимулювання інноваційної діяльності;
- національні й міжнародні режими економічного регулювання.

Тому в епоху глобалізації на початку п'ятого великого циклу (початок 90-х років ХХ ст.) у високорозвинутих країнах можна очікувати дифузії інновацій до найбільш підготовлених для цього процесу країн.

Згідно з розрахунками фахівців, імпульси інноваційної активності, які виходять із центру інноваційного поля, можуть призвести в другому десятилітті ХХІ ст. до структурних перетворень в економічних системах як окремих промислово розвинених регіонів так й країн в цілому.

Інноваційні зміни в підприємстві порушують рівновагу, але створюють внутрішню енергію зростання конкурентоспроможності та можливості

переходу економічної системи на якісно новий рівень. Тому очевидно, якщо немає дієвих механізмів підвищення ефективності використання інноваційного потенціалу регіонів – як базису, то неможливо підвищувати і підтримувати конкурентоспроможність національної економіки.

Серед чинників, які визначають конкурентоспроможність національної економіки, дедалі більшого значення набувають такі конкурентні переваги, як рівень технології, якість інноваційних систем, ефективність використання людського капіталу, інституційне середовище тощо.

Рівень конкурентоспроможності багатьма вченими розглядається як результат функціонування національної системи, ураховуючи поряд з економічними характеристиками соціологічні, політичні та правові.

Конкурентна перевага, отримана на тлі використання інноваційного потенціалу, має для економістів особливий зміст, оскільки термін «порівняльна перевага» вживається нині в ширшому значенні. Країна отримує порівняльні переваги в тих сферах, де інтенсивно використовуються чинники, які є в надлишку. Відповідно, продукція цих регіонів й галузей експортується, а імпортується ті товари і послуги, у виробництві яких країна має порівняльну недостатність чинників, тобто низький потенціал.

Конкурентні переваги виражаються або в низьких виробничих витратах, або в спроможності змінювати і контролювати ціну з надбавкою, що перевищує додаткову вартість зміни цін (диференціація продукції). Компанії досягають конкурентних переваг, якщо покупці в цій країні дуже вимогливі до інноваційних товарів та послуг, тобто попит дозволяє конкурувати як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках, за умов вдалого використання інноваційного потенціалу.

Проте, на наш погляд, саме радикальні інновації, які зумовлені процесами глобалізації світової економіки, уможливають набуття вагомих конкурентних переваг і лідерство серед великої кількості конкурентів, як на внутрішньому так й на світовому ринках.

К.э.н. Абсалямова А.Б., Абсалямов Т.Б.

*Казанский (Приволжский) федеральный университет,
Российская Федерация*

ИЗМЕНЕНИЕ СООТНОШЕНИЯ РАБОЧЕГО И СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

С переходом к постиндустриальной экономике в соотношении времени труда и отдыха стали наблюдаться новые тенденции. Во-первых, трансформировалось само представление о труде, которое постепенно теряет свое главенствующее и структурообразующее положение в жизни человека. Трудовая деятельность все чаще воспринимается как средство поддержания определенного уровня жизни. В то же время успешность, самореализация и другие жизненные ценности переносятся в сферу досуговой деятельности. Во-вторых, происходит реструктуризация свободного времени. Оно все больше заполняется активной деятельностью, связанной с различными видами самореализации и насыщенной интеллектуальной деятельностью. Данное явление в западных исследованиях получило название «экологический досуг». Сегодня определенная часть населения начинает отказываться в его пользу от навязываемых унифицированных стандартов «правильной жизни» и переходит к иной системе ценностей, ориентированной на высокую степень креативности, определяющей новые коммуникативные практики, во многом базирующиеся на информационных технологиях.

Одним из проявлений вышеназванной тенденции стало такое явление, как дауншифтинг. Дауншифтинг (downshifting) – это переход с высокооплачиваемой, но связанной с чрезмерным стрессом, нагрузками и отнимающей все свободное время работы на более спокойную, хотя и низкооплачиваемую по сравнению с прежней, ведущей к отказу от предметов роскоши и карьерных перспектив в будущем. Приверженцы дауншифтинга своим примером показывают, что, по карьерной лестнице можно не только подниматься, но и добровольно спускаться. Главный внешний признак дауншифтинга – отказ от карьеры ради растущего потребления, демонстрации своего высокого статуса, уровня и стиля жизни ради других жизненных ценностей, прежде всего семьи, хобби, заботы о собственном здоровье, с целью обретения полной гармонии.

Среди современной молодежи, особенно ее креативной части, стало модным работать вне офиса. Растет число фрилансеров – специалистов, которые выходят на рынок труда в качестве самостоятельных поставщиков услуг, используя Интернет. Современные средства коммуникации позволяют им полнее реализовывать свой интеллектуальный капитал, работая на любом удалении от места, где востребованы результаты их деятельности. В связи с чем, в научный оборот все прочнее входят термины «удаленная работа» (remote work), «телеработа» (telework, telejob) и др.

Проведенная в декабре 2008 года «Первая всероссийская перепись фрилансеров» создала социально-демографический и социально-профессиональный портрет современного фрилансера. Две трети из них составляют мужчины, четыре пятых (79%) не старше 30 лет, 59% находятся в возрасте 18–26 лет, 80% имеют высшее или неоконченное высшее образование [2].

Как показывают проводимые исследования, основными производителями дауншифтеров являются крупные компании – работа в них требует большой самоотдачи, что позволяет иметь высокие заработки и вести соответствующий образ жизни. Как правило, со временем большие нагрузки и стрессы вызывают массу заболеваний, возникают проблемы с детьми, связанные с недостатком внимания к ним, все это приводит к переоценке системы жизненных ценностей. Другим основанием для дауншифтинга является стремление минимизировать юридические риски, снизить собственную ответственность за производственные показатели компании, особенно в период затянувшегося мирового кризиса.

В информационной экономике трудовая деятельность постепенно начинает обретать дискретность, распадаясь на сферы строгой регламентации и возможной вариативности. Еще Кастельс отмечал, что одной из главных черт информационно-технологической парадигмы, является гибкость. Причем, гибкость относится как к системе производства и общества в целом, так и к системе труда и рабочего времени. В развитых странах в последние годы все отчетливее проявляется тенденция к сокращению рабочего времени совместно с возрастающим разнообразием рабочих графиков [1]. Все это изменяет производственные отношения, рабочее время в своем традиционном понимании постепенно теряет центральное положение в жизни человека, а ненормированный рабочий день полностью подменяет собой время жизни.

О дауншифтинге как социальном явлении в России говорить пока еще рано. Конечно, существуют единичные явления, например Герман Стерлигов, основатель одной из первых российских товарно-сырьевых бирж «Алиса», бросивший суперуспешный бизнес ради фермерства.

Однако подавляющее большинство людей в нашей стране зарабатывает сейчас на то, чтобы обеспечить свои базовые потребности: платить за жилье, питание, одежду и учебу детей. Позволить себе скатиться по карьерной лестнице для них означает дорогу к нищете. Дауншифтинг становится возможен только тогда, когда у человека скапливаются какие-то «излишки».

Но, видя, как быстро распространяется данное явление в развитых странах, можно быть уверенным в том, что в ближайшем будущем оно не обойдет и Россию.

Список использованных источников:

1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – М.: Наука, 2006.
2. Стебков Д.О. Фрилансеры на российском рынке труда / Д.О. Стебков, А.В.Шевчук // Социологические исследования. – 2010. – №2.

К.э.н. Абсалямова С.Г.

Казанский (Приволжский) федеральный университет,

Российская Федерация

ДИСКРИМИНАЦИЯ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОГО НЕРАВЕНСТВА

Одной из острых проблем, существующих в российском обществе, является дискриминация в оплате труда. При этом на российском рынке труда представлены все виды дискриминации – от гендерной и поколенческой до дискриминации по национальным признакам. Как показало проведенное исследование, основными причинами, обуславливающими возникновение дискриминации, являются моносоническая власть, профессиональная сегрегация, а также личностное и статистическое предубеждение.

Наиболее явно профессиональная сегрегация проявляется по гендерному и поколенческому признакам. В процессе изучения дискриминации была выявлена гендерная сегрегация как по определенным профессиям и должностям (вертикальная), так и по отдельным отраслям в целом (горизонтальная). Вертикальная сегрегация проявляется в том, что, несмотря на более высокий образовательный уровень женщин, широкое распространение получило закрепление их на менее статусных рабочих местах с худшими условиями продвижения по службе и оплаты труда. Горизонтальная гендерная сегрегация приводит к тому, что происходит «вымывание» женщин из наиболее высокооплачиваемых отраслей.

Исследование поколенческой дискриминации показало, что произошло заметное снижение возраста получения наибольших денежных доходов. Высокая концентрации лиц молодых возрастов наблюдается в высокооплачиваемых отраслях экономики: финансово-кредитной сфере, организации общей коммерческой деятельности, информационном обслуживании и др. В тоже время для большинства бюджетных отраслей характерно низкое представительство молодежи, наличие проблемы «старения» персонала. Так, в образовании и науке доля молодых специалистов в возрасте до 30 лет составляет всего 9,2% от общего числа, в возрасте от 30 до 35 лет – 7,4%, в то время как доля специалистов 60 лет и старше в этих организациях составляет 17,5%.

В 90-е годы XX века произошли значительные изменения в должностном распределении работников по возрастному признаку. Особенностью вертикальной сегрегации по возрасту стало резкое увеличение доли молодежи в высшем руководстве предприятий, организаций и органах государственной власти, снижение роли стажа в определении заработка.

Однако в период кризиса именно в вертикальной сегрегации стали происходить серьезные изменения, повысился спрос на работников старших возрастных групп. Руководство предприятий все чаще стало жаловаться на сотрудников молодого возраста. Их высокая трудовая мобильность стала объясняться низкой привязанностью к полученной специальности, конкретному предприятию, трудовому коллективу, господством материальных стимулов в

трудовой мотивации. К тому же, был подвергнут сомнению господствующий стереотип, что молодежь трудится с большей отдачей. Как показали проведенные исследования, именно молодежь склонна значительно дольше заниматься на рабочем месте нерабочими делами: разговорами по телефону, сетевыми играми, перепиской в Интернете. Ощутимые потери стали нести компании и в связи с повальным увлечением молодежи туризмом и экстремальными видами спорта. Все чаще молодежь, в отличие от сотрудников зрелого возраста, находится на больничном листе или берет отпуск независимо от производственных планов предприятия.

К тому же молодежь более рьяно защищает свои права, используя суды, профсоюзы, Интернет и другие доступные инструменты. При любых проявлениях дискриминации молодые сотрудники предпочитают жаловаться на руководителя, затеывая судебные разбирательства и привлекая внимание общественности.

Многие аналитики в качестве еще одной причины изменений в возрастной сегрегации называют психологический фактор: управленцы, пришедшие в бизнес молодыми в начале 90-х, превратились в сорокалетних руководителей, которым проще работать с близкими по возрасту сотрудниками, чем воспитывать молодежь.

Не менее важное теоретическое и практическое значение, на наш взгляд, представляет исследование дискриминации на основе предубеждения. Она распространяется не только на лиц, разного пола и возраста, но и на представителей отдельных национальностей, религий, иностранных рабочих. В данном случае, работодатель судит о работнике не на основе его индивидуальных качеств, а исходя из обобщенных данных о той группе, к которой он принадлежит. Такая позиция работодателя наносит серьезный урон деятельности фирмы, однако, предупредить подобную дискриминацию также сложно, как и оценить ее количественными показателями. Подобный вид дискриминации усиливает напряженность на российском рынке труда, обостряет социальные проблемы, связанные с взаимоотношениями иностранцев с местными рабочими и администрацией на производстве.

Между тем, наличие обстоятельств, формально свидетельствующих о трудовой дискриминации, не всегда означает, что она действительно существует. Работники, чьи заработки сравниваются между собой, могут обладать разной "результативностью". Существуют профессии и виды деятельности, вредные для женского организма, опасные для здоровья будущих детей. На выбор профессии нередко влияют и национальные традиции, обычаи.

Экономические последствия трудовой дискриминации для общества оцениваются исследователями весьма негативно, поскольку она препятствует эффективному распределению ресурсов в соответствии с законами рыночной экономики. Еще опаснее социальные и политические последствия трудовой дискриминации, так как она является фактором социального неравенства и источником социальной напряженности.

Д.с.н. Белоножко М.Л., д.с.н. Силин А.Н.
*Тюменский государственный нефтегазовый университет,
Российская Федерация*

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
В КРИЗИСНЫХ И МЕЖДУКРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ**

Проведенный авторами в 2011 году на нефтегазовых предприятиях региона SWOT-анализ деятельности служб персонала показал, что при высокой степени динамичности внешней среды, характерной для последнего времени, в наиболее успешных компаниях, как правило, все более активно формируются адаптивные способности системы управления человеческими ресурсами, ее гибкость, умение эффективно действовать в экстремальных проблемных ситуациях, минимизируется использование устаревших методов работы с людьми, регулярно поддерживаются обратные связи с внешней средой. Возникают и успешно реализуются инновационные идеи и технологии [1]. Вместе с тем, необходимость постоянной коррекции кадровых мероприятий в этих условиях, принятия решений в условиях неопределенности в известной степени снижают эффективность используемых персонал-технологий и требуют затрат дополнительных ресурсов – времени, финансовых и человеческих. Угрозы и риски, вызванные возможностью возникновения непредвиденных ситуаций, противоречиями между элементами самой структуры управления персоналом и с другими функциональными и линейными подразделениями организации могут привести к снижению управляемости системы.

В высокодинамичных кризисных, до- и посткризисных условиях системы управления персоналом должны обладать достаточной степенью подвижности подсистем и компонентов, что необходимо для гибкого реагирования на изменение факторов и условий социума. Для этого в механизме взаимодействия кадровой службы с внешней средой другими подразделениями организации, властными структурами разного уровня, общественными объединениями, бизнесом и др.), необходимо сформировать эффективные технологии и механизмы обратной связи. При этом системы управления персоналом организаций должны иметь налаженные интеграционные и координационные связи с элементами внешней среды. Вместе с тем, следует учитывать и то, что частые и существенные изменения в структурах взаимодействия могут повлечь соответствующие нарушения в достигнутых взаимосвязях, дезинтеграцию и необходимость дополнительных усилий по восстановлению координационной способности системы управления персоналом в соответствии с целевыми ориентациями организации [2].

Иными словами, высокая динамичность не позволяет менеджменту организаций рассчитывать на достижение стабильного равновесия, возможен лишь некий, опять-таки изменяющийся, баланс управления персоналом с компонентами внешней для него среды.

Выявившиеся и еще латентные изменения на рынке труда, необходимость диверсификации направлений деятельности компаний в кризисных и междукризисных условиях изменяют и требования к персоналу, его компетенциям, способностям, трудовому потенциалу. Поэтому регламенты органи-

зации, нормативные документы, регулирующие кадровую работу, требуют периодического обновления.

Таким образом, в кризисных и междукризисных условиях, когда менеджмент организаций озабочен снижением издержек, систематическое обновление социальных технологий управления персоналом, потребность в поддержании высокого профессионализма управленческих и других кадров, необходимость постоянного мониторинга динамики факторов внешней и внутренней среды значительно повышает затраты на функционирование службы управления персоналом [3]. Однако экономия на этих затратах неминуемо приведет к ошибкам при отборе работников, их обучении, мотивации и т.д. Многим работодателям кажется, что чем нестабильнее экономическая ситуация, тем целесообразнее занять выжидательную позицию и лишь, потом переходить к конкретным действиям.

Однако анализ показывает, что выигрывают и добиваются успеха как раз те, кто в условиях нестабильности создает эффективный мониторинг социально-экономической ситуации, на этой основе получает возможность учесть и спрогнозировать динамику внешней и внутренней среды и своевременно отреагировать на изменения. Ясно, что при этом невозможно предусмотреть все возможные траектории жизнедеятельности организации. Поэтому персонал должен развиваться многосторонне, что придаст ему необходимые адаптивные качества. Придерживающиеся такой концепции организации инвестируют в персонал средства для формирования, казалось бы, не очень нужных сегодня компетенций (иностранные языки, компьютерная грамотность, владение информационными, социологическими, психологическими, маркетинговыми и иными технологиями, развитие аналитического мышления, предпринимательских и коммуникативных качеств и др.). В дальнейшем именно эти компетенции сотрудников могут оказаться решающими для завоевания новых рынков, перехода на инновационные технологии деятельности и т.д.

Система ценностей организаций и их персонала, безусловно, меняется как под влиянием кризисных факторов, так и усиливающихся глобализационных процессов, появлением новых общих для разных стран ценностей в связи с общей обеспокоенностью проблемами, затрагивающими интересы всех (загрязнение окружающей среды, преступность, трафик наркотиков, безработица, снижение качества жизни людей и др.). При этом деятельность транснациональных компаний и совместных предприятий приводит к сближению культур, что также накладывает отпечаток на механизмы управления персоналом.

Список использованных источников:

1. Белоножко М.Л. Менеджмент-образование в обществе знаний / М.Л. Белоножко, А.Н. Силин // Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2011, С. 227–229.
2. Силин А.Н. Социальный менеджмент / А.Н. Силин. – М.: Университетская книга, 2009. – 176 с.
3. Управление персоналом / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, А.Н. Силин и др. – М.: Инфра-М, 2009. – 554 с.

К.э.н. Дерябина Е.В.

*Томский государственный университет систем управления
и радиоэлектроники, Российская Федерация*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖИЛИЩНО-ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ХОЗЯЙСТВА

В настоящее время социально-экономическая ситуация в России становится все более зависима от состояния и реформирования жизнеобеспечивающих отраслей, особое место среди которых отводится жилищно-эксплуатационному хозяйству (ЖЭХ). Реализация рыночных реформ в жилищно-коммунальном комплексе до сих пор еще значительно отстает от других отраслей социальной сферы экономики. Несмотря на длительность реформационного периода в отрасли ЖКХ, и частности в жилищно-эксплуатационном хозяйстве, заметны экономические и технико-технологические сдвиги в сторону совершенствования. Однако большинство жилищно-эксплуатационных предприятий остаются убыточными. Обусловлено это рядом субъективных и объективных факторов как внешней, так и внутренней среды предприятий отрасли ЖЭХ. Ставшие уже традиционными остаются такие факторы как непрестижность отраслевых профессий, сравнительно низкий уровень заработной платы, трудоемкость и напряженность труда, демотивация работников, отсутствие профессиональных кадров и т.п., и как следствие стабильно высокая текучесть кадров из отрасли.

Научная проблема эффективного управления ЖЭХ кроется не столько в отсутствии молодых профессиональных и квалифицированных рабочих, сколько в причине их привлечения и адаптации на жилищно-эксплуатационные предприятия, т.е. в отсутствии эффективного управления. При этом обозначенная проблема управления персоналом на предприятиях ЖЭХ перестает быть внутрипроизводственной, переходя на внешние отношения между потребителем и поставщиком качественных жилищно-коммунальных услуг.

Недостаток подготовленных специалистов сегодня одна из самых острых проблем в управлении персоналом не только в жилищно-эксплуатационном хозяйстве, но в отрасли жилищно-коммунального хозяйства России.

Проблемы реформирования ЖКХ и его правового и кадрового обеспечения, профессионального управления предприятиями остро ставят вопросы, которые достаточно часто поднимаются на административных заседаниях различного уровня:

- кто и как решает эти задачи сегодня, и кто будет решать из завтра;
- какими должны быть современные управляющие в отрасли ЖЭХ;
- как привлечь эффективных управляющих в отрасль;
- где и как осуществлять профессиональную подготовку отраслевых кадров?

Такое внимание к данной проблеме вызвано тем, что проблема отсутствия профессиональных управленцев касается не только отрасли ЖЭХ, но всей отрасли ЖКХ.

Выход в свет нового жилищного законодательства еще больше усложнил процессы реформирования в части кадрового обеспечения отрасли ЖЭХ и расширил масштабы проблемы.

Сегодня у жизнеобеспечивающей отрасли ЖЭХ остро стоит потребность в таких специалистах, как менеджер жилищно-эксплуатационного хозяйства, инженер по эксплуатации жилищного фонда и коммунальной инфраструктуры, экономист и бухгалтер жилищно-эксплуатационного хозяйства. Эта потребность связана с включением ЖЭХ в инновационные производственно-технологические процессы и необходимостью применения современных технологий и техники, современного внутридомового инженерного оборудования, коммуникационных систем в жилищно-эксплуатационной отрасли, что обостряет потребность наличия специалистов способных пользоваться этими технологиями.

В этой связи требуется решение, по меньшей мере, двух основных параллельно решаемых задач в области подготовки кадров:

- во-первых, создание системы подготовки кадров для отрасли ЖЭХ;
- во-вторых, обеспечение оперативной адаптации руководящих кадров.

Система подготовки кадров должна включать:

- высшее профильное образование;
- переподготовку и повышение квалификации;
- начальное и средне специальное профессиональное образование;
- систему оперативной адаптации для руководителей и специалистов отрасли.

Возможно, задача подготовки кадров в ближайшее время решится, но подготовленные специалисты не будут иметь практического опыта. Поэтому, в первую очередь, необходимо уделить внимание быстрой адаптации персонала.

Персонал является основным ресурсом, определяющим эффективность работы предприятия, следовательно возможности организации заключены в новых методах управления и зависят от конкретных людей, знаний, компетенции, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению.

Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Она имеет целью создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.

Важным аспектом в управлении персоналом в ЖЭХ является привлечение специалистов в данную отрасль. Однако веским демотивирующим фактором здесь выступает заработная плата, уровень которой, как уже отмечалось, находится на довольно таки низком уровне, что не только повышает текучесть профессиональных кадров, но и создает препятствия для привлечения молодых перспективных специалистов.

Как показывают теоретические и практические исследования проблемы мотивации отрасли ЖЭХ она не везде эффективно функционирует и при-

носит желаемый результат. На наш взгляд это связано с тем, что в основном применяются шаблонные модели, которые не учитывают специфические особенности предприятия и/или отрасли. Недостаточная мотивация персонала приводит к таким затруднениям, расширяя диапазон внутрипроизводственных проблем, таких как повышение уровня конфликтности, снижение уровня исполнительской дисциплины, утрата авторитета руководителей и воздействия их на подчиненных, сбои в производственном процессе, низкий моральный дух в коллективе.

Эти и многие другие проблемы негативно сказываются на конечных результатах деятельности и эффективности производственных процессов.

Одна из основных целей создания системы мотивации заключается в том, чтобы сориентировать работника на достижение максимального результата. К сожалению, для предприятий ЖЭХ на данном этапе реформирования не всегда возможно применение стандартных методов мотивации. Это связано с тем, что услуги ЖКХ жестко регулируются службой по тарифам, сумма прибыли при расчете тарифов является минимально необходимой, а затраты на дополнительную материальную мотивацию составляют одну из статей расходов из прибыли.

Поэтому поиск резервов для повышения мотивации может осуществляться через повышение эффективности предприятий и взаимосвязи интересов работодателя и наемного работника. Сегодня для жилищно-эксплуатационного предприятия это может быть расширение рынка жилищно-эксплуатационных услуг (ЖЭУ), увеличение прибыли, за счет предоставления качественных услуг потребителю, снижение внутрипроизводственных затрат в тарифах, снижение количества претензий от населения, сокращение дебиторской задолженности по неплатежам за предоставленные ЖЭУ.

Таким образом, система управления персоналом на жилищно-эксплуатационных предприятиях имеет ряд специфических отраслевых особенностей, создающих препятствия для применения шаблонов, применяемых в других отраслях экономики.

Еще одной специфической особенностью является то, что отрасль ЖЭХ является одной из взаимосвязанных подотраслей комплекса жилищно-коммунального хозяйства, призванных обеспечивать условия нормальной жизнедеятельности населения и функционирования городских структур. Жилищно-коммунальное хозяйство в значительной степени формирует среду жизнедеятельности человека, обеспечивая комфортность города, района, микрорайона, жилища. Эта отрасль, с одной стороны, испытывает влияние развивающихся рыночных отношений, а с другой является важным звеном системы социальной защиты населения. Это порождает серьезные проблемы и противоречия, как негативные процессы и явления, ухудшение состояния жилья, качества коммунальных услуг и многого другого.

Привлечение в отрасль молодых перспективных специалистов, переобучение и повышение квалификации, стимулирование работников с целью снижения текучести кадров и повышения эффективности работы требует значительных финансовых затрат, с одной стороны и жесткое регулирование

цен на услуги ЖКХ, как очень важного социально значимого продукта с другой, не дающая возможности предприятиям эти средства получить в достаточном количестве, ставит вопрос о разработке особенной системы управления персоналом.

Предприятию необходимо соблюсти разумный баланс между своими интересами, интересами работников и потребителями услуг. На наш взгляд, это является главной особенностью управления персоналом в жилищно-эксплуатационном хозяйстве России.

Д.э.н. Дырка С.

Верхнесилезский экономический Университет, Польша

ФОРМЫ РЕКРУТАЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ – СОТРУДНИКОВ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНЦИЙ

История управления социальным потенциалом не дольше существования современного управления. В ней можно выделить три основных фазы:

1) фазу, в которой кадровая функция играла оперативную и вспомогательную роль, сводилась в работе отделов кадров предприятий главным образом к вопросам оплаты труда (1900–1945 гг.);

2) менеджерскую (тактическую) фазу, в которой кадровый отдел, чаще всего подчиненный одному из директоров, отвечал за отношения с окружением и рынком труда, работу с личными делами, рекрутацию, обучение и размещение персонала, увольнение с работы, планирование, анализ данных, подготовку бюджетов, сравнительных и статистических данных (1945–1980);

3) фазу, в которой управление социальным потенциалом имеет стратегическое значение.

Существует два главных подхода к реализации функции управления социальным потенциалом организации: формула сита и формула человеческого капитала. Модель сита предусматривает селекцию работников как основную деятельность кадровых подразделений. Она исходит из того, что человек таков, каким он является, и изменить его невозможно. В связи с этим предприятие должно выбирать наилучших из числа возможных кандидатов и постепенно освобождаться от худших работников.

Главную роль играет рекрутация. Организация старается добраться до потенциальных ассов на рынке труда, организует различные рекламные кампании, прибегает к услугам специализированных фирм. Затем происходит отбор. Лучших принимают на работу и проверяют в процессе повседневной деятельности. Затем происходит дальнейший отбор – лучших работников продвигают по служебной лестнице, самых слабых увольняют. Вместо них принимают новых, и все начинается сначала.

Модель сита приспособлена к рынку работодателя, т.е. такому рынку, на котором желающих получить работу больше, чем свободных рабочих мест. Поскольку такая модель не способствует чувству безопасности, лояльности и идентификации с фирмой, она применяется главным образом там, где реали-

зуется стратегия снижения затрат. Формула сита не выдерживает проверки там, где агрессивность и крайний индивидуализм не являются доминирующими культурными характеристиками. Это касается большинства европейских обществ.

Модель человеческого капитала исходит из того, что человек учится и изменяется всю свою жизнь. Он эмоционально привязывается к своему месту работы, лоялен. Если предприятие руководствуется этой формулой, то оно делает ставку на долгосрочную занятость и трактует свой персонал как ресурс, в который стоит и нужно инвестировать.

Эта модель может применяться на любом рынке труда. Даже тогда, когда это однозначно рынок работника, и у фирмы ограниченные возможности рекрутации кандидатов, она всегда может найти людей, заинтересованных в своем развитии, с высокими запросами. Формула человеческого капитала особенно эффективна в том случае, когда фирма конкурирует с помощью высокого качества товаров и услуг, а также марки.

Большинство европейских национальных культур находится в согласии с основными принципами этой модели и логикой связанных с ней механизмов.

Следует подчеркнуть, что даже в том случае, когда функция управления общественным капиталом организации опирается на принципы модели человеческого капитала, рекрутация продолжает играть существенную роль. В этом случае, однако, не придается слишком большого значения, как в формуле сита, формальным свидетельствам и дипломам. Главным является личность кандидата. На работу принимаются кандидаты с большим личностным потенциалом, склонные к сотрудничеству, не конфликтные, позитивно интегрированные [1].

В современном управлении особое значение имеют системность и перспективный подход к управлению. При системном подходе фирма рассматривается как система, открытая окружению. Из этого факта следует, что:

- эффективное функционирование предприятия зависит в первую очередь от согласованности его частей, их взаимодействия и сыгранности, а не только от хорошей работы каждой из них в отдельности,
- эффективное функционирование предприятия зависит от его отношений и сотрудничества с окружением или более крупной системой, определенной частью которого оно является,
- решающим фактором существования и развития каждого предприятия является отношение его личной изменяемости (стратегии, структуры и культуры) к изменяемости окружения, с которым оно находится в интерактивных отношениях.

Перспективный подход заключается в выработке долгосрочной перспективы управления, результатом которой является прогноз на будущее. Это управление представляет собой взаимодействие предприятия с окружением с целью редукции неопределенности деятельности, а также планирование развития предприятия на длительную перспективу и его движение к успеху.

В настоящее время все больше людей, занимающихся рекрутацией, для определения личностных требований использует понятие компетенции. Требования к личности руководителей определяются необходимыми для их успешной работы разновидностями компетенций, которые определяются с помощью соответствующего анализа. Подход на основании компетенций означает, что структура процесса отбора базируется на определенных для данной роли компетенциях. Как отмечал в 1997 г. Робертс, выгода от выбора подхода, основанного на компетенции, заключается в том, что он позволяет идентифицировать, выделять ключевые характеристики, которые будут использоваться как основа отбора, а также в том, что эти качества будут ясно и недвусмысленно определены для обеих сторон. В связи с этим компетенции становятся фундаментальной частью процесса отбора.

Подход на основе компетенции может оказать помощь при выборе приемов отбора, дающих наилучшие результаты, таких как психологические тесты или интегрированная оценка. Этот подход позволяет получить информацию, необходимую для проведения структурированного отборочного собеседования, вопросы которого могут концентрироваться на определенных областях компетенции для определения того, в какой степени кандидат соответствует предъявляемым личностным требованиям, сформулированным в категориях отдельных компетенций.

Достоинства подхода на основе компетенций, как отмечали Вуд и Пейн в 1988 г., заключаются в том, что он позволяет:

- повысить точность прогнозов относительно пригодности кандидатов;
- лучше представлять себе корреляцию между личными качествами данного человека и требованиями рабочего места;
- избежать поспешных, поверхностных оценок людям, которые проводят отборочное собеседование;
- создать основу для разнообразных приемов рекрутации – опросных листов, отборочных собеседований, психологических тестов, а также интегрированной оценки.

Структуру требований можно формировать в рамках компетенций, предъявляемых рабочим местом, т.е. в соответствии с ожиданиями того, что люди должны уметь, чтобы добиться ожидаемых от них результатов. Кроме того, она может определять бихевиористские требования компетенции, касающиеся личных качеств, а также поведения, необходимого для достижения желательных результатов в таких областях, как межличностные отношения, лидерство, личная мотивация, умение общаться, участие в коллективе, а также аналитические способности.

Список использованных источников:

1. Zarządzanie. Teoria i praktyka / pod. red. A.K. Kozminkiego. – Warszawa, 2005. – S. 401.

Д.э.н. Дырка С.

Верхнесилезский экономический Университет, Польша

СИСТЕМА ПЕРЕВОДА И НАКОПЛЕНИЯ КРЕДИТОВ (ECTS) В БОЛОНСКОМ ПРОЦЕССЕ

В настоящее время, в эпоху глобализации, знания и образование должны быть взаимосвязаны с практикой и бизнесом, чтобы работать и функционировать на мировом рынке. В мире наблюдается очень высокий прогресс, возникают совершенно новые явления и процессы экономических преобразований, а развитие науки и обучение должны быть предметом обмена между государствами и нациями, поскольку они являются факторами, способствующими повышению и выравниванию уровня жизни.

Основным фактором развития является совместное признание научно-технического прогресса, передача и обмен результатов научных исследований для повышения уровня жизни, а также научной, культурной и социальной эволюции мира. Самыми изобретательными и творческими представителями общественности являются молодые люди, поэтому следует уделять им больше внимания и использовать их потенциал.

Группа исследователей из Калифорнийского университета в Беркли утверждает, что большая доза стресса и неопределенности в данной группе (социальной среде) в молодом возрасте приводит к реформистской позиции, а стабильность порождает политический и экономический консерватизм.

Группы образованных людей (имеющих практику, с международными контактами), обладающих высоким уровнем знаний, хотят создавать, проводить реформы, и поэтому именно они представляют собой ту творческую часть общества, которая обеспечит политическое и экономическое развитие государств, а в результате мира в целом. Поскольку группы глобальных менеджеров составляют люди разных национальностей, работающих в международных корпорациях и холдинговых компаниях, постольку их образование должно иметь транснациональный характер. Именно он определяет задачи для науки и образования в современном мире.

Высшее образование в Европе подвержено кардинальному преобразованию непосредственно связанному с реализацией идеи формирования европейского пространства высшего образования на основе положений Болонской декларации, принятой 19 июня 1999 года. Чрезвычайно важным вопросом является финансирование образовательных организаций. В Европейском Союзе 70% студентов финансируются за счет общественно-государственного сектора – бюджета. Среди лидеров следует отметить: Грецию, Норвегию, Финляндию, Швецию, Ирландию, Данию, в которых финансирование превышает 70%. В свою очередь, глядя на наиболее развитые страны, такие как США, Япония, Корея, наблюдаем обратную ситуацию – основным источником финансирования обучения являются частные затраты и стипендии, гранты. В последнее время в Европе и в мире наблюдается спад расходов в сфере высшего образования в расчете на одного студента, в таких странах как: Германия, Бельгия, Венгрия, Ирландия, Нидерланды, Швеция, Эстония, а также не входящих в Европейский

Союз – Бразилия, Чили и Израиль. Обратная ситуация, то есть увеличение расходов связанное с ростом количества студентов в 2000–2006 гг., наблюдается в Польше, Чехии, Греции, Мексике, Словакии, Швейцарии [1].

По данным [2] среднегодовые расходы на высшее образование в странах ОЭСР – в расчете на одного студента – в каждом из государств составляют (представлены в USD): США – 24370, Швейцария – 21734.

Средние расходы в пределах 11000 – 13000 USD составляют:

Ирландия – 10 468; Франция – 10 995; Япония – 12 378; Германия – 12 446; Великобритания – 13 506; Австралия – 14 775; Норвегия – 15 552; Швеция – 15 946; Польша – 5593.

European Credit Transfer System (ECTS) – европейская система перевода и накопления кредитов – это система четко определяемых, сопоставимых оценок и академических степеней, позволяющая признание дипломов на европейском рынке труда. В Европе всеобщее внедрение системы перевода и накопления кредитов началось после подписания положений Болонской декларации с 19 июня 1999 года.

Система ECTS предусматривает установление по каждому из предметов определенного количества кредитов, которые следует получить. В её основе лежит сумма ECTS-кредитов, которые должен получить студент в течение данного семестра, учебного года и всего этапа обучения. Исключением является Польша, где, кроме многоступенчатого образования, осталось единое (одноступенчатое) обучение, распространяющееся на шесть специальностей:

1. Право.
2. Фармация.
3. Стоматология.
4. Психология.
5. Ветеринария.
6. Врачебная специальность.

в которых необходимое количество ECTS-кредитов в течение 10 семестров составляет 270–330.

По отношению к первой степени высшего образования – бакалавра / лицензиата / инженера в течение 7 или 8 семестров – 210/240 ECTS-кредитов.

Количество ECTS-кредитов, необходимых для получения II академической степени – магистратуры – 3 или 4 семестра, составляет 90–120.

Как правило, учебные программы предполагают, что в среднем, в течение семестра следует получить 30–33 ECTS-кредитов, предусмотренных в плане обязательных предметов, но можно выбрать дополнительные предметы, такие как:

- иностранные языки,
- факультативные предметы, дополняющие общее образование,
- управленческие,
- гуманитарные,
- спортивные.

Система кредитов определяет: вклад усилий и работы студента, необходимых для усвоения знаний предусмотренных лекциями, включая участие в организованных занятиях:

- лекциях,
- практических занятиях,
- семинарах,
- консультациях,
- степень подготовки к коллоквиумам,
- экзамены,
- участие студента в проектах вуза,
- участие студента в научных исследованиях.

Кредиты четко определяют важность предмета по данной специализации. Они также являются формой оценки усилий, вложенных студентом в подготовку и разработку дипломной работы. Количество ECTS-кредитов не является оценкой знаний, поскольку и тот студент, который зачет предмет на 5 и на 3 получают одинаковое количество кредитов.

Кредиты начисляются только при условии зачета предмета, например: экзамена или практических занятий. Кредит является целым числом. Система ECTS предусматривает:

- 60 ECTS-кредитов для зачета учебного года,
- 30 – для зачисления семестра.

В марте 2011 года Польша завершила процедуру ратификации Лиссабонской Конвенции о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском Союзе. В соответствии с Законом с 2011 года эта система в обязательном порядке была введена в регламенты и учебные программы высших учебных заведений Польши. Текущий и ожидаемый эффект были проверены на основе программы ERASMUS и предыдущих проектов – TEMPUS, PHARE. Введение системы ECTS-кредитов позволяет свободное передвижение студентов между национальными и иностранными университетами, которые реализуют эту систему, увеличивает возможность обучения за рубежом и признание этого периода образования в своем университете.

ECTS-кредиты измеряют учебную нагрузку студентов во времени. Они ни в какой мере не отражают как преподавание предмета, его место в программе и плане обучения, так и квалификацию или престиж преподавателя. Большое количество польских высших учебных заведений проводило мероприятия, связанные с введением Болонского процесса, задолго перед осуществлением системы ECTS, например, в 2003 году она была обязательна лишь в 10% университетов. В настоящее время, в соответствии с Законом 2011 года, эта система обязательна во всех 476 польских университетах, в том числе 137 государственных. На основе опыта проектов – SOCRATES / ERASMUS польские университеты разработали учебные программы, учитывающие опыт и требования системы ECTS-кредитов, используемой во всех странах ЕС. Адаптируясь к требованиям системы, вузы должны создавать КАТАЛОГ ПРЕДМЕТА, в котором должна появиться специфическая характеристика занятий – зачет, экзамен, самостоятельная работа студентов, реферат с формой представления – определяющая количество кредитов, которое можно получить за каждый вид деятельности.

Образование направлено в сторону студента и его самостоятельной работы, поэтому не всегда учитывает соотношение между временем занятий,

указанных в учебной программе и ECTS – кредитами поскольку часто один час презентации может соответствовать 5 часам самостоятельного обучения и работы студента, а реферат на семинар даже неделе.

Таким образом, ECTS как система – базирующая на учебной нагрузке студента – не основывается на количестве часов занятий преподавателя, предусмотренных в программе, а на вкладе студента в работу. Интересно, что система ECTS не признает кредитов за экзамены, поскольку они являются лишь контролем необходимых знаний студента по данному предмету. Работа, необходимая для подготовки студента к экзаменам, заложена в количестве ECTS-кредитов, присваиваемых для данного предмета, а оценки не учитываются. Система накопления кредитов (Credit accumulation), полученных в данном семестре, является основанием для получения зачета и перехода на следующий семестр или учебный год, и, следовательно, накоплением необходимого количества баллов для получения диплома. Эти кредиты накапливаются и учитываются только в том случае, когда они подтверждены необходимыми оценками результатов обучения; можно также использовать систему зачета без оценки.

Следует подчеркнуть, что в этой системе эффектом должно быть использование полученных знаний – эффект образования, что означает переход от системы, которая основывалась на тиражировании обучения, и больше на том сколько и чему должен обучать академический преподаватель (учебный план – количество часов в семестре), к подходу, концентрирующемуся на студенте и на эффектах образования, достигнутых в результате обучения, обучении и сотрудничестве преподавателя со студентом. Это собственно в западных и американских учебных заведениях является приоритетом и решающим моментом в определении престижа и рейтинга учебного заведения, а также кого и каких специальностей трудоустраивать. Не имеет значения сколько работает преподаватель, важно сколько он передает знаний, как результативно, и с какой пользой для студента. Эффект этой системы это уровень знаний, которые студент использует в практике и будущей работе.

Проблема сегодняшнего дня заключается в подходе преподавателей, их сопротивлении к переменам в отношении к студенту, что требует изменения менталитета и ценностей. Значение имеет качество и эффективность передаваемых знаний, необходимых молодым людям на международном рынке труда. Однако, как указывает первый опыт, движущей силой преобразований и внедрения системы является руководство учебного заведения, которое вводит новые принципы образования. В свою очередь студенты очень быстро приняли новую систему ECTS, все чаще выбирая зарубежные университеты.

В целом, следует отметить, что сутью и целью образования в этой системе, является подготовка студента к исполнению активной и творческой роли в обществе и национальной экономике, а также к определению и занятию своей позиции на международном рынке образования и труда. Эта форма мотивации молодых людей к получению образования в международной системе, основанной на ECTS-кредитах.

Список использованных источников:

1. Всемирный доклад по мониторингу ОДВ 2009, ЮНЕСКО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.unicef.org/ceecis/Overcoming_inequality_\(Russian\).pdf](http://www.unicef.org/ceecis/Overcoming_inequality_(Russian).pdf)
2. Взгляд на образование 2009: показатели ОЭСР. Резюме на рус. языке (Education at a Glance 2008, OECD Indicators) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038>
3. Польский интеллектуальный капитал (Kapital intelektualny Polski), Варшава, 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.pliki.innowacyjnosc.gpw.pl/Kapital_Intelektualny_Polski.pdf
4. Высшее образование в Польше. Система-полномочия-организация (Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój-prawo-organizacja), ред. С. Вальтошь, А. Розмус, Издание «ВСиЗ в Жешове», Жешув 2009.
5. Стратегия развития высшего образования в Польше до 2010 года (Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do roku 2010), Бюллетень Бюро Исследований и Экспертизы Канцелярии Сейма 2005, Варшава.
6. Европейская система перевода и накопления кредитов (ECTS), Краткое Руководство, Фонд Развития Образования, Варшава 2006.
7. Европейская система перевода и накопления кредитов, Фонд Развития Системы Образования, Варшава 2009.
8. Бизнес-модели предприятий создаваемых на базе высших учебных заведений. (Modele biznesowe przedsiębiorstw tworzonych na bazie szkół wyższych), Совместная работа под ред. М. Бонк, Институт Исследований Демократии и Частного Предпринимательства, Варшава 2011.

Любомудрова Н.П.

Національний університет «Львівська політехніка», Україна

ЗАСАДНИЧІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМ МОТИВУВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Однією із найбільш гострих проблем, які сьогодні необхідно вирішувати в управлінні персоналом є використання ефективних систем мотивації і стимулювання праці. За традицією керівники вітчизняних підприємств розглядають систему мотивації як інструмент персональних виплат працівнику. І хоча більшість організацій розробляють серйозні комплексні програми мотивації персоналу, проте ці програми не завжди працюють ефективно, так як не враховують особливості роботи окремих категорій працівників. Перед тим, як формувати будь-яку систему мотивації, варто враховувати і демотивуючі чинники (наприклад: заробітна плата, нижча ніж середньо-ринкова, відсутність чіткого розподілу функціональних обов'язків і корпоративної відповідальності, нетактовна поведінка керівників, слабка організаційна культура тощо). На сьогоднішньому етапі основним мотивуючим чинником для більшості працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату відповідно до виконаної роботи. Матеріальна мотивація є основною на переважній більшості українських підприємств, і від того, наскільки справедливою і прозорою буде система винагород за працю, залежатиме ефективність діяльності підприємства в цілому.

Використання різних систем мотивації праці на підприємстві здійснюється в руслі розроблення загальної стратегії управління його розвитком. Але реалізація стратегії відбувається на конкретних робочих місцях, де існує персональна відповідальність працівника. Тому необхідно шукати оптимальний баланс між інтересами організації в цілому і окремих співробітників. Також система мотивації повинна коректуватися і доноситися до кожного працівника в залежності від рівня його компетенцій.

Існує принциповий підхід у визначенні завдання системи мотивації: працівників слід мотивувати не так, як вважають за потрібне вищі керівники підприємства, а так, як хочуть цього самі працівники. Іншими словами – створити оптимальні умови для забезпечення максимальної задоволеності роботою.

Важливим принципом успішної мотивації є врахування мотиваційних чинників очікувань і потреб працівників. У випадку підприємств малого і середнього бізнесу для аналізування мотиваційних факторів достатньо провести анкетування і за його результатами проранжувати мотиваційні фактори. У випадках підприємств з великою чисельністю працівників (тисячі осіб), мотиваційний моніторинг слід проводити вибірково, залучаючи категорію так званого людського капіталу, тобто найбільш цінних працівників. Це можуть бути компетентні керівники, найбільш кваліфіковані спеціалісти тощо.

Однією із важливих засад використання ефективної мотивації вважаємо усунення різних демотивуючих чинників. Такими чинниками можуть бути конфліктність, високий рівень стресів, внутрішній дискомфорт, невиконання обіцянок керівниками, недосяжні цілі і задачі, відсутність необхідних ресурсів для їх виконання, родинні стосунки, відсутність залежності винагороди від індивідуального вкладу працівника. Усунути вплив таких чинників можна завдяки позитивним змінам в організаційній культурі, перерозподілу ресурсів, тощо.

Ефективність системи мотивації залежить від того, які саме результати діяльності працівників враховані при її побудові. При сьогоденній формі організації виробництва і концепції командної роботи і відповідальності необхідно враховувати усі складові результативності: особистісні, командні (групові), корпоративні. При врахуванні індивідуального та колективного результатів діяльності, працівники мотивовані на взаємну підтримку, правильне визначення пріоритетності розподілу ресурсів. Тобто, першочергово ресурси повинні надаватися тому підрозділу, від роботи якого залежать результати діяльності підприємства в цілому. З практики менеджменту персоналу відомо, що чим більшою є індивідуальна складова винагороди, тим меншою є мотивація працівника на передачу досвіду чи представлення додаткової інформації своїм колегам. Така індивідуалізація знань і досвіду викликана бажанням досягти найкращий результат і мати значні конкурентні переваги.

Важливим чинником ефективності при використанні систем мотивації є етапи життєвого циклу підприємства. На початковій стадії зародження підприємства управлінські процеси є нечіткими, оскільки організаційна структура перебуває в стані розвитку, функції та обов'язки керівників невизначені

повністю, не має бюджетування, цілі компанії пов'язані з досягненням рівня беззбитковості. На цьому етапі ще недоцільно пов'язувати систему стимулювання із виконанням запланованих показників, бо відсутня статистика динаміки цих значень. Ефективнішими будуть методи нематеріальної мотивації: залучення працівників до реалізації перспективних інноваційних проєктів, використання всіх форм морального стимулювання, надання можливостей швидкого кар'єрного зростання, творчої самореалізації тощо.

На етапі інтенсивного розвитку підприємства паралельно з формуванням системи чіткого планування і бюджетування розробляються системи мотивування праці, в яких величина винагороди залежить підрівня досягнення ключових показників ефективності.

При переході підприємства на етап стабілізації та подальшого розвитку актуалізується цінність посад, статусна мотивація, тому необхідно формувати мотиваційну стратегію розвитку персоналу як складову загальної бізнес-стратегії підприємства.

Визначення концептуальних засад при формуванні мотиваційних систем дозволяє переходити до розроблення методологічних підходів у системі мотивації управлінського персоналу, економіко-математичного моделювання компенсаційно-стимулюючих форм і систем оплати праці та удосконалення методик і положень по стимулюванню праці. Використання ефективних систем мотивації забезпечить стабільний розвиток підприємства і досягнення високих результатів діяльності його персоналу.

Матвєєнко О.В.

*Первомайський інститут Одеського національного університету
імені І. І. Мечникова, Україна*

ІНФОРМАЦІЙНИЙ ОБМІН І ТВОРЧИЙ ТРУДОВИЙ ПРОЦЕС

Праця – найперша умова життя людини, що завжди була і є головною дійовою особою будь-якого трудового процесу. Спілкування людей можливе тільки завдяки інформаційному обмінові. У процесі управлінської діяльності інформація стала більш важливим ресурсом, ніж матеріальні, енергетичні, трудові та фінансові ресурси.

Творчість – це діяльність, спрямована на створення нового, оригінального і яка вимагає від людини не лише відповідних знань, умінь, навичок, таланту, але й виявів інтелектуальної активності, сенситивності (підвищеної чутливості до нового), інтуїції [1, с. 127].

У творчому трудовому процесі окремі члени суспільства набувають рис особистостей, які відбито в індивідуальних формах суспільних відносин. Приведення індивідуальних можливостей людини у відповідність до суспільних вимог неможливе без використання інформації, без її аналізу та синтезу. Людина стає соціально активною за умов уміння спілкуватися, пізнавати нове і створювати нові речі чи послуги.

Формування творчого трудового процесу залежить значною мірою від здатності людини управляти собою та вміння володіти своїми захопленнями і пристрастями. В цьому також значну роль відіграє інформація.

Творчість – багатобічний процес, що охоплює соціальні, розумово-індивідуальні риси, які разом з умінням перетворювати інформацію на знання, а знання – на творчі здобутки, стає підґрунтям для творчості. Інформація після її переробки й використання стає засадою для організації творчого трудового процесу в інформаційному середовищі, де працюють фахівці.

Виділяють наступні складові творчого потенціалу людини. Перша – наявність потреби суспільства в предметній діяльності людини і перетворенні ідеї на конкретний предмет, який можна розглядати з позицій його корисності, що надає йому споживчої вартості і створює суспільну міру кількісної та якісної характеристик творчого потенціалу особи. Особистісні прояви творчості – це базис будь-якого творчого трудового процесу.

Друга – власне ставлення людини до навколишньої дійсності, що формується соціально-економічним середовищем.

Третя – наявність діалектичної системи творча людина – активне суспільство. Діалектика суспільного життя полягає в тому, що власне розуміння і оцінка життєвих ситуацій шляхом прямої взаємодії людини і суспільства дають змоги першій піднятися до рівня свідомого творця нових суспільних відносин.

Четверта складова творчого потенціалу людини – еталон для порівняння результатів праці, оцінки суспільством рівня необхідності функціонування виробничо-енергетичного циклу.

П'ята – інформаційне середовище, що забезпечує дійове інформаційне супроводження творчого процесу шляхом створення умов для використання інформації.

Всі ці складові потребують від людини неухильного вдосконалення свого способу буття, засобів спілкування, пізнання, видів діяльності, тобто перетворення світу і самого себе відповідно до такого вдосконалення. Всі вони можуть діяти тоді, коли кожна людина і суспільство в цілому розуміють значення обміну інформацією у творчому трудовому процесі. Підвищити творчу індивідуальну активність можна тільки шляхом формування інформаційного суспільства [2, с. 89].

Інформаційний обмін виконує наступні функції.

1. Зв'язок бажаного існування (ідеального) з реальним. Шляхом аналітичної обробки інформації людина конкретизує суспільні потреби, в яких можна реалізувати ідею. На цьому етапі інформаційна аналітика виконує функцію пошуку ефективної форми входження особи в соціальну діяльність.

2. Забезпечення відносин у системі об'єкт – суб'єкт у творчому трудовому процесі. Ефективна взаємодія складових системи об'єкт-суб'єкт, тобто створення з предмету праці продукту, потребує спеціальної інформації, що перетворюється людиною на знання.

3. Побудова інформаційно-аналітичних моделей продукту. Володіючи відповідною інформацією, використовуючи наявний у суспільстві інформа-

ційний банк, кожен конкретний суб'єкт діяльності будує цільові інформаційні моделі потреб і засобів їх реалізації.

4. Формування стратегічного і економічного ресурсів творчого трудового процесу. Інформація як продукт відносин у системі об'єкт-суб'єкт є функцією "повноважного представника" об'єктивно діючих законів природи, за суттю своєю не має сили власного саморуху, вона статична і слугує підґрунтям для осмислення ситуації людиною.

5. Забезпечення багатоаспектності аналітичної обробки інформації з метою перетворення її на рушійну силу творчого процесу. Усі сфери людської діяльності ґрунтуються на аналізі інформації, що є засадою будь-якого трудового процесу. Завдяки інформаційному аналізу відбувається поєднання можливостей людини з інформацією як засадою творчого пошуку.

Підсумовуючи викладене, можна дійти висновків, що творчий трудовий процес ґрунтується на інформації, що є підвалиною творчості, а інформаційна аналітика виконує випереджально-базову функцію в процесі праці [3, с. 115]. Знання закономірностей формування і використання інформації, основних функцій інформаційного обміну на різних рівнях суспільного розвитку стають важливим елементом у процесі підготовки спеціалістів і фахівців для здійснення творчих трудових процесів, без яких прогрес економіки і виробництва неможливий.

Список використаних джерел:

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2000.
2. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / В.М. Лукашевич. – Львів: Новий світ-2000, 2004.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2001.

К.э.н. Половкина Э.А.

*Казанский (Приволжский) федеральный университет,
Институт экономики и финансов, Российская Федерация*

ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Изменение концептуальных подходов к производительности труда в трансформирующейся экономике отражается на методологии ее измерения. Следует отметить, что до 1992 года показатели производительности труда регулярно рассчитывались ЦСУ СССР и являлись практически единственными показателями экономической эффективности, представляемыми официальной статистикой. Причем в 80-е годы произошло повышение роли этих показателей. В ежегоднике «Народное хозяйство СССР в ... году» в разделе общеоэкономических показателей представлялись темпы роста производительности общественного труда, исчисляемого отношением произведенного национального дохода к численности работников сферы материального производства

по стране и союзным республикам. Интересно, что в настоящее время Европейская комиссия исчисляет по национальному доходу объем производства в отдельных государствах, эти данные приводятся в общих таблицах, где тот же показатель по остальным странам рассчитывается на основе ВВП.

В международной практике производительность труда слабо представлена в статистических изданиях. Сведения о производительности появляются, в основном, в обзорах при анализе темпов экономического роста, при этом приводятся данные по динамике ВВП в расчете на одного работника.

В современной российской практике показатель производительности труда практически отсутствует в статистике. Расчеты этого показателя производятся независимыми экспертами в случаях, когда разрабатываются программы экономического развития России или регионов. При этом методики расчетов не публикуются, что вызывает естественное недоверие к составляемым программам и прогнозам экономического развития.

В современной экономической литературе серьезно обсуждается проблема методологии оценки величины производительности труда как показателя эффективности общественного производства.

Многие авторы используют традиционную терминологию при определении производительности труда как и в прежние времена советского периода. Данный показатель измеряется на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях.

Для измерения производительности труда и оценки эффективности использования трудовых ресурсов в промышленности предлагается использовать два основных показателя: выработку и трудоемкость. Такой подход считается классическим (традиционным) и содержится во многих публикациях отечественных авторов.

Необходимо отметить, что наиболее распространенным показателем производительности в настоящее время на промышленных предприятиях является показатель выработки, для исчисления данного показателя используют натуральный, стоимостной методы и метод нормированного рабочего времени. Каждый из показателей имеет свои достоинства и недостатки, связанные, прежде всего, с различиями в методологии определения валового выпуска, реализованной продукции, технологической, вспомогательной, производственной, управленческой и полной трудоемкости, которые являются составляющими расчетов производительности труда.

Следует отметить, что при натуральном (условно-натуральном) методе устанавливается прямая связь между количеством продукции (в штуках, тоннах и других единицах) и затратами труда на ее производство. При трудовом методе в качестве измерителя продукции используется ее трудоемкость в нормо- часах. Таким образом, в наибольшей степени отвечает сущности производительности труда натуральный метод ее измерения, который может быть использован применительно к отдельным рабочим местам, производственным участкам, цехам и предприятиям, вырабатывающим одно-

родную продукцию. Главным недостатком данного метода является то, что применение его становится невозможным в условиях производства разнородной продукции и услуг. Так, при межотраслевом сопоставлении производительности труда и натуральные, и условно-натуральные показатели оказываются несостоятельными.

Наиболее универсальным считается трудовой метод. Необходимость повсеместного определения нормативной трудоемкости любых видов работ открывает широкие перспективы его использования и при измерении производительности труда на современных предприятиях. Несмотря на различия натурального и трудового методов, в то же время они обладают достаточно высокой степенью объективности и диагностической способностью, поскольку опираются на реальные и нормативные данные о производительности труда.

Наиболее распространенным в современных условиях считается стоимостной метод измерения производительности труда, который основан на установлении объемов производимых товаров в стоимостных, денежных единицах. При этом, если сопоставляются ее уровни по различным периодам, но для одних и тех же видов производства, то для устранения влияния последствий инфляции, исчисление осуществляется в сравнимых, сопоставимых ценах. Кроме того, чтобы этот показатель не преувеличивал реальных значений производительности труда, его следует освободить и от влияния повторного счета. Влияние инфляции и повторного счета при использовании стоимостного метода приводит к тому, что некоторые специалисты считают его неприменимым в современных условиях. Так, Г. Э. Слезингер считает: « Что касается широко практиковавшегося в прошлом стоимостного метода, его применение при исчислении производительности труда вряд ли может быть оправдано, особенно в условиях инфляции, поскольку при этом не обеспечивается соизмеримость результатов и затрат труда. Поэтому в данном случае речь может идти скорее не о производительности труда, а об эффективности" ^[1]. На наш взгляд, столь категоричное отрицание стоимостного метода в условиях перехода к рыночной экономике нецелесообразно, поскольку инфляция устраняется, как говорилось выше, с помощью применения сопоставимых измерителей, а производительности труда нами рассматривается как показатель его эффективности и противоречия в этом мы не видим.

Констатируя ситуацию с расчетом и анализом показателей производительности на современных отечественных предприятиях, мы пришли к выводу что наиболее распространенным в практике оценки и планирования производительности труда считается пофакторный метод, применение которого подразумевает определение экономии рабочего времени или численности работающих по всем факторам роста производительности труда на основе их типовой классификации.

Список использованных источников:

1. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г.Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 272 с.

К.б.н. Ситник Н.І.

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут»

КОНЦЕПЦІЯ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

В добу економіки знань рушійною силою розвитку організацій стає інтелектуальний капітал, який створює найбільшу порівняно з традиційними ресурсами додану вартість. Саме інтелектуальний капітал визначає потенціал економічного зростання і рівень конкурентоспроможності сучасних організацій.

Висока інформаційна і знаннева ємність властива так званим інтелектуальним організаціям, для яких генерація нового знання перетворюється у пріоритетний вид діяльності.

Оскільки ключовим ресурсом цих організацій є інтелектуальні працівники, тобто працівники з високим творчим потенціалом, здатні до генерації нового знання, що реалізується в інноваційних продуктах і послугах, питання побудови адекватних теоретичних моделей управління персоналом в організаціях цього типу набуває особливої актуальності.

Хоча в науковій літературі відзначається, що управляти інтелектуальними працівниками, керуючись традиційними принципами менеджменту, практично неможливо [1], і по відношенню до них «загально визнані практики управління персоналом вже не працюють» [2], питання побудови адекватних моделей управління персоналом інтелектуальних організацій залишається відкритим.

Наразі серед існуючих моделей управління персоналом адаптивних організацій можна виділити дві групи: моделі відповідності і моделі гарвардської школи.

Моделі відповідності були розроблені в межах парадигми стратегічного управління і керуються уявленням про те, що стратегія управління персоналом повинна повністю визначатися загальною стратегією організації, причому зворотний вплив практично ігнорується.

До цієї групи належать, зокрема, моделі С. Фомбруна, Т. Тихі і М. Деванна [5] та Р. Шулера і С. Джексона [6]. Вони передбачають досить механістичний погляд на людей, як на ресурс, яким можна легко управляти в інтересах організації. Їх також можна класифікувати як «жорсткі» та унітаристські, оскільки управління персоналом розглядається як процедура, що «здійснюється» відносно пасивного людського ресурсу, а не як двосторонній процес взаємодії між організацією і працівником, при цьому потреби і інтереси працівників практично ігноруються.

В моделях другої групи, відомих під назвою моделей гарвардської школи, більше уваги приділяється працівникам як особистостям, чиї таланти можна підтримувати і розвивати як у їх власних інтересах, так і в інтересах організації. До цієї групи відносяться, зокрема, моделі М. Біра та співавт. [3] і Д. Геста [4].

Згідно з моделлю М. Біра та співавт., на вибір методів управління персоналом впливають інтереси зацікавлених сторін і ситуаційні чинники. Передбачається, що разом з акціонерами і топ-менеджерами існують і інші зацікавлені в успішній діяльності організації сторони – групи працівників, уряд, профспілки і суспільство в цілому.

Якщо говорити про результат управління персоналом як наслідок вибору методів і політик, то в даній моделі визнається важливість економічної ефективності (що відповідає уявленням моделей відповідності), а також зростаюча здатність працівників задовольняти вимоги до роботи як наслідок розвитку їхніх навичок і здібностей. Проте найбільш важливим результатом у гарвардських моделях виступає зростання лояльності персоналу. Прихильність призводить до взаємозалежності працівників і організації, що має наслідком формування спільних цілей, взаємоповаги і взаємної відповідальності. Довгостроковий результат полягає в підвищенні задоволеності працівників і успішності їх діяльності.

Гарвардські моделі є представниками «м'якого» підходу до управління персоналом. Вони в більшій мірі орієнтуються на гнучкість та адаптивність організації, ніж моделі відповідності, оскільки надають організації певну свободу вибору щодо методів управління персоналом, а не рекомендують один найкращий метод.

На нашу думку, модель управління персоналом інтелектуальних організацій повинна будуватися на парадигмі управління знаннями, яка стає домінуючою в добу економіки знань. Вона передбачає визнання вирішальної ролі інтелектуального працівника в процесі генерації, накопичення, обміну, перетворення і використання організаційних знань для нарощування інтелектуального капіталу і, врешті рещт, успішного довгострокового розвитку організації.

Система управління персоналом представляється як модератор між процесом створення знань інтелектуальними працівниками і результатами діяльності організації, що визначають її конкурентну перевагу. Важливими складовими такої системи мають бути відбір, розвиток, виховання лояльності і мотивація інтелектуальних працівників.

За цих умов прерогативою менеджера залишається визначення принципових шляхів і напрямів розвитку організації, тоді як управління персоналом вимагає від них не стільки віддачі розпоряджень і контролю, скільки створення організаційного середовища, що сприяє продуктивній творчій праці [1].

Прототипом такої моделі може стати гарвардська модель, адаптована з урахуванням специфіки виробничих відносин між менеджментом і працівниками в інтелектуальних організаціях.

В основу моделі управління персоналом інтелектуальних організацій мають бути покладені такі принципи: партнерство і колегіальність, орієнтованість на працівника, висока автономність і самоорганізація, особиста відповідальність, безперервний інтелектуальний розвиток, розвиток інноваційної організаційної культури, довгострокова перспектива, помірна орієнтація на результат.

Перспективи досліджень у даному напрямку вбачаються в подальшому теоретичному осмисленні і узагальненні управлінського досвіду провідних інтелектуальних організацій, що матиме результатом розроблення адекватних моделей управління персоналом в організаціях цього типу.

Список використаних джерел:

1. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: учеб. пособие для студентов экон. направлений и специальностей / В.Л. Иноземцев. – М.: Логос, 2000. – 302 с.
2. Стаут Л.У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера / Л.У. Стаут. – М.: ООО Изд-во «Добрая книга», 2007. – 536 с.
3. Managing human assets / [M. Beer, B. Spector, P. Lawrence, Q.N. Mills, R.E. Walton]. – New York: Free Press, 1984. – 256 p.
4. Guest D.E. Organizational psychology and human resource management: towards a European approach / D.E. Guest // European Work and Organizational Psychologist. – 1994. – № 4. – P. 251–270.
5. Fombrun C.J. Strategic human resource management / C.J. Fombrun, N.M. Tichy, M.A. Devanna. – New York: Wiley, 1984. – 322 p.
6. Schuler R.S. Linking competitive strategies with human resource management practices / R.S. Schuler, S.E. Jackson // Academy of Management Executive. – 1987. – № 9. (3). – P. 207–219.

К.э.н. Снопенко Г.Г., Снопенко М.Г.

Технологический институт ВНУ имени В. Даля, г. Северодонецк, Украина

КОНЦЕПЦИЯ «ЭТИКИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДА» И ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ПРАКТИКЕ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Проблема поиска эффективных методов управления персоналом является, как правило, первостепенной. Для наиболее эффективного управления украинскими предприятиями представляется целесообразным использовать лучшие достижения как западного, так и восточного менеджмента на основе их оптимального сочетания.

В настоящее время американский и западноевропейский менеджмент пришли к пониманию необходимости заимствования опыта восточной, прежде всего, японской системы управления, основывающейся на «этике коллективного труда».

Целью данной работы является изложение лучших достижений западной и восточной системы управления персоналом и выявления возможностей их применения в практике хозяйствования украинских предприятий.

Анализ литературы показывает, что западная и восточная системы управления всегда противопоставлялись. В основе противопоставлений западной и восточной систем управления персоналом лежит различие концепций «этики индивидуального и коллективного труда». Западный менеджмент строится на индивидуализме («этике индивидуального труда»), с которой также связываются: краткосрочный найм, оплата по результатам труда, управление «сверху-вниз», индивидуальная ответственность. Теоретической

основой восточного (японского) менеджмента, является концепция «этики коллективного труда», с практическим применением которой связано формирование таких составляющих (систем), как: пожизненный найм, кадровые ротации, создание репутаций, подготовки на рабочем месте, оплата труда. Система пожизненного найма предполагает долгосрочный найм работников, их коллективную ответственность за результаты труда; система заработной платы строится на: а) оплате по «старшинству» (зарплата возрастает в зависимости от стажа), б) применении «плавающих» окладов экспертных оценок труда работника, влияющих на его зарплату; в) использовании бестарифной оплаты труда; г) система кадровой ротации базируется на длительном продвижении по карьерной лестнице, соблюдении руководством организации принципа «снизу-вверх» при решении вопросов о кадровом росте; д) система репутаций предполагает формирование организационной культуры с определенными нормами, правилами, традициями и условиями труда, которые должны мотивировать работников эффективно трудиться; е) система подготовки включает обучение на рабочем месте, создание групп и «кружков качества» [1, с. 10–15].

Однако последние публикации авторов Армстронга М., Волгина Н.А., Десслера Г., Дуракова И.Б., Магура М.И., Хачатурова А. Е., Шекшня С.В. и английских ученых Монди Уэйн Р., Роберт М. Ноу, Шейн Р. Премо и др. свидетельствуют о том, что сегодня в мировой практике наблюдается тенденция к встречному движению хозяйственных предпринимательских культур Запада и Востока. Запад заимствует из восточной культуры управления принципы коллективизма и такие ценностные ориентации, как чувство причастности к фирме, своей идентичности с компанией, более полное использование человеческого потенциала, вовлечение сотрудников в процесс принятия решений. А на Востоке предпринимаются попытки задействовать индивидуально-предпринимательские мотивации. Такая черта, как пожизненный найм, сменяется более мягкой его формой – долгосрочным наймом, оплата по старшинству переходит в оплату в зависимости от результатов и качества работы.

Такие процессы происходят благодаря взаимопроникновению западной и восточной предпринимательских культур, что свидетельствует об универсальности методов управления и их глобализации.

Начало исследований проблемы «хозяйственной этики» положила работа известного представителя школы научного управления Макса Вебера «Протестантская этика и дух капитализма» (1905 г.), в которой излагались основы «западной» модели управления персоналом с ориентацией на поощрение индивидуального труда. В наше время, когда на Западе стали приходить к пониманию неэффективности этики индивидуального труда, эта проблема вновь приобрела еще большую актуальность. Питере и Уотермен в своей работе «В поисках эффективного управления», изданной в 1982 г. [2], одними из первых высказали мнение о неэффективности американских управленческих технологии и попытались привлечь внимание американских менеджеров к успехам японских компаний, позволившим раскрыть понятие организационной культуры как мощного инструмента управления, который мобилизует энтузиазм и творчество людей на достижение целей бизнеса.

Естественно, для наиболее эффективного управления украинскими предприятиями представляется целесообразным использовать лучшие достижения как западного, так и японского менеджмента на основе их оптимального сочетания. Это связано с тем, что [3]:

1. Украина находится на стыке цивилизаций, поэтому она может воспринять наиболее рациональные черты и западной и восточной культур управления.

2. В общественном сознании населения Японии и Украины в настоящее время осуществляется переход от коллективных ценностей к индивидуальным.

3. Японский стиль управления активно изучается, адаптируется и заимствуется, находя применение в деятельности многих компаний за пределами Японии, особенно в промышленно развитых странах, таких как США и страны Западной Европы.

Нам представляется, что положительный опыт японского менеджмента применим в практике управления персоналом отечественных предприятий. Аргументируя это утверждение, необходимо отметить, что, хотя на украинских предприятиях система пожизненного найма не практикуется, однако большинство наших соотечественников предпочитают продолжительную работу на одном предприятии, иногда даже в течение всей трудовой деятельности. В условиях долгосрочного найма на украинских предприятиях целесообразно внедрять систему кадровой ротации, которая позволит работникам не только избежать однообразной работы в течение длительного периода, но и будет способствовать: а) профессиональному росту сотрудников, б) расширению их представлений о различных аспектах деятельности предприятия, в) принятию индивидуальных решений с позиций доминирования коллективистских интересов [4, с. 23–25].

Представляется целесообразным также использование системы подготовки на рабочем месте, которая позволит руководителям украинских предприятий сократить продолжительность процедуры приема на работу (отдел кадров и другие службы управления персоналом зачастую уделяют излишнее внимание проверке и перепроверке специальных профессиональных знаний потенциальных сотрудников и т.д., в то время, как в японских компаниях, учитывается общий кругозор работников и их способность «вписаться» в коллектив) [5, с. 18–27].

С внедрением системы обучения на рабочем месте перед руководством отечественных предприятий возникнут две взаимосвязанные проблемы: совершенствование собственных программ обучения сотрудников и повышение мотивированности труда своего персонала.

Руководству украинских предприятий необходимо обратить особое внимание на новую японскую систему оплаты труда. Создание мотивационной среды на японских предприятиях заключается, прежде всего, во внедрении стимулирующих методов оплаты труда. Тогда как на большинстве украинских предприятий оплата труда сотрудников не носит мотивирующего характера. Она включает в себя такие формы оплаты, как оклад, премии, неэф-

фективные формы тарифного стимулирования, и не зависит от квалификации сотрудника, его фактического трудового вклада и результатов деятельности предприятия.

Поэтому использование японского опыта создания мотивационной среды для отечественных предприятий заключается, прежде всего, в творческом применении таких принципов стимулирования оплаты труда, как: сочетание тарифной и бестарифной оплаты труда; установление зависимости фонда премирования от результатов индивидуального и коллективного труда; повышение эффективности тарифного стимулирования, зависящего от квалификации сотрудников, их фактического трудового вклада и результатов деятельности предприятия; применение стабильных и «плавающих» окладов; распределение доходов работников на основе экспертной оценки.

Наряду с положительными тенденциями, японская система управления имеет ряд недостатков и не во всем отвечает современным экономическим и психологическим условиям для украинских предприятий. Основная составляющая системы пожизненный найм становится невыгодной как фирме, так и работникам. Система оплаты по старшинству, как основа пожизненного найма, оправдывает себя только при расширении масштабов деятельности компании и, соответственно, увеличении руководящих постов, однако является тяжелым бременем для предприятия при невозможности дальнейшего расширения деятельности.

Современный руководитель, осуществляющий свою деятельность в украинских условиях, находится в очень сложном положении. Он в большой степени зависим от внешней среды, ему приходится пристально следить за постоянно меняющимся законодательством, темпами инфляции, политической обстановкой, решать острые социальные проблемы коллектива, и, между делом, совершенствовать свое профессиональное мастерство. Такая психологическая нагрузка может тяжело отразиться на его здоровье, поэтому стрессоустойчивость руководителя имеет сегодня такое же значение, как и профессиональное мастерство.

Выводы. Как показывает практика, японцы развивают свою систему, не отказываясь от методов традиционно присущих восточному управлению, стремясь адаптировать свой стиль управления к динамично меняющимся социально-экономическим условиям. Применение описанных систем в практике управления персоналом позволило руководству японских предприятий: а) сформировать устойчивый кадровый состав; б) создать эффективную систему мотивации к эффективному труду; в) обеспечить условия саморазвития работников в процессе трудовой деятельности; г) выбрать оптимальную модель культуры организации, максимально используя преимущества коллективизма.

Используя западный и восточный опыт – концепций «этики индивидуального и коллективного труда», руководителям отечественных предприятий для практики управления персоналом наиболее ценным было бы перенять у японцев умение, не отрицая традиционного опыта, постепенно переходить к современным моделям управления. Японские методы управления

приемлемы к среде, в которой функционируют украинские предприятия. Для этого необходимо создать комплекс (материально-технических, финансово-экономических, информационно-интеллектуальных) условий, соответствующим решениям работников об их долгосрочной занятости и высокопроизводительного труда.

В целом же можно констатировать, что опыт управления персоналом многих украинских предприятий нуждается в более глубоком изучении с целью его обобщения и выработки новой парадигмы отечественного менеджмента с учетом применения концепций и опыта западного и восточного менеджмента.

Список использованных источников:

1. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н.А. Волгин. – М.: Экономика, 2006. – С. 10–15.
2. Питере Т. В поисках эффективного управления / Т. Питере, Р. Уотермен. – М.: Прогресс, 2004. – 423 с.
3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учеб.-практ. пособ. / С.В. Шекшня. – М.: Интел-Синтез, 2006 – 214 с.
4. Хачатуров А.Е. О возможности прямого заимствования опыта японского менеджмента в России / А.Е. Хачатуров // Финансовый менеджмент. – 2008. – № 6. – С. 23–25.
5. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и наем. Исследование зарубежного опыта / И.Б. Дуракова. – М.: Центр, 2008. – С. 18–27.

Юрій Т.П.

ННЦ «Інститут аграрної економіки», м. Київ, Україна

ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ

У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Під зайнятістю в ринковій економіці слід розуміти систему соціально-економічних суспільних відносин, пов'язаних із залученням у виробництво працездатного населення на основі попиту і пропозиції робочої сили, конкуренції та врахування особистих інтересів кожної людини, її соціальної захищеності [1, с. 12].

На основі викладеного можна зробити висновок, що зайнятість населення уособлює соціально-економічні відносини щодо забезпечення громадян робочими місцями, включення їх у трудову, інтелектуальну діяльність, що є джерелом доходів.

Поняття зайнятості стосовно специфіки сільськогосподарської праці визначається тим, що воно характеризує насамперед зайнятість сільського населення. Тут зайнятість безпосередньо пов'язана із суспільними відносинами при залученні у сільській місцевості працездатного населення до суспільно корисної праці у відповідності з його фізичними, професійними та майновими можливостями та потребою у робочій силі [2, с. 5].

Зайнятість сільського населення – це сукупність соціально-економічних відносин, які пов'язані із забезпеченням працездатного населення робочими

місцями, обумовленим використанням земельних угідь – як основного засобу виробництва і спрямовані на створення матеріальних і соціальних продуктів та забезпечення розвитку й ефективного використання трудових ресурсів [3, с. 18].

Враховуючи особливості аграрних відносин, нерозривний зв'язок аграрного виробництва з соціальною сферою, недопустимість відчуження сільськогосподарських виробників від сфери матеріально-побутових, соціально-культурних послуг, Гнибіденко І. визначає зайнятість в аграрному секторі економіки, як соціально-трудова система, яка охоплює цілісну сукупність сфер, відносин, форм, методів суспільно корисної трудової діяльності економічно активного населення, що приносить їм заробіток або дохід та обумовлена користуванням землею як головним засобом виробництва, а також виробництва суспільних благ та послуг з приводу відтворення та розвитку людського капіталу, задіяного в аграрному секторі [4, с. 121].

Відповідно до ринкової перебудови аграрної економіки, роздержавлення і приватизації землі та майна відбувалася реструктуризація зайнятості в аграрному виробництві. На зміну існуючій раніше деформованій структурі зайнятості – переважно в суспільному секторі, з високою часткою найманої праці, формується структура зі зростанням частки працюючих не за наймом, яких представляють переважно самозайняті в особистому селянському господарстві. Законом України «Про особисте селянське господарство» визначається, що ОСГ – це господарська діяльність, яка здійснюється без створення юридичної особи фізичною особою індивідуально або особами, які перебувають у сімейних або родинних відносинах і спільно проживають, з метою задоволення особистих потреб шляхом виробництва, переробки й споживання сільськогосподарської продукції; реалізації її надлишків і надання послуг з використанням власного майна [5].

Обсяги зайнятості в господарствах населення на початку нового тисячоліття зрівнялися із зайнятими у сільськогосподарських підприємствах, а в подальші роки навіть перевищили її.

Масштабне розширення зайнятості в особистому селянському господарстві виявилось вдалою формою приховування безробіття владними структурами, які мали б активніше опікуватися створенням можливостей і умов прикладання праці на селі. Оскільки чинним законодавством виробництво і продаж продукції особистих господарств населення звільнені від реєстрації та оподаткування, то цей вид діяльності доступний для всіх категорій сільського населення, але водночас дозволяє тим особам, які зайняті у інших сферах економіки, враховуватися в аграрній галузі і таким чином уникати реєстрації як суб'єктів підприємницької діяльності.

Для аналізу структури зайнятості здійснюється класифікація її форм і видів. Вивчивши праці вітчизняних вчених ми дійшли висновку, що класифікація зайнятості населення завжди умовна, оскільки види і форми її часто переплітаються.

Аграрному сектору економіки часто притаманні нетрадиційні форми зайнятості: тимчасова, надомна, сезонна, самозайнятість і також поширеними

є неформальна та прихована зайнятість через специфічні умови праці в аграрному секторі економіки.

Для сільського господарства характерною є неповна зайнятість, і вона зумовлена як специфікою галузі, так і соціальними причинами. Сутність її полягає в неповному використанні фонду робочого часу працівника, що бере участь у суспільно корисній праці. Неповна зайнятість має два основні види: бажана і вимушена. Їх динамічні зміни у сільській місцевості, як і суспільстві в цілому, мають різну оцінку: зростання бажаної неповної зайнятості селян – явище соціально позитивне, а зростання вимушеної неповної зайнятості – економічно негативне.

В сучасних умовах зайнятості населення велика кількість працівників сільського господарства опинилась в умовах вимушеної неповної зайнятості – в адміністративних відпустках або працювали в режимі неповного робочого дня (тижня).

Список використаних джерел:

1. Повышение производительности сельскохозяйственного труда / Машенков В.Ф., Иванов П.Ф., Черкашенинова О.И. и др.; под ред. В.Ф. Машенкова, П.Ф. Иванова. – М.: Колос, 1983. – 319 с.
2. Берко М.Д. Сільська зайнятість і форми господарювання в умовах формування ринку праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.08 / М.Д. Берко / НАН України Інститут економіки. – К., 1994. – 21 с.
3. Єрмаков О.Ю. Формування і ефективність використання трудових ресурсів в сільсько-господарських підприємствах: монографія / О.Ю. Єрмаков, О.В. Величко. – К.: Аграр Медіа Груп, 2010. – 174 с.
4. Гнибіденко І. Соціально-економічні проблеми зайнятості і соціального захисту населення в аграрному секторі економіки України / І. Гнибіденко. – К.: Соцінформ, 2002. – 336 с.
5. Закон України «Про особисте селянське господарство» від 15.05.2003 р. № 742-IV // Уряд. кур'єр. – 2003. – № 11.

ЗМІСТ

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ТА МЕТОДИ НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

<i>Sarbovan M.L.</i> The Necessity of a Functional Global Currency.....	3
<i>Андрейшина Н.Б.</i> Адаптивний підхід в соціально-економічному прогнозуванні показників діяльності підприємств.....	5
<i>Вафин Э.Я.</i> Методические подходы к моделированию финансовой устойчивости системы пенсионного обеспечения.....	6
<i>Гарифова Л.Ф.</i> Использование информационных технологий в деятельности предприятия.....	10
<i>Грабчук О.М.</i> Основні аспекти порівняння економічних систем.....	13
<i>Имамов М.М.</i> Роль информационного обеспечения в процессе программно-целевого планирования и управления на основе реализации приоритетных национальных проектов.....	17
<i>Корнеев М.В.</i> Інституціоналізм в сучасній економічній теорії.....	20
<i>Никитина И.А., Лавриненко Н.А.</i> Диффузия знаний как основа роста интеллектуального капитала организации.....	22
<i>Піддубна О.О.</i> Дослідження впливу розвитку складових виробничого потенціалу на кінцеві результати функціонування підприємства.....	26
<i>Салун М.М.</i> Кластерний підхід як сучасний інструментарій стратегічних досліджень.....	28
<i>Снегирев Л.А.</i> Сбор информации о продажах и ее влияние на издержки сети магазинов.....	32
<i>Шадрина Н.В.</i> Информационные технологии в логистическом управлении потоковыми процессами.....	33
<i>Шевчук Н.А., Пазюк Р.А.</i> Впровадження інформаційних технологій....	35

ЕКОНОМІКА РЕГІОНУ:

НАЯВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ

<i>Алешин А.В.</i> Развитие регионального механизма взаимодействия разномасштабных субъектов бизнеса.....	38
<i>Бончук Т.В.</i> Інституціональні аспекти розвитку конкурентоспроможності регіону.....	42
<i>Григорьева Е.А.</i> Закономерности формирования мезоэкономического уровня экономической безопасности.....	44
<i>Давлетшина Л.М.</i> Проблемы развития инновационных проектов.....	50
<i>Жигірь А.А.</i> Питання ризик менеджменту підприємницької діяльності сільськогосподарських підприємств.....	52
<i>Звіргзде Д.І.</i> Регіональний інтелектуальний капітал: детермінанта міжнародної конкурентоспроможності регіону.....	55

<i>Зульфакарова Л.Ф.</i> Механізми управління конкурентоспособностью отечественных предприятий.....	58
<i>Кіняк Г.В., Корпанюк Ю.О.</i> Оптова торгівля в Україні.....	60
<i>Корон Дж.І.</i> Застосування методів класифікації товарної номенклатури з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.....	63
<i>Малярова С.В.</i> Інвестиційна привабливість Дніпропетровської області.....	65
<i>Мухаметгалієва Ч.Ф.</i> Образовательные кластеры как фактор повышения инновационной активности региона.....	67
<i>Рубек Н.А.</i> Засоби та інструменти підтримки «зеленого» бізнесу.....	69
<i>Солоха Д.В.</i> Інноваційний потенціал як запорука забезпечення конкурентоздатності економічної системи регіону.....	71

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

<i>Абсалямова А.Б., Абсалямов Т.Б.</i> Изменение соотношения рабочего и свободного времени в постиндустриальном обществе.....	74
<i>Абсалямова С.Г.</i> Дискриминация как фактор социального неравенства.....	76
<i>Белоножко М.Л., Силин А.Н.</i> Управление персоналом в кризисных и междукризисных условиях.....	78
<i>Дерябина Е.В.</i> Современные проблемы управления персоналом на предприятиях жилищно-эксплуатационного хозяйства.....	80
<i>Дырка Стефан</i> Формы рекрутации менеджеров-сотрудников на основе компетенций.....	83
<i>Дырка Стефан</i> Система перевода и накопления кредитов (ECTS) в Болонском процессе.....	86
<i>Любомудрова Н.П.</i> Зasadничі аспекти використання систем мотивування праці в сучасних умовах.....	90
<i>Матвєєнко О.В.</i> Інформаційний обмін і творчий трудовий процес.....	92
<i>Половкина Э.А.</i> Проблемы измерения производительности труда в современной экономике.....	94
<i>Ситник Н.І.</i> Концепція моделі управління персоналом інтелектуальних організацій.....	97
<i>Снопенко Г.Г., Снопенко М.Г.</i> Концепция «этики индивидуального и коллективного труда» и ее использование в практике отечественных предприятий.....	99
<i>Юрій Т.П.</i> Форми зайнятості у сільськогосподарському виробництві..	103

Наукове видання

Мови видання: українська, російська, англійська

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ
ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ
ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Збірник наукових праць IV Міжнародної науково-практичної конференції
(29–30 квітня 2012 року • м. Жовті Води)

У двох томах

Том 1. Актуальні питання економіки сьогодення

*Окремі доповіді друкуються в авторській редакції
Організаційний комітет не завжди поділяє позицію авторів
За точність викладеного матеріалу відповідальність покладається на авторів*

Відповідальний редактор Біла К. О.
Комп'ютерна верстка Капуш О. Є.
Дизайн обкладинки Косолапов О. В.
Технічний редактор Капуш О. Є.

Підп. до друку 30.03.12. Формат 60x84 1/16.
Ум.др.арк. 7,26. Тираж 100 пр. Зам. № 0412-08.

Видавець та виготовлювач СПД Біла К. О.
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи ДК № 3618 від 06.11.2009

Надруковано на поліграфічній базі видавця Білої К. О.
Поштова адреса: Україна, 49087, м. Дніпропетровськ,
п/в 87, а/с 4402

тел. +38 (067) 972-90-71

www.confcontact.com
e-mail: conf@confcontact.com