

К.Ф. Ковальчук, проф., д-р екон. наук, Є.М. Фріман, канд. екон. наук,  
І. М. Фріман, ст. викл.

*Національна металургійна академія України, м. Дніпропетровськ*

## Оцінка діяльності кадрового управлінського персоналу промислового підприємства як основний чинник підвищення його економічної безпеки

У даній статті описано порядок та структуру оцінки управлінського персоналу промислового підприємства, використання яких дозволяє всебічно та своєчасно приймати кадрові рішення спрямовані на підвищення економічної безпеки підприємства.

**економічна безпека промислового підприємства, система інтегральної оцінки, інтегрована цільова функція критеріїв, кадровий управлінський персонал, множина критеріїв, негативні чинники внутрішнього та зовнішнього середовищ**

**Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями.** Ринкові реформи в Україні, розширення процесів демонополізації та приватизації, структурна реорганізація промисловості та необхідність господарювання підприємства в умовах світової фінансової кризи змінили місце і роль кадрового управлінського персоналу в процесі забезпечення економічної безпеки промислового підприємства. Під кадровим управлінським персоналом розуміється кваліфіковані фахівці та керівники, що пройшли попередню професійну підготовку, мають спеціальну освіту, досвід роботи у обраній сфері діяльності, є постійними працівниками підприємства, і здатні досягти максимальної результативності при виконанні завдань підвищеної складності [7]. Під економічною безпекою розуміється здатність підприємства ефективно та своєчасно протистояти впливу негативних чинників внутрішнього та зовнішнього середовищ [4].

**Аналіз досліджень і публікацій.** Підвищення економічної безпеки залежить від того, наскільки адекватно здійснюється оцінка управлінського персоналу підприємства як інтегрована цільова функція критеріїв результативності діяльності та професійних якостей, формується і в подальшому реалізується кадрова політика підприємства [10].

Методи оцінки діяльності управлінців які використовуються на промислових підприємствах в теперішній час не дозволяють у повному обсязі виявити професійні якості та результативність управлінського персоналу усіх підрозділів, а також фрагментарно враховують вплив їх діяльності на економічну безпеку підприємства [9].

До таких методів оцінки відносяться:

- матричний (описовий) метод, що полягає в порівнянні фактичних якостей працівників з сукупністю необхідних для працівника якостей;
- метод еталону, що порівнює фактичні дані працівника з характеристиками найбільш успішних працівників даного напрямку;
- цільовий метод оцінки, за допомогою якого визначається, наскільки раціонально управлінець встановлює цілі та наскільки успішно працює для досягнення цих цілей;
- метод оцінки рис, заснований на аналізі впливу психологічних властивостей менеджера на ефективність оцінки його діяльності;
- метод аналізу результатів діяльності колективу, що базується на оцінці діяльності управлінського персоналу підприємства залежно від результатів діяльності колективу;

- метод групової дискусії, використання якого спрямоване на визначення рівня логічного мислення співробітників, але не дозволяє оцінювати результативність управлінського персоналу підприємства;

- метод тестування, що оцінює працівників за мірою рішення ними заздалегідь підготовлених виробничих тестових завдань.

- метод сумованих оцінок, який полягає у визначенні експертами частоти прояву управлінським персоналом певних якостей та застосування бальної оцінки за певний рівень частоти. Використання даного методу не може бути недоцільним з наступних причин: по-перше, сукупність якостей, якими володіють управлінці підприємства, не гарантує їхнє раціональне використання; по-друге, даний метод не передбачає економічної оцінки результатів їхньої діяльності; по-третє, прояв управлінцями певної якості не завжди призводить до результату.

- метод заданого угруповання працівників, що передбачає вибір певного числа чинників оцінки і розподілу працівників за цими чинниками.

- метод рангового порядку, при якому керівник за допомогою певних критеріїв оцінює ступінь використання знань, досвіду, кваліфікації працівника в процесі виконання поставлених завдань та інші [8, 11 – 12].

В табл. 1 відображено переваги та недоліки методів оцінки управлінського персоналу

Таблиця 1 - Переваги та недоліки методів оцінки управлінського персоналу

Найменування методу	Переваги	Недоліки
1	2	3
<b>Якісні методи оцінки персоналу</b>		
Матричний (описовий)	Для кожного працівника встановлюється рівень професійних якостей, яких він повинен досягти	Не дозволяє оцінити результативність роботи
Метод еталону	На підставі результатів роботи найбільш успішних працівників розробляються планові показники, яких необхідно досягти іншим працівникам	Не враховується рівень кваліфікації працівника
Цільовий метод оцінки	Можливості оцінки якості рішень і відстеження ступеня їх реалізації	Не дозволяє об'єктивно оцінити причини розбіжності між плановими та досягнутими результатами
Метод оцінки рис	Оцінюється соціально-психологічна характеристика управлінця	Неможливо визначити результати діяльності працівників
Метод аналізу результатів діяльності колективу	Дозволяє визначити зусилля керівника при виконанні конкретного завдання	Не дозволяє оцінити особистий внесок кожного управлінця в досягнення отриманих результатів
Метод групової дискусії	На його підставі визначається рівень логічного мислення співробітників	Не дозволяє оцінити персонал підприємства і його людські ресурси

1	2	3
Комбіновані методи оцінки персоналу		
Метод тестування	Оцінює компетентність робітників в процесі моделювання виробничої ситуації, зазначеної в змісті тестів	Автори тестів не можуть максимально наблизити їх умови до реальної дійсності
Метод заданого групування працівників	Використовується для кадрової ротації працівників залежно від вимог, що висуваються їм при виконанні певного виду роботи	Не дозволяє планувати взаємозамінність працівників в інших (суміжних) підрозділах підприємства
Метод рангового порядку	Якість роботи співробітників оцінюється на підставі знань, досвіду, рівня кваліфікації	Не оцінюється ступінь користування професійними якостями в процесі виконання завдання
Кількісні методи оцінки персоналу		
Метод бальної оцінки	Дозволяє визначати особисті та професійні якості співробітників	Не може застосовуватися для оцінки ефективності результатів управлінських рішень
Метод визначення рівня кваліфікації	Оцінює рівень професійної підготовки	Не оцінюється інтенсивність використання людських ресурсів
Метод номінальної оцінки	Можливо визначити ступінь результативності роботи працівників	Не відображається динаміка ефективності ухвалених управлінських рішень

Розглянуті методи не дозволяють створити єдину систему оцінки управлінського персоналу промислового підприємства. Це відбувається через те, що в кожному з них конкретно не вказуються цілі, які стоять перед управліннями підприємства, а також не обумовлені склад, структура і зміст критеріїв, на підставі яких повинна проводитися оцінка персоналу. Вони не розкривають вплив індивідуально-психологічних властивостей управлінців на ефективність їх діяльності.

Використовуючи ці методи без урахування обґрунтованої системи оцінних критеріїв управлінського персоналу, керівництво промислового підприємства не має можливості всебічно та своєчасно в кількісному вигляді оцінити вплив результативності кожного керівника та фахівця на підвищення рівня економічної безпеки, тобто виявити в якій мірі розроблені та реалізовані кожним управлінцем рішення підвищують економічну безпеку підприємства, а також оцінити рівень кадрового забезпечення та фінансової незалежності підприємства.

У зв'язку з цим дослідження і вирішення питань, які пов'язані із оцінкою діяльності управлінського персоналу з метою обґрунтованого та ефективного прийняття організаційних заходів щодо запобігання, мінімізації та нівелювання негативних чинників є актуальною проблемою для розвитку теорії та практики прийняття рішень відносно кадрового забезпечення підприємства і має господарське значення.

**Постановка завдання.** Саме оцінка діяльності кадрових управлінців промислового підприємства дозволяє визначити їх вклад у економічну безпеку підприємства. Оцінка управлінського персоналу повинна здійснюватися на підставі

всебічного, постійного і об'єктивного визначення професійних, особових якостей управлінців та результативності їх роботи. Доречно пригадати Ф. Ларошфуко [2], який стверджував, що: «...про достоїнства людини потрібно судити не по його гарних якостях, а по тому, як він їх використовує». На підставі оцінки визначаються ступінь професійної компетентності управлінців для виконання поставлених перед ними завдань. Це повинно здійснюватися за допомогою сукупності якісних та кількісних показників (оцінних критеріїв).

**Викладення матеріалу та результати.** На підставі якісних критеріїв визначаються професійні ознаки управлінців, а саме вік, освіта, стан здоров'я, стаж роботи, а також рівень індивідуально-психологічних особливостей: воля, пам'ять, відповідальність, інтуїція, антиципація.

Воля, як особиста риса управлінця, виявляється в його усвідомленому зусиллі до виконання поставлених завдань з досягненням найбільш сприятливих для підприємства результатів [3, 6].

Пам'ять характеризує можливість одночасно зосереджувати увагу на декількох чинниках, від яких залежить успішне досягнення поставленої мети, і здатність відтворювати раніше одержану інформацію в найбільш короткий термін [5].

Відповідальність виражається в прагненні самостійного вибору й організації впровадження найбільш ефективного управлінського рішення, здатності передбачати позитивні та негативні результати вибору, а також у готовності зазнавати певні позбавлення у разі помилки керівника та фахівця [3, 5].

Інтуїція – це здатність оцінити неусвідомлені, але вже зафіксовані будь-яким з органів чуття чинники, що позитивно або негативно впливають на успішність функціонування підприємства [2].

Для оцінки результативності діяльності управлінського персоналу в процесі мінімізації ризиків по всіх підрозділах промислового підприємства, пропонується в якості планових показників використовувати чинники ризику, притаманні певній сфері управління та здійснювати інтегральну оцінку персоналу, що дозволяє оцінити фактичну кваліфікацію управлінців, а також з достатнім ступенем вірогідності прогнозувати ефективність їх майбутньої діяльності спрямованої на зниження ризиків [4, 7].

Для визначення результативності діяльності управлінського персоналу, на підставі якої визначається динаміка розвитку професійної компетентності і інтелектуального рівня керівників та фахівців усіх підрозділів підприємства, необхідно використовувати кількісні критерії, які повинні відповідати наступним умовам:

- безперервність - постійний збір інформації про діяльність управлінського персоналу підприємства;
- дисперсність - використання результатів діяльності управлінського персоналу підприємства при ухваленні кадрових та мотиваційних рішень;
- обґрунтованість - оцінювання ефективності управлінських рішень на підставі певних стандартизованих критеріїв, властивих певному центру відповідальності;
- кількісний характер - використання кількісних шкал вимірювання критеріїв;
- комплексність - багатокритеріальна оцінка видів діяльності;
- ієрархічність - поєднання інтегральної оцінки діяльності з її етапами (у часі) та видами (у просторі);
- простота автоматизації і введення в сучасні ERP;
- урахування специфіки роботи менеджерів у різних сферах управління промисловим підприємством.

На рис. 1 відображено декомпозицію оцінки управлінського персоналу до рівня кількісних критеріїв, які притаманні кожній сфері діяльності.

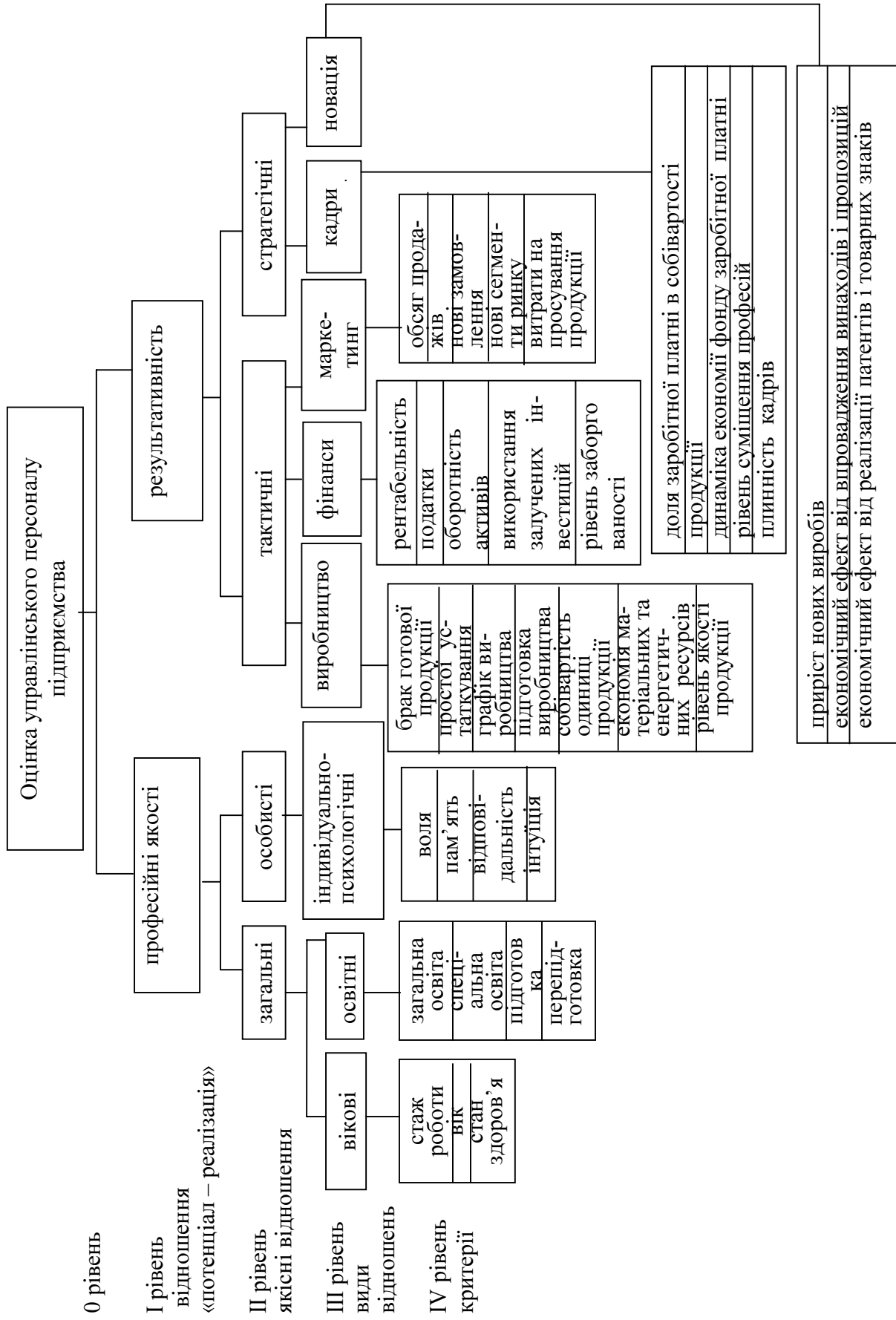


Рисунок 1 – Декомпозиція оцінки управлінського персоналу підприємства

На рис. 2 пропонується порядок оцінки діяльності управлінського персоналу підприємства. На етапі аналізу виділяються якісні сторони професіоналізму управлінців. Тут кожній якості відповідає оцінний показник – критерій, який кількісно ідентифікує рівень наявності цієї якості у керівника та фахівця.

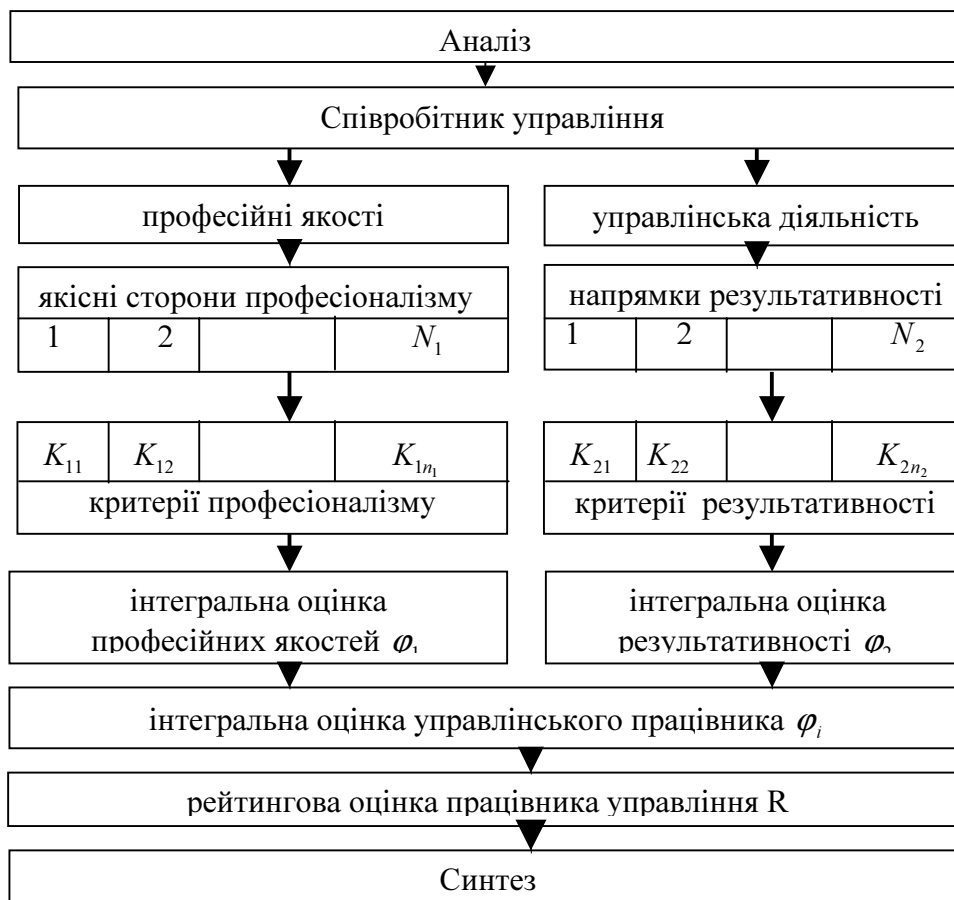


Рисунок 2 - Порядок оцінки діяльності управлінського персоналу підприємства усіх підрозділів підприємства

На етапі синтезу проводиться власне інтегральна оцінка професійних якостей  $\phi_1$  і результативність діяльності  $\phi_2$  управлінців, на підставі яких формується їх рейтинг R. Для визначення інтегральних оцінок  $\phi_i$ , а також рейтингу R, можуть бути використані різні методи згортки критеріїв [1].

Цей етап забезпечує моніторинг зміни рівнів професіоналізму і результативності управлінців в будь-якій сфері управління. Для оцінки результативності діяльності управлінського персоналу, що дозволяє визначити рівень кадрового забезпечення для підвищення економічної безпеки, формувати та реалізовувати обґрунтовану та адекватну кадрову політику промислового підприємства, приймати об'єктивні кадрові рішення та планувати кар'єру управлінців пропонується використовувати систему, структуру якої представлено на рис. 3.

Система функціонує на підставі ієрархічної сукупності оцінок початкових, проміжних та кінцевих результатів прийняття й реалізації управлінських рішень, що приймаються управлінським персоналом.

**Висновок та напрямок подальших досліджень.** Використання даної системи дозволяє визначати потребу підприємства в управлінцях для розробки та впровадження нових видів бізнес-проектів, оцінити їх фактичну кваліфікацію, а також з достатнім ступенем вірогідності прогнозувати ефективність їх майбутньої діяльності та

здійснити розподіл управлінців на 3 категорії в залежності від рівня впливу успішності завдань, що впливають на економічну безпеку підприємства.

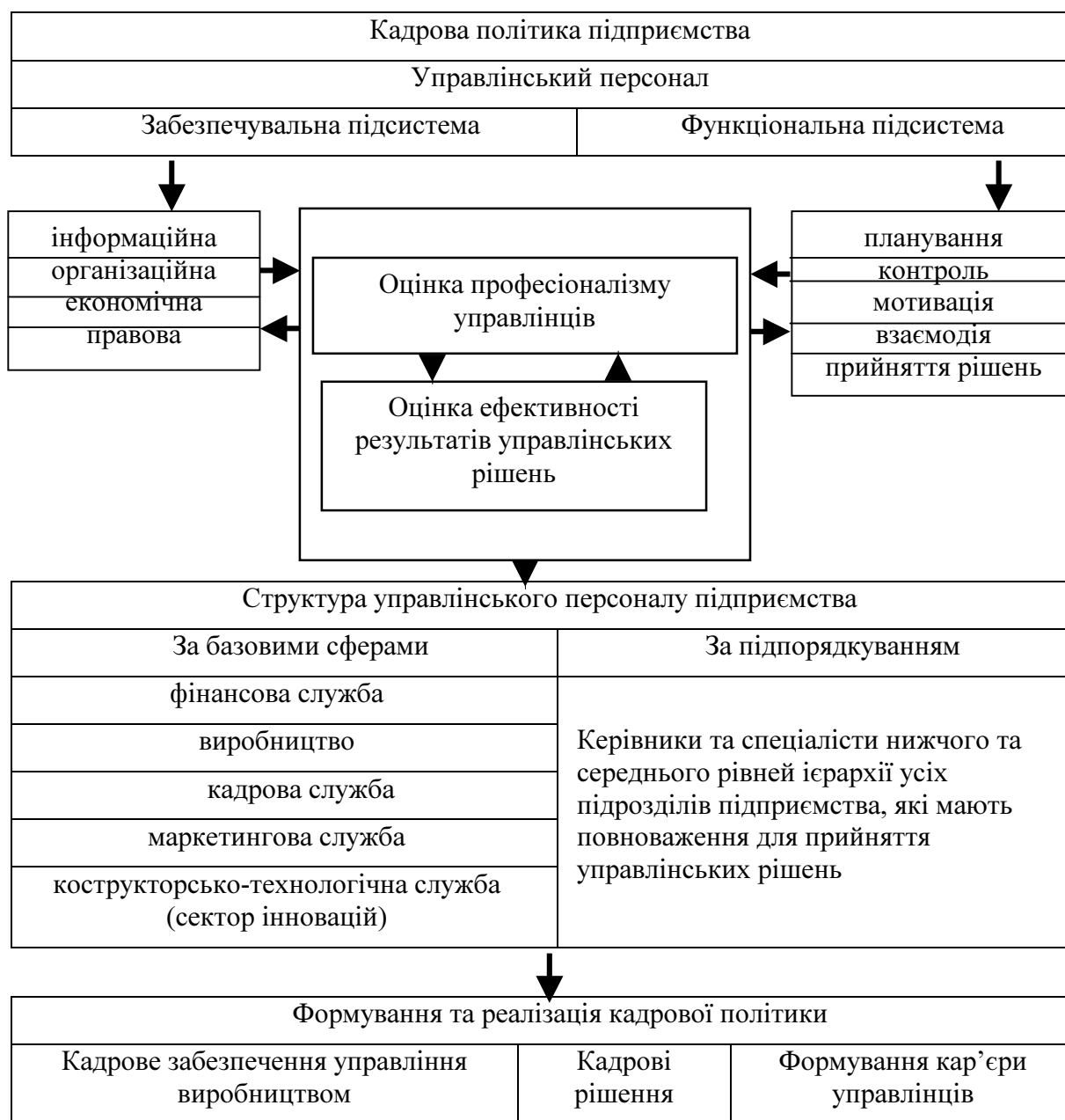


Рисунок 3 – Структура системи оцінки результативності діяльності управлінського персоналу промислового підприємства

Категорія А – найбільш значуща для забезпечення економічної безпеки підприємства. До неї входять управлінці, що приймають найбільш результативні управлінські рішення. Постійне використання управлінців даної категорії дозволяє підприємству досягати 80% успіху на ринку, внаслідок чого підвищується економічна безпека підприємства.

Категорія В – менш значуща, оскільки успішність діяльності управлінських працівників цієї категорії складає 15% для забезпечення економічної безпеки підприємства.

Категорія С – істотно не впливає на рівень економічної безпеки підприємства, оскільки результати управлінських рішень працівників, що входять в цю категорію,

забезпечують досягнення 5% стабільного функціонування промислового підприємства.

Для оцінки ефективності управлінських рішень, спрямованих на підвищення економічної безпеки, пропонується використовувати метод адитивної згортки критеріїв, який використовується у тому випадку, коли критерії незалежні по значущості і їх можна виміряти в кількісній шкалі та метод логічної згортки, який використовується, коли певні критерії вимірюються в якісних шкалах.

Використання декомпозиції оцінки управлінського персоналу до рівня кількісних критеріїв, порядку та системи оцінки результативності його діяльності, а також сукупності методів оцінки дозволяє виявити внесок кожного управлінця усіх сфер діяльності в підвищення економічної безпеки промислового підприємства.

## Список літератури

1. Гринев А. Ф. Применение системного анализа в металлургическом производстве / Гринев А. Ф., Кузнецов М. С., Ковальчук К. Ф. – Металлургия, 1992. – 128 с.
2. Егоршин А. П. Управление персоналом / А.П. Егоршин, Л. Г. Дьяков – Н. : НИМБ, 2001. – 720 с.
3. Ковальчук К. Ф. Модель оценки индивидуально-психологических особенностей менеджеров предприятия / К. Ф. Ковальчук, Е. М. Фриман, Д. Сала // Zarzadzanie w przemyśle XII konferencja naukowo-techniczna / Seria Metallurgia, - Czestochowa. – 2004. – № 1. – С. 705 – 711.
4. Куркин Н.В. Управление экономической безопасностью развития предприятия: Монография. – Д.: АРТ-ПРЕСС, 2004. – 452 с.
5. Фриман Е. М. Модель оценки уровня ответственности менеджеров предприятия в процессе принятия управленческих решений / Е. М. Фриман // Научный и производственно-практический сборник Труды Одесского политехнического университета. – 2004. – Т. 3 – С. 154-157.
6. Фриман Е. М. Модель оценки уровня волевой активности менеджеров предприятия в процессе принятия управленческих решений / Е. М. Фриман // Збірник наукових праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил Тернопільської академії народного господарства. – 2004. № 9. – С. 228 – 230.
7. Щекин Г. В. Объект и предмет кадровой политики / Г. В. Щекин // Персонал. – 1995. - № 2. – С. 8 – 10.
8. Щербаков П. Л. Роль и значение оценки человеческих ресурсов предприятия / П. Л. Щербаков // Человеческие ресурсы. – 2004. – № 8. – С. 3 – 5.
9. Шукин И.С. Управление безопасностью предприятия. – М.: Прогресс, 1997. – 173 с.
10. Яборский В.И. Экономические методы оценки результативности менеджеров предприятия / В.И. Яборский // Человеческие ресурсы. – 2007. – № 8. – С. 3 – 9.
11. Якушева П. Г. Человеческий ресурс как основа успешности предприятия / П. Г. Якушева – Л. : Дело, 1991. – 179 с.
12. Ярцев С.М. Оценка деятельности управленческого персонала / С. М. Ярцев // Персонал. – 2003. – № 6. – С. 7 – 8.

В данной работе описаны порядок и структура оценки управленческого персонала промышленного предприятия, использование которых позволяет всесторонне и своевременно принимать кадровые решения направленные на повышение экономической безопасности предприятия.

In this work it is described order and structure estimations of managerial staff of industrial enterprise, the use of which allows comprehensively in good time to accept skilled decisions directed on the increase of economic security of enterprise.

*Одержано 30.03.09 р.*

## Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення

Розкрито сутність конкурентоспроможності праці. Розроблено методологічні підходи до комплексного вивчення конкурентоспроможності праці та її трьох складових: конкурентоспроможності робочої сили, результатів праці та мотиваційного забезпечення праці.

**конкуренція, конкурентоспроможність праці, конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність результатів праці, конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці**

**Постановка проблеми.** Посилення конкурентної боротьби на світових ринках і всеохоплююча глобалізація економічного розвитку поставили Україну перед необхідністю вибору, який має доленосне значення: йти далі шляхом екстенсивного розвитку, втрачаючи реальну економічну незалежність, яка загрожує перетворенням країни у сировинний придаток та постачальник дешевої робочої сили або активізувати включення внутрішніх джерел економічного піднесення, передусім, за рахунок зростання конкурентоспроможності на основі засвоєння інноваційної моделі розвитку. Другий шлях обрано провідним завданням довгострокового економічного розвитку України та зростання добробуту нації. Його реалізація потребує прогресивних зрушень у розвитку продуктивних сил суспільства, що неможливо без піднесення на новий якісний рівень трудової діяльності людини, підвищення конкурентоспроможності у сфері праці, яка стосується робочої сили, умов та оплати праці, її результатів (продукту праці). У зв'язку з цим для України стратегічне значення мають наукові дослідження, спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності праці, зокрема зростання конкурентоспроможності національної робочої сили, конкурентоспроможності результатів праці (продукції, послуг) на світових ринках, формування ефективних мотиваційних механізмів підвищення конкурентоспроможності працівників на підприємствах.

Аналіз наукових джерел свідчить, що конкурентоспроможність у сфері праці – це новий науковий напрямок у вітчизняній економічній науці, поява якого зумовлена формуванням ринкової економіки в Україні та становленням ринку праці.

Вагомий внесок у сучасне розуміння закономірностей формування конкурентоспроможної економіки зроблено як зарубіжними вченими (Портер М., Ламбен Ж.-Ж., Друкер П., Уотлер Ф., Томпсон А., Стрикленд А. та ін.), так і вітчизняними авторами (Алимов О.М., Базилюк Я.Б., Геєць В.М., Жаліло Я.А., Кваснюк Б.Є. та ін.). Між тим огляд літератури свідчить, що більшість наукових праць присвячується конкурентоспроможності продукції, підприємств, держави в цілому, значно менша частка публікацій – проблемі конкурентоспроможності у сфері праці, що свідчить про те, що поки вкрай рідко конкурентоспроможність країни загалом і підприємств зокрема розглядається в одній площині з конкурентоспроможністю у сфері праці.

Останніми роками наукові пошуки українських вчених-економістів (Амоши О.І., Бандура С.І., Близнюк В.В., Богині Д.П., Грішнкової О.А., Заяць Т.А., Лібанової Е.М., Лісогор Л.С., Онікієнка В.В., Петрової І.Л. та ін.) суттєво поглибили уявлення про конкуренцію на ринку праці, конкурентоспроможність робочої сили. Проте аналіз

публікацій, присвячених дослідженню конкурентних відносин на ринку праці, показав, що все ще не досягнуто єдності у поглядах вчених щодо визначення сутності конкурентоспроможності у сфері праці, не говорячи про методи її оцінки та регулювання.

Нагальною потребою є продовження багатоаспектних досліджень цієї проблеми на усіх економічних рівнях. Значимість цих наукових пошуків надзвичайно посилюється в умовах входження України у міжнародний конкурентний простір, посилення глобалізаційних процесів. У зв'язку з цим метою статті є поглиблення наукових уявлень про конкуренцію на ринку праці та конкурентоспроможність, аналіз методологічних підходів щодо їх сучасного визначення.

**Виклад основного матеріалу.** Питання конкурентоспроможності у сфері праці тривалий час відносилися до так званих "білих плям" у вітчизняній економічній науці. Таку ситуацію можна пояснити певною інерцією свідомості, адже на тлі планової централізованої економіки (в межах колишнього СРСР) економічна теорія не визнавала того факту, що на ринку праці відбувається купівля-продаж послуг робочої сили як товару. До наукового переосмислення цих питань об'єктивно підштовхнули ринкові реформи 90-х років ХХ-го ст., формування ринку праці в Україні, поширення вільного ціноутворення на послуги робочої сили (за винятком встановлення мінімальної заробітної праці, що регулюється державою), поява перших ознак конкуренції у трудових відносинах.

На початку нового століття термінологічний апарат вітчизняної економічної науки про працю поступово поповнюють нові категорії: конкуренція на ринку праці, конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність оплати та умов праці тощо.

Перш ніж звернутися до тлумачення цих та інших понять, зазначимо, що природі людства взагалі притаманні відносини суперництва, про що яскраво свідчить його еволюція. Відчутний поштовх такі відносини отримали з початком виникнення простої кооперації, тобто спільних форм праці, коли об'єднувалася індивідуальна праця, відбувалося поглиблення поділу та спеціалізації праці, а з ними, – з'являлися додаткові можливості зростання її продуктивності, врешті решт – одержання більшої вигоди. Саме перші паростки кооперації праці створювали основи відносин суперництва, які надалі, зі зміною умов виробництва, перетворювалися у суперництво між підприємствами (роботодавцями), колективами працівників, а з утвердженням ринкового господарства, переростають у суто економічне суперництво – *конкуренцію* (в перекладі з латинської мови конкуренція (*concurere*) означає суперництво, змагання, зіткнення). З часом конкуренція стає наймогутнішим стимулом економічного зростання. Досвід країн ринкової економіки переконливо доводить, що рівень продуктивності праці досягає самих високих відміток в умовах конкуренції і самих найнижчих – при її відсутності.

Термін "*конкуренція*" справедливо віднести до базових понять ринку. Його сутність вперше розкрив А.Сміт, порівнюючи конкуренцію з "невидимою рукою", що керує світом в ринкових умовах.

Між тим сучасне тлумачення цього терміну з боку науковців вражає різноманітністю підходів. Так, на думку К. П. Макконнелла і С.Л. Брю, "конкуренція – це наявність на ринку великої кількості незалежних покупців та продавців і можливість для покупців та продавців вільно виходити на ринок і залишати його" [1, С. 389]. За М.Портером, конкуренція є "конкретним механізмом, який спонукає підприємців слідувати за вказівками "невидимої руки" [2, С. 56], створює потужну мотивацію для учасників ринкової економіки, примушує тих, що виходять із власних інтересів, діяти на ринку в руслі інтересів суспільства.

Якщо ж виходити з розуміння конкуренції як боротьби або змагання, то варто визнати доцільність визначення, запропонованого Енциклопедією бізнесмена, економіста, менеджера, за яким конкуренція – це основна об'єктивна закономірність товарного виробництва, ринкової економіки, що проявляється у боротьбі (змаганні) товаровиробників, організацій та установ виробничої і невиробничої сфери за кращі умови виробництва і збуту товарів і послуг, завоювання кращих умов на ринку з метою досягнення максимальних прибутків [3, С. 297].

Закономірності появи конкурентних відносин та механізму їх дії майже повністю розповсюджуються на ринок праці з тією лише особливістю, що на такому ринку продається особливий товар – праця (трудові послуги робочої сили), яку пропонують люди, в обмін на гроші для отримання певних матеріальних і духовних благ. До речі, останнє (що саме є предметом продажу на ринку праці?) серед економістів залишається питанням дискусійним: одні автори, як Яковлев Р.А., Кокин Ю.П., Савченко П.В., Лагутін В.Д., Мазманова Б.Г. та ін., вважають, що працівник продає, а роботодавець купляє робочу силу, в обмін на певну винагороду (заробітну плату); інші, як Владимирова Л.П., вважають, що предметом купівлі-продажу є так званий “працетовар”, а такі автори, як Колот А.М., Куліков Г.Т., Павловська О.В., Грішнова О.А. у своїх публікаціях дотримуються думки, що продаються трудові послуги, які пропонує власник робочої сили. Останній підхід, з нашої точки зору, уявляється більш прогресивним.

Проте, не зупиняючись на витоках такої полеміки, вважаємо доцільним дотримуватися узагальненої точки зору, що праця є одним із провідних економічних ресурсів – факторів виробництва, що на ринку відбувається продаж праці в якості специфічного товару, який пропонується власником робочої сили і характеризується сукупністю фізичних та розумових здібностей, професійних якостей, знань, вмінь і навичок, що дозволяють найманому працівнику на умовах контракту виконати певний обсяг роботи (трудових послуг) певної якості протягом необхідного часу. Особливість конкурентних відносин на ринку праці полягає в тому, що його основні суб'єкти – покупці і продавці цього специфічного товару є водночас як носіями попиту, так і носіями пропозиції, а сама конкуренція, як слушно підкреслює Петрова І.Л., набуває двох форм:

а) конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації робіт;

б) конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили [4, С.144].

Синтезування та збагачення існуючих наукових поглядів дозволяє визначити сутність «конкуренції на ринку праці» як систему понять:

– по-перше, це є боротьба за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців трудових послуг, що ведеться особами, які шукають роботу на певних (доступних) сегментах ринку праці;

– по-друге, це є суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації на прийнятних умовах (їдеться, передусім, про ціну трудових послуг – оплату праці та умови трудової діяльності);

– по-третє, це є суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за утримання такого місця роботи (посади), яке дозволяє на вигідних умовах продажу своїх трудових послуг (у тому числі одержанні певних гарантій соціального захисту) реалізувати свої знання, професійний досвід.

Виходячи з такого підходу, учасниками конкурентних відносин на ринку праці можуть виступати як роботодавці, так і працівники або особи, які шукають роботу.

Конкуренція на ринку праці примушує роботодавців підвищувати вимоги до компетенції та професіоналізму своїх працівників, інвестування їхнього безперервного навчання, відбору на ринку праці найбільш кваліфікованих фахівців, постійного запровадження інновацій у виробничий процес. Разом з тим, конкурентна боротьба вимагає від працівників постійної турботи про рівень своєї конкурентоспроможності, підштовхуючи до оновлення знань, перенавчання, отримання другої професії, постійного саморозвитку.

В процесі суперництва окремі учасники конкурентних відносин на ринку праці можуть отримати (і певний час утримувати) конкурентні переваги, завдяки яким з'являється конкурентоспроможність, а з нею – певні економічні або соціальні зиски.

Так, для роботодавця конкурентні переваги на ринку праці полягають у привабливості умов працевлаштування саме на його підприємстві (йдеться передусім про переваги оплати праці, кращі умови праці, її організації, можливості соціального розвитку працівників, їх соціального захисту тощо). Такі переваги дають змогу зібрати команду професіоналів, забезпечити розробку і впровадження інновацій, випуск конкурентоспроможної продукції, отримати дохід, що значно перевищує витрати на утримання й розвиток робочої сили, врешті решт – зміцнити конкурентні позиції на внутрішньому і зовнішньому ринку.

Для осіб, які шукають роботу, конкурентні переваги робочої сили (в освіті, професійних, ділових, моральних якостях, трудових навичках та інших характеристиках, що користуються попитом на ринку праці) дозволяють отримати бажану роботу, мати гарантований дохід, кращі гарантії соціального захисту порівняно з безробітними.

Для окремого працівника конкурентні переваги робочої сили, його трудових послуг (якісні та вартісні), дають можливість отримувати більші економічні, соціальні, статусні вигоди порівняно з іншими працівниками в процесі трудової діяльності, зокрема, в оплаті праці, умовах праці, посаді, можливостях кар'єрного зростання, навчання та перенавчання тощо.

Отже, для будь-якого із зазначених учасників конкурентних відносин отримання конкурентних переваг на ринку праці супроводжується задоволенням певних економічних інтересів і потреб. Утримання таких переваг потребує постійної турботи про підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Окреслене дозволяє зауважити, що дія механізму конкуренції на ринку праці передбачає порівняльну оцінку та виокремлення переваг не лише в характеристиках робочої сили, продуктів праці, які виносяться на ринок (як результатів трудової діяльності працівників), а й здійснення оцінки переваг робочих місць, що пропонуються. Останнє стосується, передусім, переваг в оплаті праці та умовах трудової діяльності, тобто переваг мотиваційного забезпечення праці.

Конкурентні переваги робочої сили, мотиваційного забезпечення праці та результатів праці мають між собою тісний зв'язок: так, конкурентоспроможність продукту праці залежить від конкурентоспроможності робочої сили, здатної до створення такого продукту; у свою чергу, досягнення конкурентоспроможності працівників об'єктивно вимагає кращого мотиваційного забезпечення праці – комплексу організаційно-економічних та соціальних умов і стимулів трудової діяльності (оплата праці, її умови, безпека тощо) та відповідних інструментів впливу на трудову поведінку на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях. Слід розуміти, що в залежності від конкурентних переваг оплати та умов праці на певному підприємстві формується трудовий вибір найманого працівника на ринку праці, його свідоме ставлення до праці, до поліпшення якісних характеристик своєї робочої сили у відповідності до вимог роботодавця, в кінцевому рахунку – його власна

конкурентоспроможність.

Іншими словами, конкурентоспроможність у сфері праці уявляється комплексним поняттям, яке охоплює низку складових – і робочу силу, і мотиваційне забезпечення праці на конкретних робочих місцях, і результати праці.

Виходячи з таких міркувань, конкурентоспроможною вважаємо працю, яка задовольняє таким умовам:

- умові конкурентоспроможності робочої сили, яка пропонується на ринку праці її носієм (працівником);
- умові конкурентоспроможності мотиваційного забезпечення праці, яке включає комплекс умов оплати праці, її організації, безпеки, соціальної захищеності та ін., від переваг яких на даному робочому місці (підприємстві, галузі) залежить мотивація трудового вибору, трудова та інноваційна активність людини;
- умові конкурентоспроможності результатів праці, які у вигляді товарів, продукції, послуг виносяться на ринок.

Загальна методологічна схема дослідження конкурентоспроможності у сфері праці наведена на рисунку 1.

З огляду на схему, уявлення про інтегральну залежність складових конкурентоспроможності у сфері праці може бути виражена такою формулою:

$$K_{\text{пр}} = f(K_{\text{рс}}, K_{\text{мзп}}, K_{\text{рп}}),$$

де  $K_{\text{пр}}$  – конкурентоспроможність праці;

$K_{\text{рс}}$  – конкурентоспроможність робочої сили;

$K_{\text{мзп}}$  – конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці (тобто конкурентоспроможність оплати праці та умов праці);

$K_{\text{рп}}$  – конкурентоспроможність результатів праці.

З нашої точки зору, методологія дослідження конкурентоспроможності праці передбачає як багаторівневий аналіз окремих складових конкурентоспроможності у сфері праці, так і її інтегральну оцінку, що супроводжується вивченням системи впливових чинників і важелів, стану мотивації і роботодавців, і найманих працівників до підвищення конкурентоспроможності праці. Результати такого аналізу мають бути підґрунтям для корегування тактики і стратегії підвищення конкурентоспроможності праці на усіх рівнях управління. Вважаємо, що на рівні держави і регіонів доцільно здійснювати постійний моніторинг стану конкурентоспроможності праці, яку слід розглядати в одній площині з підвищенням конкурентоспроможності економіки загалом.

З урахуванням поширення процесів глобалізації та загострення конкуренції на світових ринках праці окремої уваги потребують наукові підходи до визначення сутності конкурентоспроможності робочої сили, оскільки це питання в науковій літературі все ще залишається дискусійним.

Так, частина науковців, серед них – Богиня Д.П., Лісогор Л.С., Куліков Г.Т., вважають, що конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару "робоча сила", що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації [5, С.36]. Дещо іншою, хоча близькою, є позиція Грішнкової О.А., яка характеризує конкурентоспроможність як "відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок, особистих якостей" [6, С.118 ].

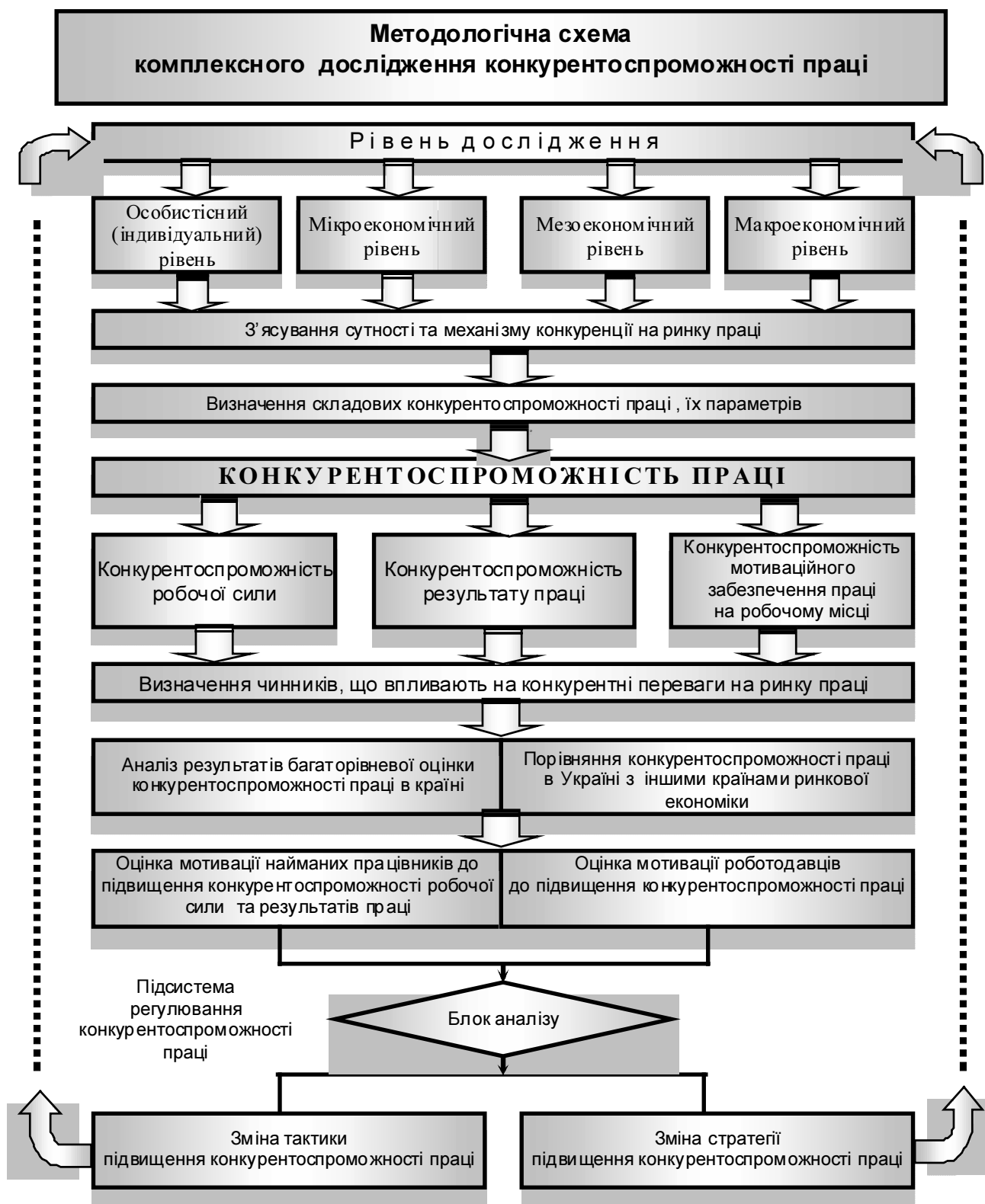


Рисунок 1 – Методологічна схема комплексного дослідження конкурентоспроможності праці

Окремі автори, як Щур С.О., дотримуються думки, що конкурентоспроможність є за змістом близькою до поняття якості робочої сили, тобто сукупності особистісних, професійних і ділових якостей, які характеризують її специфічні особливості та здатність задовольняти вимоги роботодавців [7, С.35]. З таким підходом можна погодитися в окремих випадках, оскільки якість робочої сили не завжди виступає гарантом конкурентоспроможності.

Інші дослідники, як Цимбал О.І., вважають, що конкурентоспроможність – це є заснована на певному рівні розвитку її властивостей здатність забезпечувати собі реалізацію особистих економічних і соціальних інтересів через конкретний суспільно припустимий вид трудової діяльності [8, С.17]. Такий підхід має сенс, хоча обмежується трактуванням категорії тільки з позицій носія робочої сили (потенційного працівника).

Кожна з викладених точок зору, безперечно, заслуговує на увагу, адже завдяки цьому збагачується уявлення про конкурентоспроможність працівників. Водночас, наведені визначення стосуються лише окремих ознак конкурентоспроможності робочої сили, не визначаючи її комплексно.

На нашу думку, «конкурентоспроможність робочої сили» виявляє себе:

- по-перше, як сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили та трудових послуг, які користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу;

- по-друге, як здатність працівника в умовах певної ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників або осіб, які шукають роботу;

- по-третє, як співвідношення корисного ефекту від споживання трудових послуг робочої сили (доходу, прибутку) та їх ціни, адекватної загальній сумі витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили.

Уявляється, що такий методологічний підхід до визначення категорії «конкурентоспроможність робочої сили» дає змогу:

- аналізувати конкурентоспроможність робочої сили як стосовно зайнятих, так і тих, хто шукає роботу;

- розмежовувати реальну конкурентоспроможність (тих, хто працює) і потенційну конкурентоспроможність (тих, хто тільки робить на ринку праці свій трудовий вибір);

- відкриває можливості розробки та обґрунтування методів оцінювання конкурентоспроможності робочої сили на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Продовжуючи думку, зазначимо, що в процесі дослідження конкурентоспроможності робочої сили (як і інших складових конкурентоспроможності у сфері праці) доцільно застосовувати:

- макроінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили розглядається як динамічна інтегральна кількісно-якісна характеристика робочої сили та можливостей її продуктивного використання в економіці даної країни у порівнянні з іншими країнами;

- мезоінтегральний підхід, коли конкурентоспроможність робочої сили виступає як інтегральна характеристика переваг якості робочої сили та ефективності її залучення і використання на рівні регіонів (галузей економіки);

- мікропідхід, який передбачає визначення конкурентоспроможності персоналу через призму відповідності вимогам (попиту) роботодавця стосовно якості робочої сили та ефективності праці;

- особистісно-індивідуальний підхід – розгляд формування потенційної та

реальної конкурентоспроможності на рівні окремої особистості (працівника) через призму реалізації у праці власних здібностей та можливостей, досягнення особистих цілей порівняно з іншими працівниками.

Виходячи з таких позицій, «конкурентоспроможність національної робочої сили» ми уявляємо як сукупність якісних та кількісних переваг (в освіті, кваліфікації, рівнях компетенції, накопиченому досвіді, схильності до інновацій, мобільності, мотивованості тощо), завдячуючи яким на тлі створення конкурентного середовища стають можливими інноваційні зрушення в економіці, забезпечення конкурентних позицій держави на світових ринках високотехнологічної продукції.

Зауважимо, що на ринку праці в кожен окремий момент затребуваність тих чи інших якостей працівника, їх конкурентні переваги не можуть бути однаковими. Так, для однієї роботи матимуть пріоритетне значення фізичні дані, вік, мобільність, досвід працівника, для іншої – рівень освіти, ділові якості, комунікабельність, знання іноземних мов тощо. Для підприємств і держави перспективного значення набувають такі якості трудового потенціалу працівників, як здатність до безперервного навчання, до розробки і впровадження інновацій, прояву творчості у праці. Чим більш розвинутою є така «інноваційна» складова людського капіталу окремого працівника, трудового колективу загалом в ринкових умовах, тим вище шанси розробки та виробництва дійсно конкурентоспроможної продукції, отримання більшого доходу за сприятливих макро- та мезоекономічних чинників, належної системи стимулювання.

Розвиваючи викладену думку, зауважимо, що окреслене дає підстави для застосування категорії «конкурентоспроможність трудового потенціалу працівників». При цьому, ґрунтуючись на ключових положеннях теорії людського капіталу, слід підкреслити, що на зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу працівників вагомий вплив має величина інвестицій в здоров'я людини, її освітньо-професійний розвиток. Завдяки соціальним інвестиціям формується вища працездатність, вищий рівень освіти, забезпечується більш висока кваліфікація, за більш сприятливих умов накопичується трудовий досвід за фахом та створюються інші переваги, пов'язані з результатами навчання, трудового виховання. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу працівників потребує цілеспрямованих витрат часу та коштів, і, безумовно, високої мотивації з боку працівників, вагомих стимулів – з боку роботодавців та держави.

З нашої точки зору, масове поширення прагнень наших співвітчизників до підвищення конкурентоспроможності на ринку праці можна очікувати лише в разі кардинальних змін системи оплати праці в Україні. З огляду на світовий досвід, перспективною для побудови конкурентоспроможної економіки може слугувати лише та система оплати, яка передбачає високу ціну послуг кваліфікованої робочої сили.

Автор поділяє погляд, що в умовах глобалізації і створення транснаціональних ринків праці Україна має забезпечити відхід від типу економіки, що базується на використанні дешевої праці, на користь ринкової економіки, орієнтованої на застосування високооплачуваної праці. В інтересах набуття та утримання конкурентних переваг національної робочої сили особлива роль має відводитися підвищенню реальної купівельної спроможності заробітної плати, посиленню її зв'язку з освітньо-кваліфікаційними характеристиками робочої сили, кількістю, складністю та якістю праці, кінцевими результатами діяльності підприємств. Вагома роль має відводитися заохоченню мотиву досягнень, різноманітним моделям і методам мотивації ефективної праці, соціальним інвестиціям у розвиток людського капіталу, які безпосередньо впливають на компетенцію та прояв інноваційної активності. Це дозволить зберегти конкурентоспроможних працівників в межах країни, зменшити їх відтік за кордон.

Іншими словами, підвищення конкурентоспроможності робочої сили має

обов'язково бути не тільки об'єктом дослідження, а й об'єктом соціально-економічного регулювання на усіх рівнях управління (аналогічний висновок не менш важливо поширювати і на інші складові конкурентоспроможності праці).

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Викладене дозволяє констатувати, що на тлі глобальних тенденцій світового розвитку відбуваються радикальні зміни у сфері праці, які ведуть до усвідомлення тісного зв'язку між конкурентоспроможністю національних економік і наявним людським капіталом, підвищують вимоги до рівня конкурентоспроможності працівників і результатів їхньої праці, дають поштовх у подальшому розвитку науки про працю.

Під впливом ринкової трансформації економіки, загострення міжнародної конкуренції на світових ринках праці, товарів та капіталу у вітчизняній економічній науці виокремився новий напрямок – дослідження явищ конкурентоспроможності у сфері праці. Розвиток наукової думки довів, що конкурентоспроможність праці слід розглядати та досліджувати в одній площині з конкурентоспроможністю підприємств та організацій, конкурентоспроможністю країни загалом.

На погляд автора, конкурентоспроможність праці формують три основні складові: конкурентоспроможність робочої сили, конкурентоспроможність мотиваційного забезпечення праці та конкурентоспроможність результатів праці. Методологія дослідження конкурентоспроможності праці передбачає як аналіз окремих складових конкурентоспроможності у сфері праці, так і її інтегральну оцінку, що супроводжується вивченням системи впливових чинників і важелів, стану мотивації і роботодавців, і найманих працівників до підвищення конкурентоспроможності праці.

Перспективи подальших наукових пошуків мають бути пов'язані із вдосконаленням оцінювання та аналізу динаміки конкурентоспроможності праці. Результати такого аналізу мають слугувати підґрунтям для корегування тактики і стратегії підвищення конкурентоспроможності праці на усіх рівнях управління.

В інтересах передбачення та пом'якшення негативних явищ у сфері праці (зокрема в результаті впливу внутрішньоекономічної та світової фінансової криз), державна та регіональна соціально-економічна політика має спиратись на результати інтегральної багаторівневої оцінки конкурентоспроможності праці, спрямовуватися на радикальні зміни моделі оплати праці в Україні, інвестиції в людський капітал, всебічне заохочення роботодавців до створення конкурентних умов та оплати праці, працівників – до підвищення конкурентоспроможності власної робочої сили та конкурентоспроможності результатів праці.

## Список літератури

1. Кэмпбелл П. Макконнелл, Стэнли Л.Брю. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2-х т.: Пер. с англ.– М.: Республика, 1992. – Т. 2. – 686 с.
2. Портер М. Международная конкуренция. – М.: Международные отношения, 1996.– 896с.
3. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. – К.: Міжнародна економічна фундація, 2000. – 703 с.
4. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
5. Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. Серія "Економіка праці та соціальної сфери" (під ред. Богині Д.П.) Вип. III. – К.: Ін-т економіки НАН України.– 2003. – 160 с.
6. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія "Економіка праці та соціальної сфери". – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – С.117–126.
7. Щур С. Методика оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 7. – С. 34 – 37.
8. Цимбал О.І. Незайняте населення України: оцінка та напрями забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці: Автореф. дис. кандидата ек. наук.: 08.09.01 – К.: РВПС України НАН України. – 2000. – 20 с.

9. Лібанова Е.М. Конкурентоспроможність українського ринку праці // Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І.В. Крюкової. – К.: Основа, 2007. – С.276 – 337.
10. Лісогор Л.С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації (монографія) / Відпов. ред. Е.М. Лібанова. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
11. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
12. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці. Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ “Мавік”, 2004. – 146 с.
13. Онікієнко В.В., Семикіна М.В. Методологічні проблеми оцінки ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці // Демографія та соціальна економіка. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – № 1. – С.157-165.
14. Семикіна М.В., Смірнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія (За ред. Семикіної М.В.). – Кіровоград: «КОД», 2008. – 208 с.
15. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення // Демографія та соціальна економіка.– К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – № 2. – С. 94 – 103.

Раскрыта сущность конкурентоспособности труда. Разработаны методологические подходы для комплексного исследования конкурентоспособности труда и ее трех составляющих: конкурентоспособности рабочей силы, результатов труда и мотивационного обеспечения труда.

The essence of competitiveness on the labour market have been bared. The methodological approaches for the complex research of the labour competitiveness and it's three constituents: competitiveness of the labour force, labour results and motivational ensuring of labour have been worked out.

*Одержано 11.03.09 р.*

**К.В. Павлюк, д-р екон. наук, доц., гол. наук. співроб.**

*ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”*

## Державні інвестиції і партнерство держави і бізнесу

У статті розглянуто роль інвестицій у забезпеченні економічного зростання, обґрунтовано доцільність створення фонду розвитку як інструменту державної інвестиційної політики, необхідність розвитку партнерських відносин і приватного сектора в інвестиційній сфері **державні інвестиції, партнерство держави і бізнесу, Фонд розвитку, державна фінансова підтримка**

**Актуальність проблеми.** Головним чинником поступального розвитку держави є науково–технологічні інновації, завдяки яким суттєво змінюються обсяги і якість виробництва і споживання. Успішна реалізація завдань інноваційного економічного зростання значною мірою визначається ефективністю мобілізації інвестиційних ресурсів та управління ними. Інвестиції є вирішальним фактором прискорення економічного зростання на етапі інноваційного розвитку.

**Постановка проблеми.** Протягом минулого періоду трансформаційних перетворень не повністю використовувалися можливості нарощування інвестиційного потенціалу національної економіки. Особливо давалися взнаки наступні негативні чинники: низька дієздатність банківської системи, її неспроможність акумулювати достатньо високий інвестиційний потенціал населення, відсутність розвиненої мережі інституційних інвесторів; неефективне і безсистемне використання амортизаційних фондів; низький рівень капіталізації прибутків підприємств і відсутність економічних (податкових) стимулів його зростання; спрямування інвестиційного потенціалу приватизації переважно на цілі бюджетного споживання; розпорошування інвестиційних бюджетних ресурсів; значні обсяги тіньового бізнесу як джерела нелегального накопичення й вивезення капіталу [1]. Серйозні вади в інвестиційних процесах містять у собі суттєву загрозу суспільному відтворенню й економічній безпеці країни у стратегічному контексті. Значне скорочення інвестицій, особливо значне падіння інвестицій за рахунок бюджетних коштів, свідчить про наявність серйозної деформації економічних відносин [2].

Залученню додаткових інвестиційних ресурсів у державний сектор економіки, економії бюджетних коштів і в той же час перекладенню на суб'єктів підприємництва значної частини ризиків інвестиційної діяльності, сприятиме розвиток партнерських відносин держави і бізнесу у сфері державних інвестицій, що є малодослідженою проблемою у вітчизняній науці.

**Аналіз останніх публікацій і досліджень з даної проблеми.** Відомий учений В. Новожилов на перший план висував проблему взаємозв'язку інноваційного розвитку з питаннями ефективності основного капіталу і капітальних вкладень. Пол Ромер вважав, що технологія розвивається прямо пропорційно ресурсам, що вкладаються в неї. Інвестиції додають цінності технологіям, а технології – інвестиціям, і це є добрим замкнутим колом, оскільки сприяє економічному зростанню [3]. Проблемам додаткового залучення інвестиційних ресурсів шляхом розвитку партнерських відносин держави і приватного сектора присвячені фундаментальні дослідження В. Варнавського, Я. Кузьміна та інших.

**Метою даної статті** є обґрунтування доцільності створення фонду розвитку як інструменту державної інвестиційної політики, необхідності розвитку партнерських

відносин держави з приватним сектором в інвестиційній сфері для забезпечення поступального розвитку економіки.

**Виклад основного матеріалу.** Економічна наука і практика свідчить про існування суттєвого і тісного взаємозв'язку між інвестиціями й економічним зростанням. Однак підходи до механізму впливу інвестицій на економіку і напрямів державного регулювання інвестиційного процесу можуть істотно різнитися як за темпами впливу інвестицій на економіку, так і за їхнім спрямуванням.

В одному випадку вважається, що інвестиції – головна рушійна сила економічного зростання: чим більше держава заощаджує, тим вищими є темпи зростання її економіки, тобто для прискорення економічного зростання необхідно збільшувати накопичення. Однак, збільшення фонду накопичення понад певний рівень неминуче веде до затримки розв'язання соціальних проблем, у кінцевому підсумку – до уповільнення розвитку виробництва. В іншому випадку ланцюг причинно–наслідкових зв'язків спрямований у протилежний бік: високий попит веде до зростання виробництва, що спонукає до здійснення інвестицій; чим вищі доходи, тим більше держава заощаджує і тому може інвестувати.

Прихильники першого підходу стверджують, що для накопичення капіталу, необхідного для поступального розвитку економіки, держава усіма можливими заходами, механізмами й інструментами повинна заохочувати заощадження і обмежувати споживання, прихильники другого, навпаки, ведуть мову про те, що державі треба усіма можливими методами сприяти збільшенню попиту, зокрема споживчого, який стимулюватиме додаткові інвестиції і, в підсумку, забезпечить приплив інвестицій в економіку, і як наслідок, – економічне зростання.

Обидва ці підходи справедливі й мають право на існування. До певної межі зростання накопичення веде до прискорення розвитку економіки, після чого настає його зворотний вплив на розвиток виробництва: ефективність знижується, що є наслідком закону зменшення дохідності. В такій інтерпретації закон зменшення дохідності справедливий тільки для певного періоду і певного інвестиційного інноваційного потенціалу. За такого розвитку сценарію важливою макроекономічною проблемою є встановлення оптимальної частки валового накопичення у ВВП. На користь висновку про ключову роль інвестицій в економічному зростанні свідчить досвід країн із ринковою економікою, які здійснили за останнє десятиріччя різкий стрибок в економічному розвитку [4, С. 20, 21].

Проте це ще не означає, що економічного розвитку і процвітання можна досягти тільки за рахунок забезпечення значного припливу інвестицій. Періоди економічного підйому супроводжуються інвестиційним зростанням, але спроби здійснити підйом нарощуванням тільки за рахунок заощаджень (накопичення) не гарантують успіху. Зокрема, досвід країн Південно–Східної Азії, що враховує усі зворотні зв'язки в системі “виробництво–інвестиції”, переконує, що на частку інвестицій в основний капітал (ефект інвестиційного мультиплікатора–акселератора) припадає від однієї третини до половини передбачених у моделі темпів зростання. Приблизно таким самим є внесок і людського капіталу. Однак, за допомогою такої моделі можна пояснити не більш 20% темпів зростання. Це означає, що значна частина економічного зростання пояснюється іншими чинниками, а на частку інвестиційного зростання припадає від 1% до 6% середнього зростання розвинених країн протягом останніх 30 років [5, С. 24]. За іншими даними, 1% збільшення інвестицій забезпечує приблизно 0,2% зростання ВВП [6, С. 296].

Отже, не можна зробити однозначного висновку про те, чи можна, збільшуючи інвестиції, досягти стійкого зростання. Проте зрозумілим є те, що важливим є не лише рівень інвестицій, але і якість та ефективність їхнього розміщення.

Стратегічні й поточні інвестиційно–інноваційні проблеми економічного розвитку набувають специфічного характеру у період реальної ринкової трансформації України. Очевидним і зрозумілим є те, що розв’язання проблем активізації інвестиційного процесу – одна з основних заповорок здійснення ринкових реформ і досягнення пов’язаних із ними успіхів у розвитку економіки та підвищення життєвого рівня. Проте, справедливою також є зворотна теза: приплив інвестицій та їхнє ефективне використання неможливі без успіху ринкових трансформацій (причому трактованих не лише у вузькому розумінні, – як запровадження механізмів саморегулювання, – але й широко, з урахуванням усього спектра соціально–ринкових змін). Інвестиції, таким чином, є і передумовою, і, водночас, наслідком успішного проведення економічних реформ. Взаємодія інвестицій і трансформаційних ринкових процесів перебуває у динамічній взаємозалежності [7, С. 65].

Динаміку інвестицій в основний капітал та їхнє співвідношення з ВВП наведено в табл. 1.

Таблиця 1 - Інвестиції в основний капітал у 1992 – 2007 роках

Роки	Номінальний валовий внутрішній продукт (ВВП), млн. грн. (1992 – 95 рр. – млрд. крб.)	Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млн. грн. (млрд. крб. до 1995 р. включно)	Відношення інвестицій в основний капітал до ВВП, %	Темпи приросту (зниження) до попереднього року	
				реального ВВП, %	інвестицій в основний капітал, %
1992	5 033	866	17,2	-9,9	-36,9
1993	148 273	29 310	19,8	-14,2	-10,4
1994	1 203 769	228 033	18,9	-22,9	-22,5
1995	5 451 642	937 816	17,2	-12,2	-28,5
1996	81 519	12 557	15,4	-10,0	-22,0
1997	93 365	12 401	13,3	-3,0	-8,8
1998	102 593	13 958	13,6	-1,9	6,1
1999	130 442	17 552	13,5	-0,2	0,4
2000	170 070	23 629	13,9	5,9	14,4
2001	204 190	32 573	16,0	9,2	20,8
2002	225 810	37 178	16,5	5,2	8,9
2003	267 344	51 011	19,1	9,6	31,3
2004	345 113	75 714	21,9	12,1	28,0
2005	441 452	93 096	21,1	2,7	1,9
2006	537 667	125 254	23,3	7,1	19,0
2007	712 945	188 486	26,4	7,6	50,5

*Джерело:* розраховано автором за даними Держкомстату України.

В Україні протягом 1991–1997 років відбувався величезний інвестиційний спад. Загальний обсяг капітальних вкладень у країні (порівняно з 1990 роком) становив у 1997 році лише 20,7%, а їхня частка у ВВП скоротилася з 18,6% до 13,3%, тобто скорочення інвестицій в основний капітал набагато випередило зменшення обсягу ВВП. Зниження інвестицій було особливо помітним у будівництві об’єктів виробничого призначення і порівняно меншим – невиробничого, що відображало зміну структуру інвестиційного попиту. Так, питома вага капіталовкладень в об’єкти виробничого призначення зменшилася з 72% до 66%, а в об’єкти невиробничого призначення збільшилася, відповідно, з 28 до 34% [8, С. 46]. Починаючи з 1998 року в

Україні спостерігається позитивна динаміка інвестицій в основний капітал. Однак обсяг інвестицій в основний капітал за 2004 рік становив лише 43,5% від їхнього обсягу за 1990 рік. У 2006 році частка інвестицій в основний капітал у ВВП порівняно з 2005 роком зросла на 2,2%, а у 2007 році порівняно з 2006 роком зросла на 3,1%.

Увесь досвід трансформаційних перетворень в Україні показав, що перехідна модель економіки держави, не підтримана значними іноземними інвестиціями, не може у своїй трансформації в ринкову економіку забезпечити її модернізацію без прямого втручання держави. Здійснена спроба модернізації економіки на основі лібералізації цін, продажу державної власності за цінами, набагато нижчими за її реальної вартість, репресивної грошової і фінансової політики, що викликала падіння інвестицій, була приречена на невдачу. Як було зазначено вище, у багато разів скоротилися капітальні вкладення в реальний сектор економіки. Як наслідок, швидко зростав ступінь зносу основних фондів. Якщо у 1990 році цей показник становив 36,5%, у 1997–му – 38%, то станом на 2003 рік ступінь зносу основного капіталу збільшився до 48,1%, а середній фактичний термін служби активної частини фондів станом на 01.01.2001 р. становив 18,7 року [9, С. 370].

Важливий аспект втручання держави у процеси капіталовкладення пов'язаний із прямим фінансуванням капітальних вкладень із державного бюджету чи наданням пільгових інвестиційних кредитів державними фінансовими інститутами. Тут треба врахувати, що між державними і приватними інвестиціями може встановитися як позитивний, так і негативний зв'язок.

При негативному зв'язку державні інвестиції підміняють собою приватні, тобто збільшення державних капітальних вкладень на 1 долар (гривню) веде до зниження приватних витрат на 1 долар (гривню). З іншого боку, може спостерігатися і позитивний зв'язок: зростання державних інвестицій викликає приріст приватних інвестицій. Ефект витіснення виникає у тих випадках, коли держава спрямовує кошти на фінансування проєктів, які є привабливими для приватних інвесторів.

Позитивний взаємозв'язок виникає у разі спрямування коштів державного бюджету на програми і проєкти, які через їхній суспільний характер не вигідні для приватного бізнесу: в галузі соціальної сфери, у фундаментальну науку, в інфраструктуру. Тому у разі державної підтримки високотехнологічних, наукомістких і конкурентноспроможних на світовому ринку виробництв, привабливих і для приватних інвесторів, вкрай важливо таку державну підтримку здійснювати на умовах пайового фінансування і кредитування та конкурентності [10, С. 31].

В Україні обсяги капіталовкладень за рахунок коштів державного бюджету у трансформаційний період значно скоротилися, про що свідчать дані табл. 2.

Розв'язання проблем пошуку джерел фінансування державних інвестицій в економіку, збільшення їхніх обсягів, підвищення ефективності використання державних інвестиційних ресурсів потребує консолідації зусиль держави і приватного сектору в інвестиційному процесі, створення відповідних фінансових інститутів.

На нашу думку, необхідним є зосередження коштів на розвиток економіки у спеціальному Фонді розвитку (Інвестиційному фонді), який має бути важливим інструментом інвестиційно-інноваційного орієнтованого сценарію довгострокового розвитку української економіки. Такий Фонд розвитку може бути створений, спираючись на досвід зарубіжних країн [11, 12, 13, 14].

Необхідно законодавчо визначити дохідні джерела Фонду розвитку, причому має бути чітко зазначено, що доходи Фонду розвитку є власністю держави як повноцінного, повноправного учасника ринкових відносин. Виходячи саме із цієї точки зору, слід вирішувати, які кошти Фонду розвитку спрямовуються на інвестиційні цілі

на безоплатній і безповоротній основі, а які – на основі платності й поворотності. Напрями використання коштів теж мають бути затверджені законодавчо.

Завданням Фонду розвитку є: акумуляція інвестиційних ресурсів держави; державна підтримка пріоритетних і перспективних напрямів розвитку економіки; забезпечення цільового й ефективного використання фінансових ресурсів держави; узгодження державного і приватного інвестування; посилення контролю за ефективністю витрачання державних інвестиційних ресурсів.

Таблиця 2 - Динаміка інвестицій в основний капітал за рахунок коштів державного бюджету в 1992 – 2007 роках

Роки	Інвестиції в основний капітал за рахунок коштів державного бюджету, млн. грн. (млрд. крб. до 1995 року включно)	Відношення інвестицій в основний капітал за рахунок коштів державного бюджету до загального обсягу інвестицій, %	Відношення інвестицій в основний капітал за рахунок коштів державного бюджету до ВВП, %
1992	242,5	28	4,8
1993	6 448,2	22	4,3
1994	52 447,6	23	4,4
1995	205 415	21,9	3,8
1996	1 907	15,2	2,3
1997	1 043	8,4	1,1
1998	1 029	7,4	1,0
1999	1 341	7,6	1,0
2000	1 210	5,1	0,7
2001	1 749	5,4	0,9
2002	1 863	5,0	0,8
2003	3 570	7,0	1,3
2004	7 945	10,5	2,3
2005	5 077	5,5	1,2
2006	6 846	5,5	1,3
2007	10 458	5,5	1,5

*Джерело:* розраховано автором за даними Держкомстату України.

Принципами функціонування Фонду розвитку є: гарантованість джерел створення; економічна паритетність – надання державної фінансової підтримки тим проектам або суб'єктам господарювання, які забезпечують максимальний економічний ефект від використання такої підтримки; економічна пріоритетність – визначення у встановлений спосіб пріоритетів розвитку економіки держави на певний проміжок часу; економічна ефективність витрачання бюджетних інвестиційних ресурсів; пайовий характер фінансування; диверсифікація ризику з приватним капіталом; конкурсність інвестиційних проектів; поверненість кредитів.

Джерелами формування Фонду розвитку можуть бути: частина коштів державного бюджету, передбачених для надання державної підтримки процесу реалізації найважливіших інвестиційних і інноваційних проектів в економічній і соціальній сфері, які мають пріоритетне значення; доходи від приватизації державного майна; доходи від дооцінки приватизованого державного майна; внутрішні і зовнішні запозичення на інвестиційні цілі; надходження від розміщення державних цінних паперів на внутрішньому і міжнародному фінансових ринках.

Напрямами витрачання ресурсів Фонду розвитку мають стати:

- фінансування пріоритетних інвестиційних проектів виробничого спрямування, що відібрані на конкурсній основі шляхом участі у капіталі (частки, паї);
- кредитування пріоритетних інвестиційних проектів виробничого спрямування на конкурсних засадах і економічно пільгових умовах;
- відшкодування частини відсоткової ставки за кредитами, що залучені суб'єктами господарювання в комерційних банках;
- надання державних гарантій (повних або часткових) за зобов'язаннями конкретних суб'єктів господарювання;
- фінансування пріоритетних загальнодержавних соціальних інвестиційних програм на безповоротній основі;
- надання цільових інвестиційних субвенцій на розвиток соціально–культурної інфраструктури.

Пріоритетні напрями витрачання коштів у виробничій сфері мають базуватися на принципових засадах стратегії промислової інвестиційно–інноваційної політики держави – забезпеченні модернізації та структурної перебудови виробничого потенціалу, ефективному освоєнні науково–технічних розробок, утвердженні на цій основі України як високотехнологічної і конкурентноспроможної держави.

Загальнодержавними пріоритетами, насамперед, є стабілізація і розвиток паливно–енергетичного комплексу (ПЕК), наукомістких високотехнологічних галузей промисловості, конкурентноспроможних на внутрішньому і зовнішньому ринках, сільськогосподарського виробництва і всього агропромислового комплексу (АПК). Саме ці сфери і є вирішальними у забезпеченні макроекономічної стабілізації, економічного зростання і в прискоренні до сучасної ринкової економіки. Вони гарантують державі енергетичну, технологічну і продовольчу безпеку.

Одним із важелів зростання економіки є інвестиції в програми дорожнього і житлово–комунального будівництва. Інвестування в житлове будівництво може бути генератором економічного піднесення, стимулюючи розвиток промисловості будівельних матеріалів, виробництво товарів широкого вжитку, довгострокового користування. Сплату пільгових відсотків за кредитами, наданими на індивідуальне житлове будівництво, може взяти на себе Фонд розвитку.

Кошти Фонду розвитку можуть спрямовуватися на фінансування інвестиційних проектів, що відібрані на конкурсній основі, підприємств, установ, організацій державної форми власності. Це узгоджується з чинним порядком затвердження інвестиційних програм і проектів будівництва та проведенням їхньої комплексної державної експертизи, згідно з яким замовниками проектів будівництва, що фінансуються із залученням бюджетних коштів, є органи державної виконавчої влади та підприємства державної форми власності.

Щодо фінансування приватних інвесторів, то кошти на фінансування капітальних вкладень, що передбачені у Фонді розвитку для підприємств, установ і організацій приватної форми власності, можуть надаватися таким підприємствам лише на умовах кредиту з виплатою відсотків на рівні облікової ставки Національного банку України або за умови передачі відповідно у державну чи комунальну власність еквівалентної одержаним коштам частки (паю, акцій) у статутному фонді отримувача коштів.

Претендент на державну фінансову підтримку за рахунок коштів Фонду розвитку повинен мати право вибору її форм: надання кредитів на поворотній і платній основі, надання державних інвестиційних ресурсів шляхом передачі в державну власність частини акцій (паю) підприємства. Як свідчить зарубіжна практика [15, С. 14] найбільш прийнятною для приватних інвесторів є форма спільного фінансування (з державою).

Управління Фондом розвитку здійснюватиме Кабінет Міністрів України, за дорученням якого уповноважений орган – Український банк реконструкції та розвитку – виконуватиме наступні функції:

- здійснюватиме оперативне управління коштами Фонду розвитку;
- проводитиме аналіз, оцінку та відбір інвестиційних проектів для фінансування, кредитування і надання державних гарантій;
- забезпечуватиме узгоджене фінансування інвестиційних проектів за рахунок коштів інвесторів і коштів Фонду розвитку;
- надаватиме інвесторам від імені Кабінету Міністрів України державні гарантії за рахунок коштів Фонду розвитку;
- вестиме облік кредитних і гарантійних зобов'язань та стану їхнього виконання;
- здійснюватиме заходи щодо відшкодувань витрат Фонду розвитку, які виникли внаслідок виконання гарантійних зобов'язань держави;
- контролюватиме ефективність використання коштів Фонду розвитку, зокрема здійснюватиме контроль за достовірністю визначеної вартості будівництва і договірних цін на споруджуваних об'єктах із залученням коштів Фонду розвитку;
- накладатиме санкції за безпідставне завищення вартості будівництва.

З урахуванням завдань науково–технологічного оновлення будівництва має бути опрацьований перелік державних інвестиційних пріоритетів, реалізація яких передбачає розроблення окремо за кожним із цих пріоритетів цільових інвестиційних програм, що можуть отримати статус державних лише після затвердження їх Верховною Радою України. Завданнями УБРР є першочергове інвестиційне забезпечення пріоритетних державних цільових програм за рахунок коштів Фонду розвитку; визначення на конкурсній основі підприємств – національних інноваційних лідерів, на яких покладатиметься функція основних суб'єктів реалізації державних інвестиційних програм.

З метою фінансування інвестиційних проектів, що відібрано на конкурсній основі, надання кредитів інвесторам і державних гарантій переможцям інвестиційних конкурсів визначається порядок кредитування, гарантійного забезпечення і вкладення прямих інвестицій за рахунок коштів Фонду розвитку, а також типовий проект кредитної угоди між позичальником і Кабінетом Міністрів України.

Важливою умовою надання коштів із Фонду розвитку має бути наявність у позичальника власних коштів у розмірі не менш 25% повного обсягу фінансування інвестиційного проекту, а для великих інвестиційних проектів – не менш 10%. Така, досить висока, частка забезпечення інвестиційного проекту власними коштами інвестора зумовлена високим рівнем ризиків, пов'язаних із поверненням кредитів.

Необхідно також забезпечити диверсифікацію ризику держави з приватними інвесторами. Необхідною є наявність співінвесторів і кредиторів, що готові надати кошти на фінансування/кредитування інвестиційного проекту разом із державою, зокрема наявність у інвестора власних коштів. Оцінка ризиків є важливим елементом у процесі прийняття рішень про доцільність участі інвесторів у інвестиційному проекті і розробленні заходів щодо мінімізації ризиків. При цьому важливим є вибір методів кількісної оцінки ризиків. Як свідчить зарубіжний досвід [16, С. 72], найприйнятнішим є застосування імітаційного моделювання, у тому числі його різновиду – методу Монте–Карло, який має рід переваг порівняно з іншими методами. Він дозволяє врахувати максимально можливу кількість факторів, тому його можна застосовувати у випадках, коли досліджувані взаємозв'язки є складними, носять стохастичний характер і не можуть бути змодельовані в умовах об'єктивного експерименту. Метод створює додаткову можливість при оцінці ризику за рахунок того, що уможливорює створення випадкових сценаріїв, а також виявляє слабкі місця і забезпечує можливість внести

поправки. Крім того, метод дозволяє кількісно визначити ризик інвестиційного проекту. Ці переваги і роблять його одним із кращих методів оцінки ризиків для прийняття рішень про необхідність фінансування інвестиційних проектів.

Необхідно також розробити механізм надання державних гарантій за рахунок коштів Фонду розвитку, забезпечити перевагу у наданні державних гарантій кредитам на середньостроковій і довгостроковій основі з пільговим періодом погашення для кредитування інвестиційних проектів за визначеними державними пріоритетами на конкурсній основі.

Для кожного окремого інвестиційного проекту мають розраховуватися джерела його фінансового забезпечення, у тому числі за рахунок коштів співінвесторів, а також частка держави у фінансуванні/кредитуванні інвестиційного проекту й забезпеченні повернення коштів, отриманих за рахунок Фонду розвитку.

**Висновок.** Таким чином, в Україні є необхідним і доцільним створення Фонду розвитку як інструменту ефективної інвестиційної політики держави, що сприятиме залученню коштів приватних інвесторів, підвищенню конкурентоспроможності й економічному зростанню.

## Список літератури

1. [http://www.president.gov.ua/officdocuments/officmessages/88757481\\_mode\\_print.html](http://www.president.gov.ua/officdocuments/officmessages/88757481_mode_print.html)
2. Жаліло А.Я. Економічна стратегія держави: теорія, методологія, практика. – К.: НІСД, 2003. – 362 с.
3. Байзаков С. Казахстанский опыт: системные принципы экономического управления. – Астана, 2008. – 28 с.
4. Филин С.А. Стратегическое управление инвестиционной деятельностью при переходе экономики на инновационный тип развития // Финансы и кредит. – 2003. – №4 (118). – с. 20 – 31.
5. Там же, с. 24.
6. Губський Б.В. Інвестиційні процеси в глобальному середовищі. – К.: Наукова думка, 1998. – 400 с.
7. Там же, с. 65.
8. Бюджетна політика у контексті соціально-економічного розвитку України. Т.1. Приорітети бюджетної політики та економічного зростання в Україні. – К.: НДФІ, 2004. – 640 с.
9. Роль держави у довгостроковому економічному зростанні / За ред. Б.Є.Кваснюка. – К.: І-т екон. прогнозування. Харків: Форт, 2003. – 424 с.
10. Филин С.А. Стратегическое управление инвестиционной деятельностью при переходе экономики на инновационный тип развития // Финансы и кредит. – 2003. – №4 (118). – с. 20 – 31.
11. Динкевич А.И. Экономическое развитие современной Японии // Деньги и кредит. – 1998. – №10. – с. 62 – 74.
12. Баятова И.М., Строков А.И. Государственные финансы и управление ими в Великобритании на современном этапе // Финансы и кредит. – 2002. – №22. – с. 96 – 103.
13. Бюджетна політика у контексті соціально-економічного розвитку України. Т.1. Приорітети бюджетної політики та економічного зростання в Україні. – К.: НДФІ, 2004. – 640 с.
14. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2004. – 270 с.
15. Тернавский А.А., Петрикова Е.М. Инвестиционный фонд РФ как инновационный инструмент государственной инвестиционной политики // Финансы. – 2007. – №11. – с. 13 – 17.
16. Трегуб И.В. Финансирование инвестиционных проектов: классификация и оценка риска // Финансы. – 2008. – №9. – с. 71 – 72.

В статье рассмотрено роль инвестиций в обеспечении экономического роста, обосновано целесообразность создания фонда развития как инструмента государственной инвестиционной политики, необходимость развития партнерских отношений частного сектора в инвестиционной сфере.

The article studies the role of investments in the ensuring economical growth, it grounds the expediency of forming the Development Fund as an instrument of state investment policy and the necessity of developing the partnership and private sector inside then investment field.

## Напрями удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою

У статті розглянуто основні аспекти сучасного механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою. Обґрунтовано принципові напрями удосконалення процесу формування та реалізації державного замовлення у сфері вищої освіти.

**вища освіта, державне замовлення, фахівці з вищою освітою, ринок освітніх послуг, ринок праці, вищі навчальні заклади, працевлаштування**

В умовах формування у більшості країн економік постіндустріального типу, особливої уваги набуває питання інтенсивного розвитку вищої освіти. Результативність даного процесу у значній мірі залежить від рівня ефективності державного фінансування вищої освіти, зокрема через механізм державного замовлення на підготовку фахівців.

Дослідженням питань фінансування вищої освіти на макро-, мезо- та мікрорівнях приділяли увагу у своїх працях такі зарубіжні та вітчизняні вчені як Х. Боуен, Т. Шульц, Р. Солоу, В. Андрущенко, В. Антошкіна, О. Грішнова, І. Каленюк, К. Корсак та інші [8;9;10].

У той же час, теоретичні та методологічні засади формування державного замовлення на підготовку фахівців в умовах ринкової економіки, зокрема, вітчизняними вченими, розглянуті недостатньо. Так, особливої уваги заслуговує питання підвищення ефективності даного процесу, в контексті збалансування ринку освітніх послуг ВНЗ та ринку праці в Україні.

Одним із шляхів збалансованого забезпечення галузей та регіонів країни трудовими ресурсами відповідної кваліфікації є використання механізму державних замовлень на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів.

Державне замовлення визнано важливим регулятором економіки ще у 1991 році Постановою Верховної Ради України „Основні напрями економічної політики України в умовах незалежності” від 25.10.91 р. Даним законодавчим актом підкреслено, що державне замовлення треба розглядати не тільки як елемент суто командно-адміністративної економіки, але й органічною складовою ринкової системи господарювання [1].

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України „Про Порядок формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням” від 29 лютого 1996 р. №266, державне замовлення формується Міністерством економіки та з питань європейської інтеграції разом з міністерствами, іншими органами державної влади, установами, організаціями (потенційними державними замовниками), у тому числі за такими пріоритетними напрямами: підготовка фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів; підвищення кваліфікації, перепідготовка та підготовка кадрів (післядипломна освіта) [4].

Відповідно до Закону України „Про освіту” №100/96-ВР від 23.03.96 р. формування і розміщення державного замовлення на підготовку спеціалістів з вищою освітою належить до повноважень Міністерства освіти України [2].

Законом України „Про вищу освіту” N 2984-III від 17.01.2002 р. визначено, що у сфері вищої освіти формування і розміщення державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою здійснюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі освіти і науки [3].

Збільшення частки держзамовлення в державних ВНЗ є стратегічним курсом Міністерства освіти і науки, що орієнтується на досвід європейських країн, у першу чергу Франції і Німеччини, де 85% студентів навчаються за бюджетні кошти.

Поряд з цим, Указом Президента України „Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні” від 04.07.2005 р. №1013/2005 передбачено запровадження, починаючи з 2005 року, прийому за державним замовленням на денну форму навчання до державних вищих навчальних закладів не менше 50 % від загального обсягу прийому громадян із забезпеченням відповідного фінансування [5].

Разом з тим, наявна модель формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів містить ряд невирішених питань та недоліків, результатом чого є дисбаланс у взаємодії ринку освітніх послуг навчальних закладів та ринку праці.

Поряд з цим, внаслідок недостатньої фінансової підтримки з боку держави, високою є частка прийому абітурієнтів на комерційній основі до вітчизняних ВНЗ. Так, у 2007/08 навч. році до ВНЗ III-IV р.а. 61,1% осіб, прийнятих на початковий цикл навчання, навчались за рахунок коштів фізичних осіб, тоді як за рахунок державного бюджету – 37,6%, місцевих – лише 0,9% (рис.1).

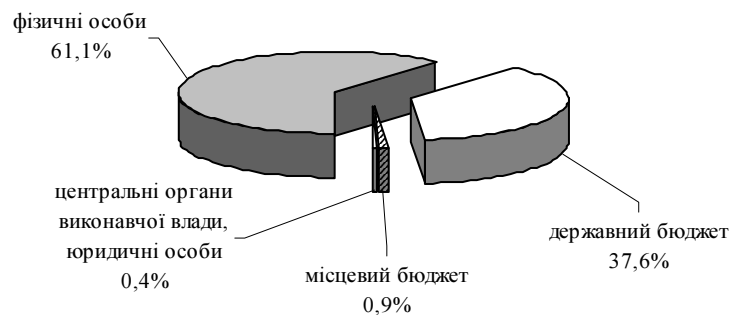


Рисунок 1 – Прийом студентів до ВНЗ III-IV р.а. за джерелами фінансування у 2007/08 р., %

Із загальної чисельності студентів ВНЗ III-IV р.а. у 2007/08 р. 34,1% навчались за рахунок державного бюджету. У регіональному розрізі, як бачимо з рис. 2, частка студентів, що навчались за рахунок держбюджету, коливається від 18,0% в АР Крим до 48,6% у Закарпатській обл.

Тенденції фінансування сфери вищої освіти обумовлюють також недостатній рівень забезпеченості гуртожитками, площею учбово-лабораторних приміщень, високий ступінь зносу основних засобів у сфері вищої освіти.

Наведені аргументи підтверджують, що механізм регулювання сфери державного замовлення на підготовку фахівців не забезпечує узгоджену співпрацю між органами державної влади, освітніми установами та роботодавцями, а також виконання завдання щодо ефективного управління бюджетними коштами.

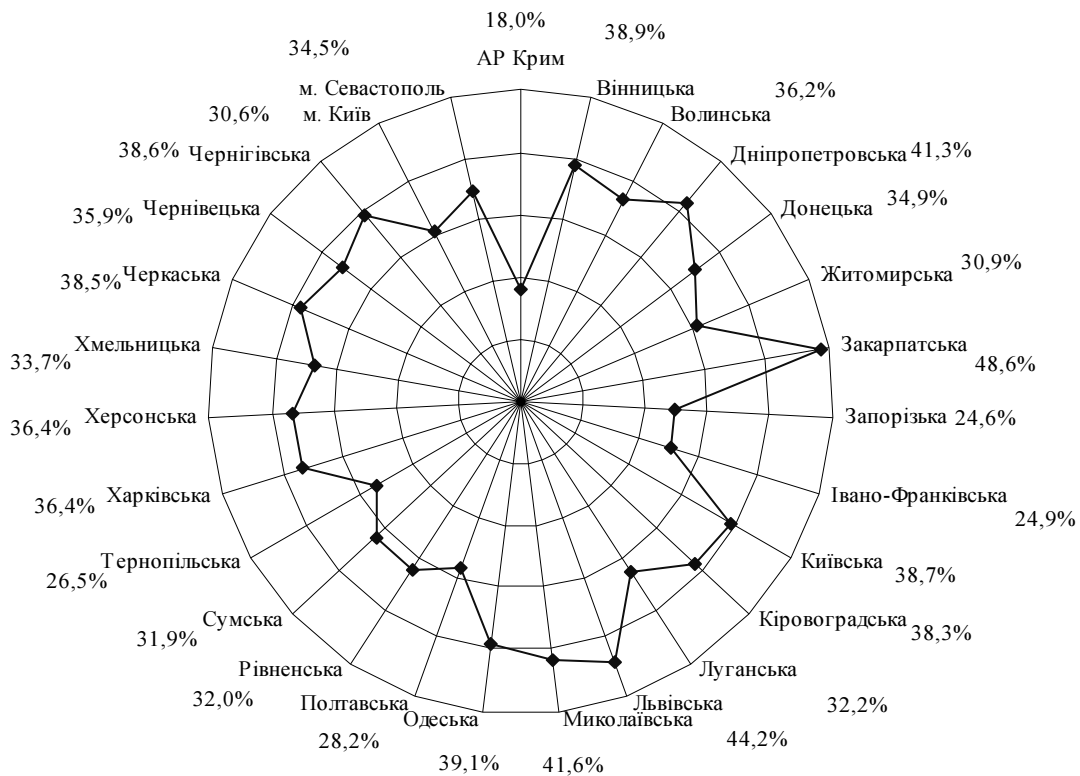


Рисунок 2 – Частка студентів, які навчались за рахунок коштів державного бюджету за регіонами у 2007/08 році, % [8]

Ось чому, розробка та застосування науково обґрунтованої методики визначення потреб держави у фахівцях з вищою освітою й обсягів відповідного державного замовлення, з урахуванням дійсної ситуації на ринку праці, сприятиме економічному й ефективному використанню бюджетних коштів.

Одним з перспективних напрямів удосконалення механізму формування державних замовлень на підготовку фахівців в Україні є впровадження практики прогнозування ринку праці на національному, регіональному та галузевому рівнях.

Практика прогнозування попиту на робочу силу широко розповсюджена у багатьох країнах світу: США (перспективні кадрові прогнози на 10-15 років здійснюються Бюро статистики праці і уточнюються кожні два роки); Франції (прогнозування робочої сили у режимі „п’ятирічних планів”); Росії (здійснення середньострокового прогнозування територіально-виробничої потреби у робочій силі науковими центрами регіонів, що виступає обґрунтуванням обсягів підготовки кадрів у розрізі професій і спеціальностей) [12].

Аналіз і прогноз ринку праці, зокрема на регіональному рівні, мають бути основою для визначення обсягів і професійно-кваліфікаційної структури підготовки робочих кадрів і фахівців та включати:

- оцінку економічної ситуації регіону;
- оцінку стану зайнятості населення й дефіциту робочої сили;
- відбір і обстеження підприємств, що функціонують на території конкретного регіону для вивчення їхніх перспективних кадрових потреб тощо.

З метою забезпечення ефективності механізму державного замовлення на підготовку кадрів доцільним є також перегляд критеріїв формування державного замовлення. Так, критерії формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, які визначені Наказом Міністерства

економіки України „Про затвердження критеріїв формування державного замовлення на поставку продукції для державних потреб” від 03.10.2005 р. №314 [6], включають показники загальнодержавного та галузевого рівня.

До складу критеріїв формування державного замовлення не входять показники, які характеризують кінцеві результати реалізації державного замовлення, тобто показники ефективності, результативності та якості підготовки фахівців, а ті, які характеризують реальну ситуацію щодо працевлаштування підготовлених за рахунок бюджетних коштів кадрів, їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

Неврахування критеріїв, що характеризують ефективність реалізації державного замовлення, а також особливостей розвитку регіонів призводить до неефективного витрачання коштів державного бюджету, значних територіальних і галузевих асиметрій у задоволенні поточних і перспективних кадрових потреб.

При цьому, виконання державного замовлення не має залишатись справою лише ВНЗ, а вирішуватись комплексно в рамках стратегічних напрямів розвитку окремих галузей та регіонів. Ось чому, окрім показників якості освіти у відповідних навчальних закладах та подальшого працевлаштування випускників, не менш актуальне значення має визначення показників відповідності самих наявних вакантних місць регіону вимогам випускників щодо рівня заробітної плати, соціальної захищеності, умов праці тощо. Так, кількість наявних вакансій із заробітною платою вище прожиткового мінімуму у деяких регіонах (Тернопільська, Рівненська, Херсонська, Вінницька та ін. обл.) більш ніж у половину менша, ніж кількість вакансій із запропонованою оплатою нижче за прожитковий мінімум. Водночас, відзначається група регіонів (Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Київська, Луганська, Харківська обл., м. Київ), у яких, незважаючи на високий рівень оплати праці наявних вакансій, рівень укомплектування таких вакансій є низьким.

Отже, питання працевлаштування випускників залишається одним з найбільш проблемних до теперішнього часу. Через неадекватність навантаження і заробітної плати, відсутність соціальних гарантій, незабезпеченість житлом, значна кількість молодих фахівців, підготовлених за рахунок коштів державного бюджету, не бажають займати або дуже швидко залишають посади, запропоновані їм при розподіленні.

В цілому, нова державна політика в галузі вищої освіти повинна комплексно враховувати як галузеві, так і регіональні аспекти розвитку системи професійної освіти. При цьому, розвиток вищої освіти в регіонах не має бути винятковою справою Міністерства освіти і науки та безпосередньо ВНЗ, а стати полем багатогранної партнерської взаємодії державних органів управління з органами місцевого самоврядування, представниками роботодавців та найманих працівників, а також іншими громадськими об'єднаннями.

## Список літератури

1. Постанова Верховної Ради України „Основні напрями економічної політики України в умовах незалежності” від 25.10.1991 р. // [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.rada.kiev.ua>.
2. Закон України „Про освіту” від 23.03.1996 р. №100/96 (із змінами і доповненнями) // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991, №34, ст.451.
3. Закон України „Про вищу освіту” від 17.01.2002 р. №2984-III // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2002, №20, ст.134.
4. Постанова Кабінету Міністрів України „Про Порядок формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням” від 29.02.1996 р. №266 // [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.rada.kiev.ua>.
5. Указ Президента України „Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні” від 04.07.2005 р. №1013/2005 // [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.rada.kiev.ua>.

6. Наказ Міністерства економіки України „Про затвердження критеріїв формування державного замовлення на поставку продукції для державних потреб” від 03.10.2005 р. №314 // [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.rada.kiev.ua>.
7. Наказ Міністерства освіти і науки України „Про формування обсягів державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах Міністерства освіти і науки України” від 16.05.2006 р. №373 // [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.rada.kiev.ua>.
8. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2007-2008 навчального року. Статистичний бюлетень. – Київ. – 2008. – 176 с.
9. Андрущенко В. Університетська освіта України: європейський вибір. / Освіта. – 2001. - № 47- 48.
10. Антошкіна Л.І. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 368 с.
11. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки.- К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001.- 254 с.
12. Ільч Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України: Монографія. – К.: Енергія плюс, 2007. – 212 с.

В статье рассмотрены основные аспекты современного механизма формирования государственного заказа на подготовку специалистов с высшим образованием. Обосновано принципиальные направления усовершенствования процесса формирования и реализации государственного заказа в сфере высшего образования.

The basic aspects of the modern students learning state funding mechanism in the field of higher education are considered. The principal ways of the forming and implementation state funding process modernization in the field of higher education are argued.

*Одержано 01.07.09 р.*

## Использование теории эластичности при формировании управленческой функции предприятия

Рассмотрен подход к формированию сфер управления предприятием, сформулирована управленческая функция промышленного предприятия, сформулирован закон распределения затрат по сферам управления, предложен механизм определения взаимосвязей между сферами управления на основе теории эластичности.

**оптимальность, результативность, сфера управления, эластичность, эффективность**

**Проблема и ее связь с научными и практическими заданиями.** Управление применимо к различным видам человеческой деятельности, к различным сферам деятельности, к органам управления. Управление - это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформировать и достичь целей организации. Одним из наиболее эффективных подходов к организации управления является системный подход, который рассматривает организацию как совокупность взаимозависимых элементов, которые ориентированы на достижение целей в условиях изменяющейся внешней среды.

Система управления должна соответствовать целям управления, каждый из элементов (подсистем) должен соответствовать системе в целом, а каждый из элементов должен соответствовать любому из элементов. В процессе функционирования системы управления предприятием происходит взаимодействие всех этих элементов, а качество функционирования предприятия как системы во многом зависит от того, насколько эти подсистемы гармонично взаимосвязаны между собой, а элементы системы соответствуют друг другу.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Существование любой организации предполагает необходимость формального координирования взаимодействия её элементов. Такая задача реализуется структурой организации, которая определяет каким образом распределяются задачи внутри организации, формируют механизмы и модели взаимодействия.

В рыночной экономике предприятия являются открытыми системами, на состояние которых воздействует внешняя среда, влияющая как на отдельные ее части, так и на систему в целом. Это обстоятельство в значительной степени влияет и на процесс формирования целей систем, требует внимания как к постановке общих, так и специфических целей организации. При этом должны обеспечиваться оптимизация распределения ресурсов организации, внедрение процессно-ориентированного управления.

Многочисленные публикации по данной проблеме лишней раз свидетельствуют об отсутствии единства взглядов и существовании множества подходов к решению поставленной задачи и способах ее достижения.

Реализация механизмов управления непосредственно связана с достижением определенных целей, поэтому под процессом управления, как правило, называется целенаправленное воздействие субъекта управления на объект управления в целях

реализации управленческих функций. Соответственно, содержание каждой из них отражено определенными решениями, направленными на достижение целей функционирования организационных систем. Так, при реализации функции планирования принимаются плановые решения, при мотивации – стимулирующие и т.п. с использованием соответствующих процедур и правил. Поэтому выполнение различных функций управления представляется не только в качестве циклически повторяющейся последовательности соответствующих решений, но и как процесс, направленный на достижение поставленных целей. Взаимное же проникновение и взаимосвязь процессов принятия решений и управленческих функций настолько велико, что, по существу, эти виды деятельности практически неотделимы друг от друга.

**Постановка задач.** Одной из центральных идей, лежащих в основе современной теории управления является конъюгация – объединение двух и более комплексов, находящихся во взаимодействии, при котором их элементы перемешиваются, влияют друг на друга, комбинируются, переходят из одного комплекса в другой. Существование подобного рода отношений предполагает, в свою очередь, необходимость исследования возникающих в процессе управления производственными системами специфических взаимосвязей, созданных исключительно для их функционирования и фактически являющихся элементами внутренней среды организации.

**Изложение материала исследования и результаты.** Общие цели отражают концепцию развития предприятия и разрабатываются на длительную перспективу. Они определяют основные направления программы развития предприятия и базируются на специфических целях, отражающих особенности различных сфер управления предприятием.

Рассмотрение различных подходов к формированию функциональной структуры предприятия позволяет выделить следующие сферы управления – инновационный менеджмент, маркетинговый менеджмент, операционный менеджмент, менеджмент персонала и финансовый менеджмент. Теоретически задача оптимальности сфер управления предприятием была рассмотрена в работе [3].

Для формирования эффективной системы управления необходимо от целей перейти в пространство оценочных критериев, являющихся основой моделей управления предприятием, поэтому сформируем цели для указанных сфер управления и критерии для оценки этих целей.

Инновационный менеджмент имеет основной целью обеспечение конкурентоспособности продукции и ориентирован на разработку структурной политики предприятия. В общем виде, эту цель можно описать критерием полезности:

$$K_1 = \sum_{i=1}^n a_i \cdot \frac{U(x_i)}{P(x_i)} \rightarrow \max \quad K_1 = \{K_1(x_1), K_1(x_2), \dots, K_1(x_n)\}, \quad (1)$$

где  $a_i$  - доля  $i$ -той продукции в объеме выпуска;

$U(x_i)$  - полезность  $i$ -того изделия по качеству;

$P(x_i)$  - цена  $i$ -того изделия.

Маркетинговый менеджмент имеет целью поддержание конкурентоспособности предприятия и направлен на создание спроса. Его задачами являются определение потребности в продукции и услугах предприятия, разработка и спецификация параметров новой продукции, освоение рынков, распределение и доставка продукции потребителям, мониторинг изменения спроса потребителей, рекламная деятельность и др. В общем виде цель маркетингового менеджмента можно описать критерием объема продаж:

$$K_2 = \sum_{i=1}^n P_i(x_i) \cdot x_i \rightarrow \max. \quad (2)$$

Операционный менеджмент охватывает управление получением, хранением и распределением средств производства, превращением входных ресурсов в конечный продукт, его хранением и распределением. Целью операционного менеджмента может являться ритмичность „системы – продажа - реализация”. Эту цель можно описать критерием отклонения показателей от планов-графиков:

$$K_3(x_i) = \sum_{\tau} \left| x_i^P(\tau) - x_i^F(\tau) \right|. \quad (3)$$

Целью подсистемы менеджмента персонала является обеспечение определенного уровня служебной конфликтности. Описать цель этой сферы управления можно при помощи критерия производительной силы управления:

$$K_4 = \frac{\Pi}{T}, \quad (4)$$

где  $\Pi = \sum_j \pi_j$  - результативность принятия решений;

$T = \sum_j t_j$  - оперативность принятия решений;  $j$  - индекс решений.

Финансовый менеджмент имеет целью повышение рыночной стоимости предприятия, а описать эту цель можно критерием прироста рыночной стоимости предприятия (MV):

$$K_5 = \frac{MV_t}{MV_{t-1}} \rightarrow \max. \quad (5)$$

При необходимости цели финансового менеджмента могут быть описаны локальными критериями.

В управлении многоцелевыми системами наиболее перспективным путем является использование интегральной оценочной целевой функции. В качестве такой функции нами предлагается использование управленческой функции, как аналога производственной функции, при помощи которой постулируется нелинейность и

постоянная эластичность:  $F = a \prod_{i=1}^n K_i^{\beta_i} \rightarrow \max,$  (6)

где  $a$  - коэффициент размерности;

$\beta_i = \frac{\partial F}{\partial K_i} \cdot \frac{K_i}{F}$  - коэффициент эластичности  $i$ -той сферы управления;

$K_i$  - критерий  $i$ -той сферы управления.

Критерий  $i$ -той сферы управления - безразмерный относительный показатель, который определяется как:

$$K_i = \frac{K_i(t)}{K_i(t_0)}, \quad (7)$$

где  $K_i(t)$  - абсолютное значение показателя в период (или на момент) времени  $t$ ;

$K_i(t_0)$  - абсолютное значение показателя в базовый (плановый) период (момент) времени  $t_0$ ;  $i$  - индекс сферы управления.

Бюджетное ограничение управления опишем как:

$$\sum_{j=1}^n C_j K_j = G, \quad (8)$$

где  $K_j$  - критерий  $j$ -той сферы управления;

$C_j = \frac{C_j}{K_j}$  - удельные затраты на функционирование  $j$ -той сферы управления в

$t$ -й период;

$G = \sum_{j=1}^n C_j$  - общие затраты на управление предприятием в  $t$ -й период.

Для решения оптимизационной задачи (6-8) используем метод множителей

Лагранжа: 
$$L = a \prod_{i=1}^n K_i^{\beta_i} - \gamma \sum_{j=1}^n C_j K_j \rightarrow \max, \quad (9)$$

где  $L$  - функция Лагранжа.

Последовательно дифференцируя  $L$  по каждому из критериев  $\{K_j\}$  и  $\gamma$  получаем систему  $(n+1)$  уравнений с  $(n+1)$  неизвестными:

$$\begin{cases} \frac{\partial L}{\partial K_i} = 0 \\ \frac{\partial L}{\partial \gamma} = 0 \end{cases}, \quad \underline{i} = \overline{1, n}. \quad (10)$$

После проведения операций дифференцирования  $L$  получаем:

$$\frac{\partial L}{\partial K_i} = \beta_i K_i^{(\beta_i-1)} \prod_{\forall j \neq i} K_j^{\beta_j} - \gamma C_j = 0, \quad \underline{i} = \overline{1, n}; \quad \frac{\partial L}{\partial \gamma} = \sum_{j=1}^n C_j K_j - G = 0. \quad (11)$$

Решение системы уравнений (11) позволяет получить соотношение (12), которое можно считать законом распределения затрат по сферам управления бизнеса и оптимальное решение для  $K_i^*$ ,  $\underline{i} = \overline{1, n}$ :

$$\frac{K_i}{K_j} = \frac{G_j \beta_i}{G_i \beta_j}, \quad (12)$$

$$K_i^* = \frac{G}{C_i} \cdot \frac{\beta_i}{\sum_{i=1}^n \beta_i}. \quad (13)$$

Обычно коэффициенты эластичности  $\{\beta_i\}_n$  функции (6) определяются методом наименьших квадратов на основании репрезентативной выборки наблюдений путем следующей линеализации:

$$\ln F = \ln a + \sum_{i=1}^n \beta_i \ln K_i. \quad (14)$$

Мы предлагаем более обоснованный метод экспертной оценки идеальных (оптимальных) значений критериев каждой сферы управления  $\{K_i^*\}_n$  с последующим использованием формулы (13) при условии стабилизации управления  $\sum_{i=1}^n \beta_i = 1$ :

$$\beta_i = \frac{C_i K_i^*}{C}, \quad \underline{i} = \overline{1, n}. \quad (15)$$

Для детального анализа влияния сфер управления на качество менеджмента предприятия используем модель табличного процессора эластичности управления (см. табл.1), в которой используется такие коэффициенты эластичности:

Таблица 1 - Модель табличного процессора эластичности управления

Затраты Результаты	$C_1, C_2, \dots, C_j, \dots, C_n$	$G$	$\vec{\beta}$
$K_1,$ $K_2,$ $\vdots$ $K_i,$ $\vdots$ $K_n$	$\ l_{ij}\  = \left\  \frac{\partial K_i}{\partial C_j} \cdot \frac{C_j}{K_i} \right\ _{n,n}$	$(l_{ij}) = \left( \frac{\partial K_i}{\partial C} \cdot \frac{C}{K_i} \right)_n$	$(\beta_i)_n = \left( \frac{\partial F}{\partial K_i} \cdot \frac{K_i}{F} \right)_n$
$F$	$(l_i)_n^T = \left( \frac{\partial C}{\partial C_j} \cdot \frac{C_j}{C} \right)_n^T$	$l_{CF} = \frac{\partial F}{\partial C} \cdot \frac{C}{F}$	
$\vec{\gamma}$	$(\gamma_i)_n^T = \left( \frac{\partial F}{\partial C_j} \cdot \frac{C_j}{F} \right)_n^T$		

1. Матрица коэффициентов эластичности критериев сфер управления  $K_i$  по затратам на управление  $C_j$  :

$$\|l_{ij}\|_{n,n}, \quad (16)$$

где  $l_{ij} = \frac{\partial K_i}{\partial C_j} \cdot \frac{C_j}{K_i}$  - коэффициент эластичности критерия  $i$ -той сферы управления по затратам на  $j$ -тую сферу управления;

2. Вектор коэффициентов эластичности критериев сфер управления  $K_i$  по общим затратам на управление  $G$  :

$$l_i = \frac{\partial K_i}{\partial G} \cdot \frac{G}{K_i}, \quad i = \overline{1, n}; \quad (17)$$

3. Вектор коэффициентов эластичности распределения затрат на управление:

$$l_j = \frac{\partial C}{\partial C_j} \cdot \frac{C_j}{C}, \quad j = \overline{1, n}; \quad (18)$$

4. Вектор коэффициентов эластичности общей эффективности управления  $F$  по результативности  $i$ -той сферы управления  $K_i$  :

$$\beta_i = \frac{\partial F}{\partial K_i} \cdot \frac{K_i}{F}, \quad i = \overline{1, n}; \quad (19)$$

5. Вектор коэффициентов эластичности общей эффективности управления  $F$  по затратам  $j$ -тую сферу управления  $C_j$  :

$$\gamma_j = \frac{\partial F}{\partial C_j} \cdot \frac{C_j}{F}, \quad j = \overline{1, n}; \quad (20)$$

6. Коэффициент эластичности «затраты-результаты» управления предприятием:

$$l_{CF} = \frac{\partial F}{\partial C} \cdot \frac{C}{F}, \quad (21)$$

Между выделенными группами коэффициентов эластичности имеются

следующие важные соотношения:

$$l_{ij} = l_i \cdot l_j = \left[ \frac{\partial K_i}{\partial C} \cdot \frac{C}{K_i} \right] \cdot \left[ \frac{\partial C}{\partial C_j} \cdot \frac{C_j}{C} \right] = \frac{\partial K_i}{\partial C_j} \cdot \frac{C_j}{K_i}, \quad \forall i = \overline{1, n}; \quad (22)$$

$$\gamma_j = l_{ij} \cdot \beta_i = \left[ \frac{\partial K_i}{\partial C_j} \cdot \frac{C_j}{K_i} \right] \cdot \left[ \frac{\partial F}{\partial K_i} \cdot \frac{K_i}{F} \right] = \frac{\partial F}{\partial C_j} \cdot \frac{C_j}{F_j}, \quad \forall i = \overline{1, n}; \quad (23)$$

$$l_{CF} = \beta_i \cdot l_i = \left[ \frac{\partial F}{\partial K_i} \cdot \frac{K_i}{F} \right] \cdot \left[ \frac{\partial K_i}{\partial C} \cdot \frac{C}{K_i} \right] = \frac{\partial F}{\partial C} \cdot \frac{C}{F}, \quad \forall i = \overline{1, n}; \quad (24)$$

$$l_{CF} = \gamma_j / l_j = \left[ \frac{\partial F}{\partial C_j} \cdot \frac{C_j}{F} \right] / \left[ \frac{\partial C}{\partial C_j} \cdot \frac{C_j}{C} \right] = \frac{\partial F}{\partial C} \cdot \frac{C}{F}, \quad \forall i = \overline{1, n}. \quad (25)$$

Для статистической (эмпирической) оценки коэффициентов эластичности можно использовать: дуговой коэффициент, в котором дифференциалы  $\partial K_i, \partial C_j, \partial C$  заменены точечными разностями  $\Delta K_i, \Delta C_j, \Delta C$ ; или средневзвешенную оценку теоретически одинаковых значений (23-25).

**Выводы и направления последующих исследований.** Целеполагание является в управлении основным средством воздействия и реализации системного подхода. Процесс определения целей и их согласования является чрезвычайно сложным. Важным этапом формирования модели управления является описание целей функционирования в терминах предприятия как сложной системы. Этот процесс позволяет выделить сферы управления в рамках системы управления предприятием – инновационный менеджмент, маркетинговый менеджмент, операционный менеджмент, менеджмент персонала и финансовый менеджмент. Такое решение позволяет определить „чувствительные” элементы системы управления предприятием, незначительное воздействие на которые приводит к значительным результатам. Мониторинг эластичности сфер управления позволяет определять как тактические корректировки, так и принимать стратегические решения по совершенствованию системы управления предприятием с позиции «затраты - результат».

## Список литературы

1. Александр Г.Д., Бейли Д.В., Шарп У.Ф. Инвестиции. - М.: ИНФРА-М, 2004.
2. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Под ред. Н.Г. Данилочкиной. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
3. Козенков Д.Е., Ковальчук К.Ф., Вашкелевич В. Оптимальность сфер управления как основа менеджмента качества/Международная конференция „Стратегия качества в промышленности и образовании” (3-10 июня 2005 года, Варна, Болгария).

Розглянуто підхід до формування сфер управління підприємством, сформульовано управлінську функцію промислового підприємства, сформульовано закон розподілу витрат по сферах управління, запропоновано механізм визначення зв'язків між сферами управління на основі теорії еластичності.

Approach is considered to forming of spheres of management an enterprise, the administrative function of enterprise is formulated, the law of distributing of expenses is formulated on the spheres of management, the mechanism of connections is offered between the spheres of management on the basis of theory of elasticity.

*Получена 13.04.09 г.*

## Теоретико-методичні засади розробки моделі компетенцій персоналу

Стаття присвячена розгляду теоретичних та методичних аспектів розробки моделі компетенцій в контексті формування системи безперервної освіти, підвищення ефективності навчання і професійного розвитку персоналу. Висвітлено роль компетентнісного підходу в системі менеджменту знань на підприємстві.

**компетенція, компетентнісний підхід, модель компетенцій, професійний розвиток персоналу**

Потреби організацій у безперервному удосконаленні з метою подолання кризових явищ і підтримки своєї конкурентоспроможності спрямовують їхні зусилля на використання різноманітних методів підготовки кадрів як на робочому місці, так і поза ним, для покращення основних показників своєї діяльності.

В індустріально розвинутих країнах (Західній Європі, США) навчання і підготовка стали однією з основних послуг, які пропонуються університетами і коледжами для бізнес-середовища. Однак ділові структури все частіше звертаються до „навчання на робочому місці”, розглядаючи його як альтернативу формальної підготовки, або як можливість закріплення знань, отриманих у рамках формальних освітніх програм.

Зростаюча важливість навчання на робочому місці створює нові можливості як для бізнес-клієнтів, так і для провайдерів освітніх послуг. При цьому зусилля обох сторін мають бути спрямовані на пошук шляхів максимально ефективного застосування творчих методів навчання і розвитку на робочому місці та поза ним [2].

Зважаючи на це, зростає актуальність впровадження та ефективного застосування компетентнісного підходу задля забезпечення оцінки та подальшого розвитку ключових умінь та навичок персоналу на вітчизняних підприємствах.

Дослідженню технології формування компетенцій у сфері професійної освіти присвячені наукові праці Томіліна О.Б., Бритова А.В., Демкіної С.І., Піменової Н.Ю., Овчарук О.В., технології розробки моделі компетенцій на підприємстві – Л.М. Спенсера, С.М. Спенсера та інших.

В цілому необхідно відмітити, що значний досвід використання компетентнісного підходу накопичено саме в освітній сфері. У той же час, більш детального розгляду потребують питання оцінки компетенцій на рівні окремого суб'єкта господарювання.

Ось чому, метою даного дослідження є висвітлення теоретичних та методичних аспектів розробки моделі компетенцій персоналу підприємств з урахуванням досвіду впровадження компетентнісного підходу в освітній сфері.

В останні десятиріччя у розвинених країнах Європейського союзу відбулася переорієнтація змісту освіти на засвоєння ключових (базових) компетенцій. Зокрема, у рамках реалізації проекту „Настроювання освітніх структур” (Trends 2003: Progress towards the European Higher Education Area; Graz Declaration; Trends in Learning Structures in European Higher Education III) [7] були визначені наступні загальні компетенції та їхній зміст (табл. 1):

Таблиця 1 – Характеристики та зміст загальних компетенцій

	Характеристика	Конкретизований зміст
Інструментальні	Включають когнітивні здібності, здатність розуміти й використовувати ідеї та міркування; здатність управляти навколишнім середовищем, організувати час, створювати стратегії прийняття рішень; уміння, пов'язані з використанням техніки, комп'ютерні навички та здатність інформаційного управління; лінгвістичні та комунікативні навички	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Здатність до аналізу й синтезу.</li> <li>2. Здатність до організації і планування.</li> <li>3. Базові загальні знання.</li> <li>4. Базові знання за професією.</li> <li>5. Комунікативні навички з рідної мови.</li> <li>6. Елементарні комп'ютерні навички.</li> <li>7. Навички управління інформацією (здатність отримувати та аналізувати інформацію з різних джерел).</li> <li>8. Здатність вирішувати проблеми.</li> <li>9. Здатність приймати рішення.</li> </ol>
Міжособистісні	Включають здібності, пов'язані з умінням виражати почуття й відношення, критичним мисленням і здатністю до самокритики; соціальні навички, пов'язані з процесами соціальної взаємодії і співробітництва, умінням працювати в групах	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Здатність до критики й самокритики.</li> <li>2. Здатність працювати в команді.</li> <li>3. Навички міжособистісного спілкування.</li> <li>4. Здатність працювати в міждисциплінарній команді.</li> <li>5. Здатність взаємодіяти з експертами в інших предметних галузях.</li> <li>6. Здатність сприймати різноманітність та міжкультурні різниці.</li> <li>7. Здатність працювати в міжнародному контексті.</li> <li>8. Вірність етичним цінностям.</li> </ol>
Системні	Включають здатність сприймати, як частини цілого співвідносяться одна з іншою, та оцінювати місце кожної компоненти в системі, здатність планувати зміни з метою удосконалення системи й конструювати нові системи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Здатність застосовувати знання у практичній діяльності.</li> <li>2. Дослідницькі здібності.</li> <li>3. Здатність до навчання.</li> <li>4. Здатність до адаптації в нових ситуаціях.</li> <li>5. Здатність до генерації нових ідей.</li> <li>6. Здатність до лідерства.</li> <li>7. Розуміння культур і звичаїв інших країн.</li> <li>8. Здатність працювати автономно.</li> <li>9. Здатність до розробки проектів і управління ними.</li> <li>10. Здатність до ініціативи та підприємництва.</li> <li>11. Відповідальність за якість.</li> <li>12. Воля до успіху.</li> </ol>

Подальший розвиток компетентнісного підходу відбувається у рамках розробки й впровадження професійних стандартів, взаємоузгоджених як з освітніми стандартами, так і з особливостями й потребами у застосуванні певних знань, умінь та навичок у визначеній професійній сфері.

Прикладом зазначеного підходу є британський професійний стандарт компетентності менеджерів (Management Charter Initiative's Management 2) [1], який включає такі основні блоки та елементи компетентності:

- ініціювати й проводити поліпшення послуг, товарів і систем;
- контролювати й удосконалювати надання послуг і поставку товарів;
- контролювати використання ресурсів;
- забезпечувати оптимальний розподіл ресурсів між операціями й проектами;
- наймати й відбирати кадри;
- удосконалювати команди, підвищувати кваліфікацію співробітників і свою власну для поліпшення показників;
- планувати, розподіляти й оцінювати роботу команд, окремих співробітників і свою власну;
- налагоджувати, підтримувати й зміцнювати ефективні робочі зв'язки;
- збирати, оцінювати й організовувати інформацію;

– обмінюватися з колегами інформацією для прийняття рішень.

Визначальною рисою сучасного підходу до розробки компетенцій є акцентування особливої уваги на наявності інформаційно-комунікативних навичок та уміння здійснювати ефективне управління знаннями, оскільки саме ці аспекти мають першочергове значення під час формування постіндустріального суспільства, заснованого на знаннях.

Під управлінням знаннями найчастіше розуміється перетворення різних типів знань у структуровані модулі для наступного повторного використання, обробки, розповсюдження, продажу й обміну [6].

Організаційне знання передбачає „здатність компанії, як єдиного цілого, створювати нове знання, розповсюджувати його у межах всієї організації і втілювати в продукції, послугах і системах” [3].

Система управління знаннями складається із декількох підсистем та в контексті компетентнісного підходу може бути проілюстрована наступним чином (рис. 1):



Рисунок 1 – Система управління знаннями в контексті компетентнісного підходу

Таким чином, технологія управління компетенціями як одна із складових системи управління знаннями знаходиться у безпосередньому взаємозв’язку із впровадженням на підприємстві „навчання упродовж життя”, оскільки саме оцінка компетенцій сприяє ефективності програм навчання і професійного розвитку кадрів.

Як відзначає В. Баранчєєв [3], на основі управління знаннями вирішуються наступні основні завдання: підвищення цінності людського ресурсу; збільшення інтелектуальної власності; підвищення конкурентоспроможності бізнесу; підвищення продуктивності розумової праці; підтримки управлінських рішень у стратегічному та інноваційному, фінансовому, технологічному й виробничому менеджменті, у маркетингу й логістиці.

У спеціальних дослідженнях прийнято виділяти такі рівні знання:

– теоретичні або наукові (методичні) знання, що являють собою фундамент (перший рівень) знань фахівця, менеджера, бізнесмена – це теоретичні або наукові знання, набуті ними під час навчання, спеціальної підготовки, вивчення літератури. Надалі виробляються власні неформалізовані знання, які потім перекладаються у формалізовані знання (кодифікуються), щоб передати у вигляді інформації;

– уміння – знання теорії питання (можливо навіть у неформалізованому вигляді), знайомство із практикою його вирішення, формування підходів до вирішення;

– навички – здатність вирішувати завдання, виконувати роботу багато разів з визначеною продуктивністю праці, визначеною якістю й з визначеною ефективністю, що відповідає кваліфікації. Навички здобуваються при навчанні й виникають при багаторазовому виконанні однотипної роботи;

– досвід – це знання, що мають базу у вигляді теорії, умінь і навичок, збагачені рішенням безлічі конкретних ділових ситуацій;

– компетентність – здатність за рахунок знання виконувати й керувати виконанням деякого комплексу робіт з визначеною швидкістю, якістю й ефективністю, що представляє собою деякий процес або певну частину процесу, функцію або певну частину функції, і мати уявлення про теорії, уміння, навички й досвід у цій галузі. Передбачає системне бачення функції і справи, бізнесу, системне розуміння явищ.

Існують різноманітні підходи до тлумачення „компетентності”.

Так, експерти країн Європейського Союзу дійшли згоди в трактуванні поняття компетентності як „здатності застосовувати знання та вміння ефективно й творчо в міжособистісних відносинах – ситуаціях, що передбачають взаємодію з іншими людьми в соціальному контексті так само, як і в професійних ситуаціях”.

Згідно з тлумаченням Міжнародного департаменту стандартів для навчання, досягнення та освіти, поняття компетентності визначається як „спроможність кваліфіковано провадити діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття компетентності містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності” [4].

Отже, компетенція – це „базова якість особи, яка характеризується причинно-наслідковим зв’язком з ефективним або найкращим виконанням робіт на основі певних критеріїв” [5]. При цьому компетенція виступає глибинною й стійкою частиною людської особистості й може визначати поведінку людини у багатьох ситуаціях та під час виконання робочих завдань. Компетенція прогнозує відмінне чи незадовільне виконання, яке вимірюється за допомогою визначеного критерію, або стандарту.

Процес оцінки робочої компетенції на підприємстві включає шість основних етапів [5]:

I етап – визначення критеріїв ефективності виконання (передбачає встановлення таких показників, як обсяги продажу, прибуток, одиниці виміру продуктивності; призначення керівника; рейтинги колег; рейтинги підлеглих; рейтинги клієнтів);

II етап – створення критеріальної вибірки (визначення найкращих виконавців; визначення „середніх” виконавців та іноді – мінімально допустимого рівня виконання);

III етап – збір даних за допомогою інтерв'ю прикладів поведінки, застосування методу 360 градусів, створення бази даних експертної системи, спостережень;

IV етап – визначення робочих завдань і вимог до робочих компетенцій (елементи роботи, яку повинна виконувати особа; характеристики осіб, які виконують роботу відмінно – встановлення „моделі компетенцій”);

V етап – валідація моделі компетенцій (формування другої критеріальної вибірки);

VI етап – розробка додатків (відбір, тренінг, професійний розвиток, оцінка (атестація) ефективності, планування наступності, оцінка програм навчання й професійного розвитку).

У практиці оцінки компетенцій їхня важливість визначається наступними параметрами:

- негативні наслідки від відсутності даної компетенції;
- корисність від використання даної компетенції у певній роботі;
- майбутні вимоги даної роботи (посади), враховуючи передбачувані зміни у навколишньому середовищі й стратегічному розвитку компанії.

На наше переконання, застосування компетентнісного підходу є дуже перспективним напрямом формування систем управління знаннями на вітчизняних підприємствах. Зокрема, у даний час важливим є не тільки вміння оперувати власними знаннями, а й бути готовим змінюватись та пристосовуватись до нових потреб ринку праці, оперувати й управляти інформацією, активно діяти, швидко приймати рішення, навчатись упродовж життя [4].

Таким чином, перспективи подальших теоретико-методичних досліджень у даному напрямі полягають у необхідності прикладних розробок, спрямованих на формування моделей компетенцій та адаптованих до застосування у практичній діяльності вітчизняних суб'єктів господарювання.

## Список літератури

1. Британский профессиональный стандарт компетентности менеджеров МСИ-2 // Школа делового администрирования [Электронный ресурс]. – Доступен с: [http://che-link.ru/onemix/onemix\\_33.htm](http://che-link.ru/onemix/onemix_33.htm)
2. Брод Р. Коучинг и наставничество в профессиональном развитии менеджеров: проблемы и возможности // Университетское управление. - 2005. - № 7(40). - С. 57-64.
3. В. Баранчев. Управление знаниями: Учебное пособие (журнал «Маркетинг». Специальный выпуск № 29). – М.: Центр маркетинговых исследований и менеджмента, 2005. – 144 с.
4. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с.
5. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М.: НИРРО. 2005. – 384 с.
6. Пименова Н.Ю. Развитие дистанционного обучения как фактор эффективного взаимодействия ВУЗа и регионального сообщества // Университетское управление. - 2005. - № 2(35). - С. 35-41.
7. Томилин О.Б., Бритов А.В., Демкина С.И. Образовательные технологии формирования компетенций в системе высшего профессионального образования // Университетское управление: практика и анализ. - 2005. - № 1. - С. 112-123.

Статья посвящена рассмотрению теоретических и методических аспектов разработки модели компетенций в контексте формирования системы непрерывного образования, повышения эффективности обучения и профессионального развития персонала. Обозначена роль компетентного подхода в системе менеджмента знаний на предприятии.

The article is devoted to the theoretical and methodical aspects of competence-based model elaboration in context of lifelong learning system forming and raising the efficiency of personnel professional development. The role of competence-based approach in knowledge management system at an enterprise is marked.

*Одержано 16.03.09 р.*

## Інноваційні механізми реалізації стратегії розвитку регіону

У статті запропоновано підходи щодо впровадження стратегічного управління інноваційним розвитком регіону, розглянуті моделі взаємодії бізнесу та регіональних органів влади, обґрунтовано необхідність впровадження інноваційних механізмів реалізації мети та цілей стратегії розвитку регіону. **регіон, стратегія розвитку, інноваційні пріоритети, інноваційні механізми**

Подальше поглиблення процесів регіоналізації сучасного розвитку України потребує активізації наукового пошуку у напрямі обґрунтування та реалізації стратегічних перспектив інноваційного розвитку регіонів з урахуванням їх сформованого потенціалу. На даний час створені певні інституційні, правові, соціально-економічні, інфраструктурні передумови запровадження стратегічного управління інноваційним розвитком регіону. Разом з тим, нагромаджений інноваційний потенціал регіонів не завжди є залученим до економічних процесів, а інноваційна активність регіонів значною мірою визначається сукупністю управлінських технологій, інноваційних механізмів розвитку. Прийняття Державної стратегії регіонального розвитку до 2015 року та відповідних стратегій розвитку регіонів актуалізує проблему визначення оптимальних механізмів реалізації цілей та визначених інноваційних пріоритетів їх розвитку, а також ролі та завдань регіональних органів влади.

Проблемам стратегічного розвитку регіонів присвячені фундаментальні праці Б. Данилишина, В. Геєця, П. Бубенка, Б. Малицького, В. Соловйова, В. Семіноженка, О. Алімова, О. Гранберга, Д. Львова, О. Егоршина та ін.; інноваційний аспект розвитку регіонів України детально розглянутий у працях М. Чумаченка, І. Онищука, В. Чижової, Л. Чубукової, М. Бутка, Л. Федулової та інших працях вітчизняних вчених.

В той же час недостатня увага приділяється питанням щодо розробки інноваційних механізмів реалізації стратегії розвитку регіону. Саме цьому аспекту наукового пошуку і присвячено дослідження.

Узагальнення сучасних наукових підходів щодо розроблення стратегій розвитку регіонів дає можливість сформулювати ряд принципів положень [1-4]. По-перше, стратегія розвитку регіону є узагальненою моделлю дій, необхідних для досягнення поставлених цілей управління на основі обраних критеріїв (показників) та ефективного розподілу ресурсів; забезпечує якісне визначення напрямів розвитку території у довгостроковій перспективі, спрямована на зміцнення позицій регіону на національному та світовому рівнях на основі впровадження та реалізації інноваційно-інвестиційної моделі розвитку. По-друге, розроблення стратегії розвитку регіону передбачає визначення мети, цілей, пріоритетних напрямів, інноваційних пріоритетів та завдань щодо їх реалізації у сферах діяльності, а також комплексу відповідних заходів, дій та рішень для досягнення мети розвитку регіону. Стратегія розвитку регіону базується на вивченні регіональних потреб (економічних, соціальних, екологічних), територіальних інтересів, встановлених цільових орієнтирах розвитку, які знаходяться у сфері кінцевого соціального споживання, мотивації дій. Основою реалізації стратегії є відтворювальний потенціал території. По-третє, в сучасних кризових умовах наявність стратегії забезпечує такі можливості як: координація розвитку району на вирішення

ключових проблем, в тому числі збереження підприємницького потенціалу регіону, що безумовно зменшить гостроту соціальних питань; підвищення керованості соціально-економічних процесів та швидкість реакції на зміни, нові можливості, загрозливі тенденції; оцінювання альтернативних варіантів використання інвестиційних ресурсів в стратегічно обґрунтовані інноваційні проекти; стабілізація внутрішнього середовища, протидія виникненню негативних тенденцій; концентрація управлінського потенціалу на вирішенні ключових цілей розвитку. По-четверте, існуюча диференціація регіонів України за важливими соціально-економічними показниками свідчить про те, що універсальні методи та способи розв'язання проблем не завжди є ефективними, якщо вони не будуть спеціально пристосованими до особливостей конкретного регіону та водночас до усієї соціально-економічної системи країни. Саме це вимагає чіткого визначення цільових орієнтирів, напрямів та механізмів стимулювання місцевого розвитку з урахуванням думки громадськості, перенесення акцентів у стратегічному розвитку на рівень територіальних громад. По-п'яте, відсутність стратегій розвитку, а відтак й невизначеність мети та цілей розвитку регіонів, механізмів її реалізації супроводжується виникненням системи ризиків, розвитком небажаних тенденцій.

Зрозуміло, що механізм реалізації стратегії розвитку регіону базується на діючому нормативно-правовому забезпеченні, має бути спрямований на реалізацію положень Конституції України, враховує сформовану на даний час правову основу управління розвитком регіону, що закладена у Законах України Про місцеве самоврядування в Україні, Про місцеві державні адміністрації, Закону України Про стимулювання розвитку регіонів, ключові положення Державної стратегії регіонального розвитку до 2015 року та інших нормативно-правових актів, що регулюють розвиток територій на державному та регіональному рівнях. Важливим принципом реалізації стратегії є координація дій усіх рівнів управління, заснована на системі колективної відповідальності «держава – регіон – територіальна громада - людина». Разом з тим, ще й досі не розв'язані фундаментальні проблеми визначення стратегій інноваційного розвитку та управлінських моделей їх реалізації в ринкових умовах, співвідношення та механізмів їх взаємодії на національному та регіональному рівні, що водночас не повинно суперечити завданням формування ринку як системи. Потребують запровадження нові організаційно-управлінські відносини, а також інноваційні механізми співробітництва різних гілок влади та підприємництва у реалізації інноваційних пріоритетів регіональних стратегій розвитку.

Аналізуючи зарубіжний та національний досвід стратегічного управління розвитком, ефективність розроблення та реалізації стратегій розвитку певних територій О.М. Алімов та В.В. Микитенко слушно зауважують, що «в сучасному стихійному середовищі, що змінюється, вибрана стратегія власне не є чинником успіху, не гарантує виживання та успішний розвиток, але привносить певне осмислення дій та порядок; успіх притаманний тим підприємствам, галузям та національним економікам, чії стратегії орієнтуються на активне використання внутрішнього потенціалу для змін зовнішнього середовища, а не просто здійснюють пристосування та адаптацію до змін у суспільному економічному просторі» [3, С. 135]. Розвиваючи цю думку, зазначимо важливість науково обґрунтованого визначення інноваційних пріоритетів розвитку на регіональному рівні, які можуть виконувати роль вмонтованих в економічну систему стимуляторів інноваційних процесів, є важливою передумовою здійснення стратегії соціально-економічного розвитку регіону в цілому. У цьому контексті на перший план виходять завдання створення цілісної концептуально-стратегічної, політико-правової та організаційно-управлінської інфраструктури, за допомогою якої можуть бути реалізовані встановлені стратегічні цілі, напрями розвитку підприємництва, засоби та інструменти економічної політики з метою його підтримки та стимулювання, створення

необхідного підприємницького та інвестиційного клімату; визначені необхідні ресурси; оцінені можливі соціально-економічні та фінансові ефекти [4, С. 62].

Ураховуючи вищевикладене автором запропонована схема стратегічного управління інноваційним розвитком регіону (рис. 1).

Цей підхід передбачає послідовне здійснення етапів визначення форм організаційних відносин між суб'єктами господарювання регіону, де регіон виступає повноцінним суб'єктом інноваційної діяльності, виконує важливі функції активізації інноваційної діяльності, реалізації визначених у стратегії розвитку регіону інноваційних пріоритетів

Не менш важливим є завдання обґрунтування моделі взаємодії бізнес-структур та органів влади на регіональному рівні. Сутність цих моделей зводиться до визначення ролі та основних функцій регіональних органів влади в управлінні економічними процесами, а зміст визначається економічними можливостями регіону (наприклад потенціалом комунальної власності, наявним природоресурсним потенціалом території, наявністю та масштабами бюджету розвитку тощо). Відповідно роль регіонів як суб'єктів інноваційної діяльності потребує з одного боку чіткого обґрунтованого визначення інноваційних пріоритетів у виробничій, соціальній сферах, розвитку інфраструктури життєдіяльності тощо (узгоджених із цілями та завданнями стратегії розвитку регіону), а з іншого - оцінки власних і потенційно можливих джерел забезпечення реалізації цих пріоритетів.

За першою моделлю регіональні органи влади виступають як самостійні суб'єкти економічного процесу, визначають особливості залучення територіального потенціалу розвитку до бізнес-процесів. Перш за все це стосується напрямів, форм, механізмів використання земельних ресурсів несільськогосподарського призначення, що виступають територіальним базисом розвитку об'єктів виробничої та невиробничої структури. Як показує практика, механізм передання цих ресурсів потенційному інвестору може суттєвим чином впливати на інноваційний клімат регіону, його привабливість для реалізації крупних інвестиційних проєктів за умов їх інноваційного характеру. Крім цього, регіональні органи управління (в межах своєї компетенції та можливостей) мають забезпечувати ефективне використання комунальної власності з метою збільшення доходів до місцевих бюджетів, відповідно впливати на збалансування ринку праці з метою зростання рівня зайнятості, здійснювати активні заходи щодо поліпшення середовища життєдіяльності, підвищення якості соціальних послуг, що надаються громаді.

Іншою за змістом та формами реалізації є модель, в якій регіональні органи управління виконують роль посередника або координатора, коли до їх основних функцій відноситься створення умов взаємодії учасників регіонального розвитку, що, на відміну від першої моделі, наповнює новим змістом регіональну політику реалізації цілей стратегії. У цьому випадку основними інструментами реалізації визначених інноваційних цілей та пріоритетів є програмно-цільовий метод управління регіональним розвитком, а також постійний моніторинг реалізації інноваційних пріоритетів розвитку регіону, здійснення контролю за виконанням регіональних програм та проєктів.

Принципово відрізняється від вищевикладених моделей, в якій регіональні органи влади виступають у ролі каталізаторів економічних процесів та здійснюють активне стимулювання створення нових підприємств. У цьому випадку важливими інструментами управлінського впливу на розвиток бізнес-середовища, темпи та масштаби інноваційних проєктів на рівні регіону стає податкова політика (обсяги та види місцевих податків), інформаційна, соціальна, інвестиційна, інноваційна, галузева політика, що у сукупності визначають зміст та напрями економічних процесів.

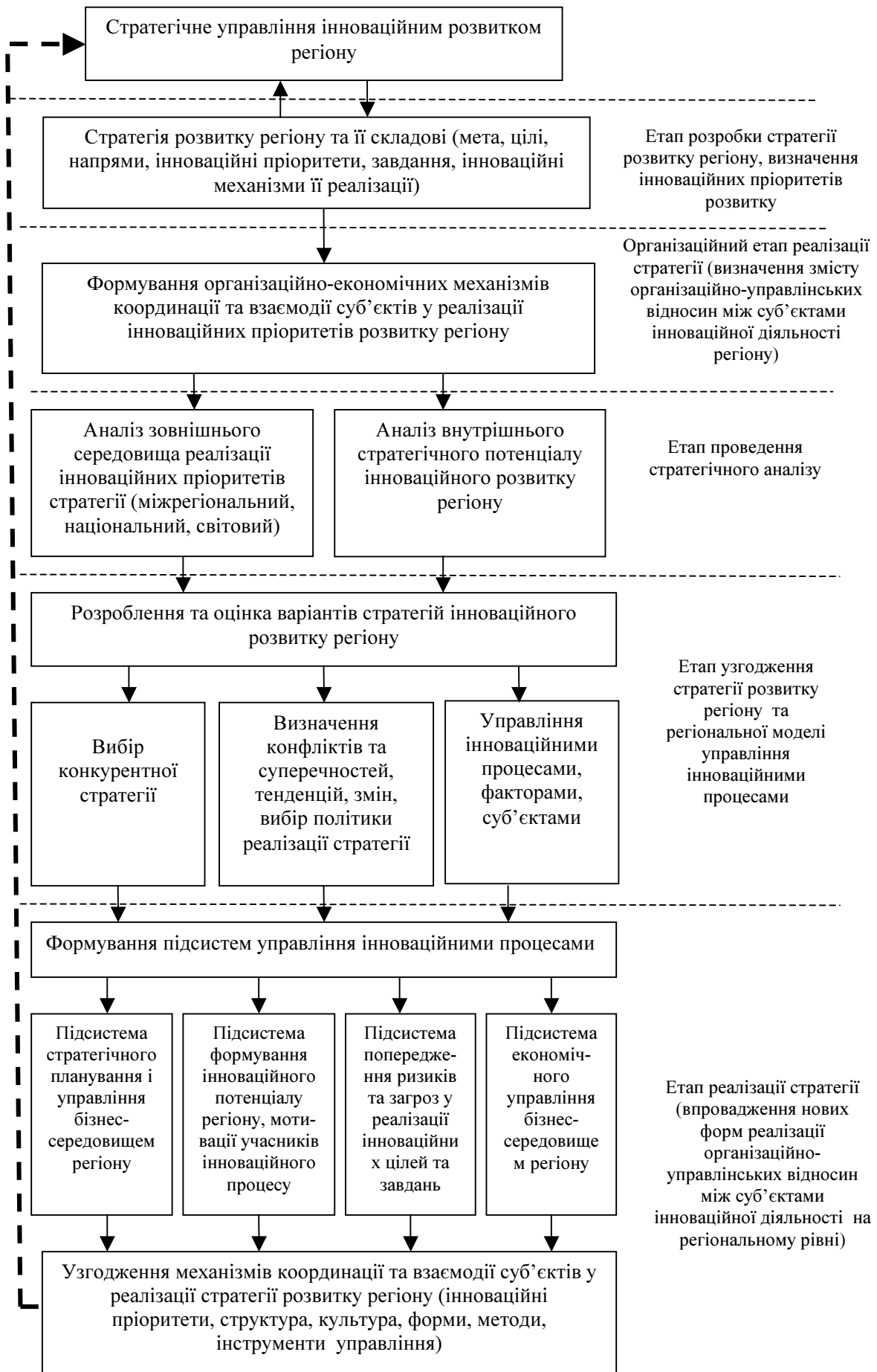


Рисунок 1 - Процеси стратегічного управління інноваційним розвитком регіону

Реалізація будь якої моделі потребує формування системного управлінського впливу, спрямованого на подолання розриву між розвитком ринкових відносин та економічних інститутів, створення ефективної державної та регіональної економічної політики з метою здійснення реструктуризації виробництва та управління. Водночас потребують запровадження нові організаційно-управлінські відносини, нові методи і методики співробітництва різних гілок влади та підприємництва у реалізації інноваційних стратегій розвитку та пріоритетів, інноваційні механізми реалізації стратегії розвитку регіону. Перевагами налагодженої на системній основі взаємодії бізнесу та влади є певна прозорість їх діяльності, запровадження методу «прямих» та «зворотних» зв'язків, створення системи суспільного контролю, сприяння розвитку інститутів громадянського суспільства, інформаційна відкритість влади та бізнесу у реалізації соціально-, екологічно- та економічно значимих інноваційних проектів регіону. Основним критерієм оцінки ефективності такої взаємодії є додаткові можливості досягнення соціально-економічних ефектів у розвитку регіону за умов мінімізації інвестицій з бюджету, а для приватного бізнесу – можливості збільшення прибутковості та рентабельності капіталовкладень у реалізацію конкретного інноваційного проекту. Практично мова йде про форми реалізації інституту партнерства та розподілу можливих ризиків щодо здійснення того чи іншого інноваційного проекту в регіоні [4, С. 63]. Світова практика свідчить, що найбільш розповсюдженими є такі форми партнерства є сервісний контракт (контракт на послуги); договір на управління (менеджерський контракт); орендний договір (договір лізингу); концесія; повна приватизація (табл. 1).

Таблиця 1 - Сучасні форми партнерства бізнесу та регіональних органів влади

Форми партнерства	Мета взаємодії	Механізм визначення приватних партнерів	Форми участі регіональних органів влади в проекті
Сервісний контракт	Зниження вартості муніципальних послуг	Проведення конкурсу між підприємствами будь-якої форми власності	Муніципальна підтримка інвестицій в інноваційні проекти
Договір на управління	Поліпшення управління державним чи муніципальним майном, поліпшення ситуації в певній галузі	Проведення конкурсу серед недержавних некомерційних організацій на управління об'єктами комунальної власності	Визначення фіксованої винагороди або винагорода за результатами діяльності
Орендний договір	Покращення використання комунальної власності	Проведення конкурсу між підприємствами будь-якої форми власності	Привабливі умови оренди за умов досягнення певних результатів використання переданого в оренду майна
Концесія	Передача в концесію об'єктів інфраструктури з метою поліпшення якості послуг, залучення бізнесу до їх фінансування (комунальні, транспортні послуги; переробка сміття тощо)	Величина інвестицій (за умов обмеження бюджетних можливостей); мінімізація ризиків для бізнесу (норми прибутку на інвестований капітал)	Повна відповідальність інвестора за ризики в рамках концесійного договору
Повна приватизація	Покращення використання комунальної власності	Конкурс серед потенційних інвесторів щодо реалізації соціально значущих об'єктів (наприклад соціальне житло)	Наступна повна приватизація інноваційних об'єктів; звільнення від сплати за земельну ділянку та ін.

Зрозуміло, що впровадження таких форм взаємодії обов'язково супроводжується виникненням системи ризиків. Наприклад розвиток рекреаційного господарства або

створення інноваційного туристичного продукту в регіоні може супроводжуватися виникненням таких ризиків: ризики управління рекреаційною інфраструктурою та забезпечення ефективності її функціонування; ризики, пов'язані із платоспроможністю потенційних споживачів послуг (незбалансованість пропозиції туристичних послуг населенню та платоспроможного попиту на них); ризики інвестування, що виникають при зміні тарифної чи бюджетної політики. Відповідно кожна сторона має різні можливості управління цими ризиками, що потребує формування відповідного механізму їх розподілу.

Потребують розвитку такі організаційно-управлінські форми взаємодії бізнесу та регіональних органів влади, які дають можливість: з'ясувати наявні перешкоди та бар'єри у реалізації конкретних інноваційних проєктів; визначити шляхи використання наявних конкурентних переваг у розвитку регіону; мінімізувати можливі негативні впливи, обмеження, ризики; узгодити напрями створення та розвитку перспективних зон підприємницької активності; визначити перспективні види діяльності; створити сприятливі умови розвитку людського потенціалу в цілому. Йдеться насамперед про проведення системи заходів консультативного, інформаційного характеру, конференцій тощо, спрямованих на визначення та подолання існуючих конфліктних ситуацій.

З метою раціонального використання наявного ресурсного потенціалу розвитку територій можливим є впровадження інститутів самоорганізації, що водночас, є важливою формою підвищення активності територіальної громади. Під саморегулюванням розуміють самостійну та ініціативну діяльність суб'єктів підприємницької діяльності та тих суб'єктів, сфера інтересів яких пов'язана з певною сферою господарства. Ця діяльність спрямована на розроблення та встановлення місцевих (локальних, притаманних даній території) стандартів та правил залучення територіальних ресурсів розвитку, що не суперечать законодавчо визначеним нормам господарювання та ведення бізнесу, сучасним вимогам до виробництва продукції, але дають водночас змогу також забезпечити контроль за їх дотриманням, врегулювати існуючі конфлікти суб'єктів господарювання. Коло потенційних учасників саморегулюючих організацій може бути розширено за рахунок залучення до них споживачів даної продукції або послуг, регіональних органів управління, органів місцевого самоврядування.

Вибір моделі взаємодії бізнес-структур та органів влади на регіональному рівні, обґрунтування інноваційних механізмів реалізації інноваційних пріоритетів стратегій розвитку регіонів залишаються актуальними, їх впровадженню має сприяти вирішення низки завдань: здійснення моніторингу інноваційно-інвестиційного розвитку регіону; визначення інноваційного потенціалу регіону; оцінювання програмного забезпечення інноваційного та науково-технічного розвитку регіону в умовах реалізації вимог СОТ; розроблення організаційно-економічних засад забезпечення конкурентоспроможності регіону; формування адекватного завданням стратегії фінансово-економічного механізму забезпечення інноваційного розвитку регіону; здійснення стратегічного планування і прогнозування розвитку регіону, окремих сфер та галузей господарства регіону. Така постановка завдань дасть змогу визначити перспективні напрями розвитку малого та середнього бізнесу на регіональному рівні, спрямувати підприємницький потенціал на вирішення проблеми оптимізації спеціалізації господарства регіону в умовах поглиблення глобалізаційних процесів, забезпечення комплексності розвитку. Впровадження інноваційних механізмів взаємодії бізнесу та регіону дасть змогу активізувати процеси кластеризації економіки регіонів, формування мережевих систем, нових територіально-виробничих форм господарства; забезпечити розвиток інноваційної інфраструктури; визначити оптимальні управлінські моделі інноваційного розвитку з урахуванням системи місцевих факторів впливу.

## Список літератури

1. Стратегическое управление: регион, город, предприятие / Под ред. Д.С. Львова, А.Г. Гранберга, А.П. Егоршина; ООИ РАН, НИМБ. – ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 605 с.
2. Онищенко В.О., Комеліна О.В. та ін. Стратегія розвитку Полтавської області на період до 2015 року.
3. Алимов О.М., Микитенко В.В. Стратегічний потенціал – сукупні можливості національної економіки по досягненню цілей збалансованого розвитку // Продуктивні сили України. – № 1. – 2006. – С.135-150.
4. Мырынюк А.Н. Преимущества и общие формы взаимодействия властных органов управления и бизнес-структур // Микроэкономика. – 2008. - № 4. – С. 62-67.

В статье предложены подходы относительно внедрения стратегического управления инновационным развитием региона, рассмотрены модели взаимодействия бизнеса и региональных органов власти, обоснована необходимость внедрения инновационных механизмов реализации цели и задач стратегии развития.

In the article offered approach in relation to introduction of strategic management innovative development of region, the models of co-operation of business and regional organs of power are considered; the necessity of introduction of innovative mechanisms of realization of purpose and tasks of strategy of development is grounded.

*Одержано 18.03.09 р.*

**А.О. Левченко доц., канд. екон. наук, А.В. Янішевська, асп.**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## Молодіжне підприємництво – перспективний шанс для молодих спеціалістів

У даній статті висвітлено значимість молодіжного підприємництва для забезпечення ефективної зайнятості молоді; визначені функції молодіжного підприємництва та окреслені основні заходи для підтримки розвитку молодіжного підприємництва.

**бізнес, зайнятість, конкуренція, молодь, освіта, підприємництво, потенціал, працевлаштування, ринок праці, робоче місце**

Одним із найактуальніших прагнень сучасної молоді є досягнення особистої і, насамперед, фінансової свободи. Молодь, у своїй переважній більшості, позитивно ставиться до ринкових форм господарювання, вона більш активна і пристосована до підприємництва.

Молодіжне підприємництво – це елемент підвищення рівня зайнятості серед молоді та створення нових малих підприємств і додаткових робочих місць. Розвиток молодіжного підприємництва є одним із найважливіших напрямків економічної політики країни. Проте на сьогодні цей процес відбувається в нашому суспільстві дуже повільно. Сектор малого бізнесу в Україні охоплює понад 2,0 млн. суб'єктів малого підприємництва.

Майже 10 відсотків молодих людей віком від 18 до 28 років займаються підприємницькою діяльністю. Серед 29-39-річних осіб, які є активною, досить освіченою, професійно підготовленою для самостійної економічної діяльності групою населення, він становить 10 відсотків.

Але, у молодіжному середовищі зростає соціальна напруженість, викликана підвищенням загально рівня безробіття. Сьогодні для суспільства небезпечною є не тільки сама проблема безробіття, а й недосконалість механізму його профілактики. У такій ситуації створення сприятливих умов для розвитку молодіжного підприємництва та реалізації підприємницького потенціалу молоді дасть відповідний соціальний ефект.

Проблемами молоді та молодіжного підприємництва займаються такі вітчизняні вчені як Ю.О.Белкін, М.Ф.Головатий, В.А.Головенько, І.Л.Демченко, Н.М.Комарова, О.М.Костенко, Я.В.Немирівський, О.В.Пустовойт, О.О.Яременко, а також науковці Російської Федерації, зокрема С.В.Алещонок, І.М.Ільїнський, В.К.Криворученко, В.Т.Лісовський, В.О.Луков, М.В.Мошняга, В.В.Нехаєв, Д.Р.Полієва, С.Б.Путинський, Б.О.Ручкін, Є.Г.Слуцький, В.І.Чупров та ін..

Проте, незважаючи на численні публікації, присвячені визначенню та вирішенню проблем зайнятості молоді, питанню молодіжного підприємництва як засобу підвищення рівня зайнятості молоді приділено ще недостатньо уваги.

Тому, основною метою даної статті є висвітлення значимості молодіжного підприємництва як способу вирішення проблеми зайнятості молоді та визначення основних заходів для підтримки розвитку молодіжного підприємництва.

Незважаючи на багатовікову історію підприємництва, найважливішу частину якого становить мале підприємництво, до сьогоднішнього дня немає чіткого розуміння цього економічного явища, не говорячи про таке явище як молодіжне підприємництво.

Однак з методологічної точки зору правильне розуміння суті молодіжного підприємництва має велике значення з наступних причин:

а) молодіжне підприємництво як новий напрямок у розвитку економічних процесів дозволяє ефективно вирішити проблему зайнятості молоді;

б) молодіжному підприємництву необхідна державна підтримка, а також облік та аналіз його функціонування на державному, регіональному й муніципальному рівнях;

в) процес розвитку молодіжного підприємництва і його функціонування пов'язаний з витратами і вимагає контролю цільового використання коштів з боку державних і муніципальних органів;

г) відсутність економічного, правового й соціального захисту молодіжного підприємництва може призвести до серйозних негативних наслідків;

д) молодіжне підприємництво є особливо ризикованим видом діяльності, яке досить уразливе від недобросовісної конкуренції, адміністративних бар'єрів та інших.

Молодіжне підприємництво являє собою особливий вид економічної активності молоді, спрямований на досягнення економічних інтересів, розкриття творчого потенціалу та самореалізацію молоді. Молодіжне підприємництво, забезпечуючи зайнятість молоді, реалізується в таких функціях, як економічна, соціальна, ресурсна, демографічна, політична [1]. При цьому формами прояву цих функцій повинні бути знання, ініціатива, новаторство, здатність і готовність приймати на себе економічні ризики, створення додаткових робочих місць для молоді, а також умови найбільш повної їхньої реалізації в ринковій економіці на основі системного підходу.

Системний підхід у розгляді молодіжного підприємництва припускає оптимізацію нормативно-правової бази, управління молодіжним підприємництвом з боку держави й регіональних структур в рамках молодіжної політики, розвитку системи фінансово-кредитних інструментів, створення ефективної інфраструктури.

Таке поняття молодіжного підприємництва відрізняється новою якістю, яка опирається на активний і новаторський характер діяльності молоді, за допомогою якої надається можливість створювати принципово нові цінності, застосовувати нові технології, впроваджувати нові форми організації виробництва, збуту й самої підприємницької діяльності з метою її більш високої економічної та соціальної ефективності.

Економічна функція в молодіжному підприємстві проявляється в самому факті функціонування цієї діяльності в умовах обмеженості зайнятості, а також фінансових, майнових і інформаційних ресурсів регіону. З рівнем розвитку молодіжного підприємництва тісно пов'язаний творчо-пошуковий інноваційний тип господарювання. У рамках економічної функції молоді підприємці можуть використовувати нові ідеї й здійснювати прийнятні способи для досягнення поставленої мети [2].

Реалізація економічної функції молодіжного підприємництва ускладнюється з наступних основних причин:

а) відсутність правової захищеності молодого підприємця. Поняття «молодіжне підприємництво» відсутнє у Цивільному, Бюджетному й Податковому кодексах України;

б) низький рівень економічних знань і правовий нігілізм керівників і провідних спеціалістів підприємств та організацій;

в) адміністративні бар'єри і недовіра громадян до державної політики підтримки підприємництва взагалі;

г) високий рівень інфляції в порівнянні із розвиненими західними країнами;

д) корупція й недосконале податкове законодавство;

е) відсутність доступу до пільгових кредитів.

Соціальна функція молодіжного підприємництва характеризується забезпеченням зайнятості молоді, створенням умов для реалізації потенційних можливостей молодих людей, вирішенням проблеми молодіжного ринку праці. Чим ефективніше буде функціонувати молодіжний бізнес, тим вище буде рівень трудової зайнятості молоді, тим більше коштів буде надходити в бюджети різних рівнів і позабюджетні фонди для фінансування соціальних програм. Важливо те, що соціальна функція молодіжного підприємництва проявляється у формуванні нової верстви людей: заповзятливих, ініціативних, здатних домагатися поставленої мети. Цьому сприяє високий ступінь дружніх і сімейних зв'язків, що призводить до згуртованості молоді в цій сфері діяльності, а значить поліпшення економічного становища самих молодих людей і їхніх родин. Крім того, у молодих колективах розвиваються неформальні відносини між керівником і персоналом, що підвищує рівень психологічних методів управління й у цілому його ефективності.

Економічний інтерес є рушійним мотивом підприємництва, він матеріалізується в прагненні одержання прибутку. Однак розвиток молодіжного підприємництва в більшій мірі не дозволяє змішувати особистий інтерес із егоїзмом. Саме молодь здатна з метою зростання свого статусу діяти в інтересах суспільства.

Виходячи з вищесказаного, розвиток молодіжного підприємництва міг би стати одним із шляхів зниження напруженості на ринку праці, підтримки зайнятості молоді та, в цілому, поліпшення соціально-економічного стану регіону. Однак у сформованій ситуації податкового законодавства, яке постійно змінюється, відсутністю прозорих правил ведення бізнесу, адміністративними бар'єрами на шляху створення і становлення підприємницьких структур саме існування молодіжного підприємництва, не говорячи про його розвиток, стає проблематичним [3].

Необхідно підкреслити переваги й вигоди молодіжного підприємництва як фактору забезпечення зайнятості молоді в регіоні. Сьогодні молодіжне підприємництво повинно стати тією суспільною силою, економічні інтереси якої повністю збігаються з інтересами регіону й держави. Саме молоді підприємці, зацікавлені в створенні здорового, цивілізованого економічного середовища, заснованого на здоровій конкуренції й можливості максимально реалізувати свій творчий потенціал.

Своєю діяльністю молоді підприємці створюють матеріальні блага, представляють реальну, соціально-активну силу суспільства. Слід зазначити, що такий успіх досягається в основному завдяки власній ефективній роботі підприємців, а не завдяки винятково вигідному положенню на ринку або доступу до ресурсів країни. Молодіжне підприємництво також зацікавлене в підвищенні споживчого попиту, у зростанні доходів населення, у нарощуванні обсягів вироблених товарів і послуг, у створенні робочих місць.

В теперішній час в нашій державі практично відсутнє розуміння фундаментальної ролі малого й молодіжного підприємництва у здійсненні економічних перетворень. Як правило, підприємництву відводиться допоміжна роль, що знаходить своє відбиття в конкретних рішеннях, прийнятих різними органами влади [4].

Нерозвиненість інфраструктури, розрізненість підприємницької діяльності, слабка інформованість про спеціалізовані загальнодоступні організації по наданню навчальних, консультаційних і інформаційних послуг перешкоджає становленню цивілізованого підприємництва, залишаючи підприємця один на один з безліччю складних економічних, фінансових, технологічних, організаційних питань. Погано налагоджена взаємодія регіонів, як у плані обміну інформацією та досвідом у розвитку підприємництва, так і в плані організації практичної, господарської взаємодії підприємців різних регіонів між собою. Не вирішуються питання розвитку

молодіжного підприємництва. У цілому вони не є предметом дослідження на різних рівнях управління.

У зв'язку з цим, необхідна розробка та реалізація територіальної Програми забезпечення зайнятості молоді на основі розвитку молодіжного підприємництва.

Завдання Програми визначаються її кінцевою метою та мають полягати:

- у створенні правових, економічних, організаційних умов для розвитку молодіжного підприємництва в Кіровоградській області;
- у підвищенні ефективності використання інфраструктури підтримки молодіжного підприємництва;
- в удосконаленні механізмів фінансово-кредитної підтримки інвестиційних технологій, у консолідації коштів для фінансування пріоритетних напрямків молодіжного підприємництва;
- у подоланні адміністративних бар'єрів на шляху розвитку молодіжного підприємництва;
- у наданні методичної, інформаційної, консультаційної, освітньої й правової підтримки молодіжного підприємництва;
- в організації виробничо-маркетингової підтримки молодіжного підприємництва.

Програма являє собою план дій адміністрацій, фондів, громадських організацій по забезпеченню зайнятості молоді й розвитку молодіжного підприємництва, впровадженню конкретних молодіжних підприємницьких проектів.

Перелік основних заходів Програми включає наступні дії:

- а) удосконалення регулювання молодіжного ринку праці;
- б) формування нормативно-правової бази розвитку й підтримки молодіжного підприємництва;
- в) методичне, організаційне та інформаційне забезпечення розвитку молодіжного підприємництва;
- г) будь-який розвиток інфраструктури підтримки молодіжного підприємництва;
- д) фінансово-кредитна та інвестиційна підтримка молодіжного підприємництва;
- е) виробничо-маркетингова підтримка молодіжного підприємництва;
- ж) освітня підтримка й кадрове забезпечення молодіжного підприємництва.

Фінансування Програми повинне здійснюватися за рахунок коштів, передбачених в обласному бюджеті на поточний рік, а також за рахунок інших джерел фінансування, передбачених чинним законодавством.

Очікувані результати реалізації програми:

- збільшення кількості малих підприємств на 10%;
- збільшення кількості робочих місць на 15-20%;
- насичення ринку конкурентоспроможними товарами й послугами місцевого виробництва;
- підвищення ефективності діяльності селянсько-фермерських господарств;
- приріст обсягів виробництва малих підприємств по всіх галузях економіки області на 20-24%;
- підвищення соціальної ефективності за рахунок підвищення рівня зайнятості молоді і вирішення проблеми дитячої праці;
- збільшення податкових надходжень у бюджети всіх рівнів від сфери молодіжного підприємництва на 15-20%.

Необхідна розробка Положення про майнову підтримку молодіжного підприємництва, яке визначає порядок надання пільг у формі зниження орендної плати. Важливим механізмом позабюджетного фінансування, взаємного кредитування,

самофінансування юридичних і фізичних осіб за рахунок об'єднання своїх фінансових ресурсів є кредитно-споживчі кооперативи. Це важливий напрямок варто серйозно розвивати. При цьому особливу роль у підтримці молодіжного підприємництва може зіграти Положення про порядок організації й проведення конкурсів по розміщенню обласного замовлення на поставки продукції для державних потреб області.

Отже, молодіжне підприємництво повинно стати предметом все більшої уваги з боку всіх рівнів влади, оскільки воно сприяє формуванню середнього класу, стабілізації суспільства, забезпеченню зайнятості молоді та вирішенню інших соціально-економічних завдань.

Розвиток молодіжного підприємництва зробить серйозний вплив і на розвиток економіку регіонів та областей. Виняткова соціальна функція молодіжного підприємництва: при зростаючій напруженості на ринку праці молодіжне підприємництво, як і бізнес взагалі, є основною можливістю створення нових робочих місць. Молодіжне підприємництво не лише сприятиме підвищенню рівня життя суспільства, скороченню безробіття через створення нових робочих місць, а і формуванню прошарку "середнього класу", який є основою соціально-економічних реформ, гарантом політичної стабільності та демократичного розвитку суспільства.

## Список літератури

1. Куцоконь М.П. Молодіжне підприємництво та активізація суб'єктивного підприємницького потенціалу молоді. Навчально-методичний посібник / За ред. проф. Гудзя П.В. – Донецьк: Юго-Восток, 2006.- 286с.
2. Мкртчян: „Як створити власне підприємство...”// [www.mpravda.com](http://www.mpravda.com), 06 серпня 2008.
3. Молодіжне підприємництво, його місія і головні засади // [www.mlu.org.ua](http://www.mlu.org.ua).
4. Артюшкова А.В. Сучасні проблеми розвитку молодіжного підприємництва//Молодь і підприємництво. Матеріали регіональної студентської науково-практичної конференції м.Донецьк, 28 жовтня 2003р.-Донецьк: ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2003.

В данной статье отражена значимость молодежного предпринимательства для обеспечения эффективной занятости молодежи; определены функции молодежного предпринимательства и очерчены основные мероприятия для поддержки развития молодежного предпринимательства.

In this article is reflected meaningfulness of youth enterprise for providing the effective employment of young people; the functions of youth enterprise are certain and basic measures are outlined for support the development of youth enterprise.

*Одержано 18.03.09 р.*

## Багатокритеріальні задачі ухвалення управлінських рішень

Розглянуто сутність та особливості ухвалення управлінських рішень багатокритеріальних задач, шляхом об'єднання багатьох критеріїв в один за допомогою так званих вагових коефіцієнтів. Дослідження операцій, ухвалення управлінських рішень, багатокритеріальні задачі, методи та моделі, вагові коефіцієнти, критерії

**Проблема та її зв'язок із науковими і практичними завданнями.** Моделі, що описують поведінку людей, активно використовуються в теорії дослідження операцій. Дослідження операцій - науковий напрям, що склався, добре відомий в сучасному світі. Як визначає Е. С. Вентцель [1], під дослідженням операцій розуміють застосування математичних, кількісних методів для обґрунтування рішень у всіх областях цілеспрямованої людської діяльності.

Основними етапами рішення будь-якої задачі в дослідженні операцій є: побудова моделі; вибір критерію оптимальності; знаходження оптимального рішення. Для підходу дослідження операцій характерні наступні особливості.

Використовувані моделі носять об'єктивний характер. Побудова моделей розглядається в рамках дослідження операцій як засіб віддзеркалення об'єктивно існуючої реальності. Це вимога, запропонована Р. Вагнером, вельми примітна. Вона визначає, що діяльність людей, яка описується моделлю, підпорядкована вимогам доцільності.

Керівник отримує науково обґрунтоване рішення. За замовленням керівника аналітик досліджує організацію, зовнішню середу і намагається побудувати адекватну модель. У цій роботі сама ЛПП (людина, яка приймає рішення) найчастіше не потрібна. У описі багаточисельних випадків застосування методів дослідження операцій, підкреслюється, що група аналітиків самостійно знаходить вдале рішення.

Існує об'єктивний критерій успіхів в застосуванні методів дослідження операцій. Якщо проблема, що вимагає рішення, ясна і критерій визначений, то аналітичний метод відразу показує, наскільки нове рішення краще старого.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз багатьох реальних практичних проблем, з якими стикалися фахівці з дослідження операцій, природним чином привів до появи класу багатокритеріальних завдань.

При появі багатьох критеріїв завдання вибору якнайкращого рішення мають наступні особливості. Завдання має унікальний, новий характер - немає статистичних даних, що дозволяють обґрунтувати співвідношення між різними критеріями. На момент ухвалення рішення принципово відсутня інформація, що дозволяє об'єктивно оцінити можливі наслідки вибору того або іншого варіанту рішення. Але оскільки так чи інакше рішення має бути вирішене, то недолік інформації необхідно заповнити. Це може бути зроблено лише людьми на основі їх досвіду і інтуїції.

Одним з перших підходів до ухвалення рішень при двох критеріях є метод «вартість - ефективність». Метод «вартість - ефективність» складається з трьох основних етапів:

– побудови моделі ефективності;

- побудови моделі вартості;
- синтезу оцінок вартості і ефективності.

Модель складається з двох часток - моделі вартості і моделі ефективності.

Модель вартості представляє залежність спільної вартості від кількості об'єктів, а модель ефективності — залежність вірогідності впровадження угод. Обидві моделі в даному випадку можна розглядати як об'єктивні: вони будуються на базі фактичних даних, надійного статистичного матеріалу. Проте вихідні параметри цих моделей не об'єднуються за допомогою заданої залежності; використовується думка керівника, який визначає граничні значення вартості, необхідні значення ефективності. Часто використовують відношення вартості до ефективності, але при цьому рекомендується звертати увагу на абсолютні значення цих величин.

Основна відзнака приведеної моделі від типових моделей дослідження операцій полягає в появі суб'єктивних думок при синтезі вартості і ефективності. У спільному випадку на етапі синтезу вартості і ефективності рекомендується використовувати два основні підходи:

- фіксованої ефективності при мінімально можливій вартості (при такому підході вибирається «найдешевша» альтернатива, що володіє заданою ефективністю);
- фіксованої вартості і максимально можливої ефективності (випадок бюджетних обмежень) [2].

Сенс цих підходів ясний — переказ одного з критеріїв оцінки альтернатив в обмеження. Але при цьому відразу ж виникає питання: як, на якому рівні встановити обмеження на один з критеріїв. Об'єктивна і єдино можлива відповідь на це питання в спільному випадку рішення не витікає з умов завдання. Ні необхідна ефективність, ні бюджетні обмеження не встановлюються зазвичай достатньо жорстко. Очевидно, що при декількох критеріях це ж питання стає істотно складнішим. Інакше кажучи, коли аналітик переводить всі критерії, окрім одного, в обмеження, він здійснює свавілля, нічим не виправдане з погляду керівника, відповідального за вирішення проблеми. У ряді випадків використовують відношення двох вказаних вище критеріїв.

Автори методу застерігають проти механічного використання співвідношення вартості до ефективності, указуючи, що воно може бути одним і тим же при різних абсолютних значеннях чисельника і знаменника.

**Постановка завдання.** Опишемо одне класичне завдання дослідження операцій. Одна з них отримала назву узагальненого транспортного завдання. Хай є велика автотранспортна компанія, що перевозить пасажирів по різних маршрутах. Керівництво компанії визначає, які автомобілі (по місткості) і скільки автомашин повинні обслуговувати різні маршрути. Вважається, що відомі потоки пасажирів між різними містами і спільне число наявного автотранспорту різного типу. Потрібно розподілити автотранспорт по маршрутах так, щоб мінімізувати витрати на їх обслуговування.

Транспортне завдання формулюється таким чином. Є  $m$  постачальників  $P_1, P_2, \dots, P_m$  однорідній продукції. Максимальні об'єми постачань продукції задані і рівні  $a_i, i = 1, 2, \dots, m$ . Ці перевезення використовується  $n$  споживачами. Об'єми потреб задані і рівні  $b_j, j = 1, 2, \dots, n$ .

Вартість перевезення одиниці продукції від  $i$ -го постачальника до  $j$ -го споживача відома для всіх,  $i = 1, 2, \dots, m$ , та  $j = 1, 2, \dots, n$  і рівна  $c_{ij}$ .

Потрібно встановити такі об'єми перевезень  $x_{ij}$  від кожного постачальника  $P_i$  ( $i = 1, 2, \dots, m$ ) до кожного споживача  $Q_j$  ( $j = 1, 2, \dots, n$ ), щоб сумарні витрати на перевезення були мінімальними і потреби всіх споживачів були задоволені (якщо це можливо).

Математична модель завдання має вигляд (1):

$$\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n c_{ij} x_{ij} \longrightarrow \min$$

$$\sum_{j=1}^n x_{ij} \leq a_i, \quad i = 1, 2, 3, \dots, m \quad \sum_{i=1}^m \tilde{d}_{ij} \geq b_i, \quad j = 1, 2, 3, \dots, n \quad (1)$$

$$x_{ij} \geq 0, \quad i = 1, 2, \dots, m, \quad j = 1, 2, \dots, n. \quad \sum_{i=1}^m a_i = \sum_{j=1}^n b_j.$$

Маємо так звану закриту (збалансовану) транспортну задачу.

Розглянемо узагальнене транспортне завдання. Додамо до критерію мінімальних витрат на обслуговування автомобілів цілком природні критерії максимуму прибутку і максимуму комфорту для пасажирів. Якщо є три критерії, то необхідно погоджувати їх. Аналіз багатьох реальних практичних проблем, з якими стикалися фахівці з дослідження операцій, природним чином привів до появи класу багатокритеріальних задач. При появі багатьох критеріїв завдання вибору якнайкращого рішення мають наступні особливості. Завдання має унікальний, новий характер — немає статистичних даних, що дозволяють обґрунтувати співвідношення між різними критеріями [3].

На момент ухвалення рішення принципово відсутня інформація, що дозволяє об'єктивно оцінити можливі наслідки вибору того або іншого варіанту рішення. Але оскільки так чи інакше рішення має бути вирішене, то недолік інформації необхідно заповнити. Це може бути зроблено лише людьми на основі їх досвіду і інтуїції.

Один із підходів вирішення багатокритеріальних задач — переведення одного з критеріїв оцінки альтернатив в обмеження. Але при цьому відразу ж виникає питання: як, на якому рівні встановити обмеження на один з критеріїв. Об'єктивна і єдино можлива відповідь на це питання в спільному випадку не витікає з умов завдання. Очевидно, що при декількох критеріях це ж питання стає істотно складнішим.

Інший підхід до синтезу вартості і ефективності приводить до побудови множини Еджворта - Парето. Порівняємо два варіанти на множині Еджворта - Парето. Порівнюючи варіанти, що знаходяться на безлічі Парето, ЛПР зупиняється на одному з них і робить свій остаточний вибір [4].

Розглянемо труднощі для ЛПР при ухваленні управлінських рішень. Щоб вирішити, необхідно, по-перше, встановити, наскільки позитивні значення по критеріях досяжні одночасно. В деяких випадках, число змінних, що описують область допустимих значень, дорівнює сотням і тисяч. Отримуючи якимось із способів рішення задачі, ЛПР бачить співвідношення між критеріями. Результати таких спроб дозволяють зрозуміти, чого можна досягти і чого не можна.

Разом з цим ЛПР виробляє компроміс між оцінками по критеріях, визначаючи бажане для всього відношення між ними в точці рішення. Проведемо дослідження рішень на множині Еджворта - Парето (Е-П) [5].

Один з можливих способів рішення цієї задачі полягає в попарному порівнянні альтернатив і виключення домінуючих. Завдання виділення безлічі Е-П зазвичай розглядається як попереднє. За ним слідує найбільш істотний етап ухвалення рішень. При появі багатокритеріальних завдань виникла ідея побудови простору Е-П і організації роботи ЛПР на цій безлічі. З сучасних напрямів досліджень, що йдуть по цьому шляху, необхідно виділити два підходи.

Перший з них пов'язаний з візуалізацією безлічі Е-П і наданням ЛПР можливості проводити аналіз на площині пар критеріїв при фіксованих значеннях інших критеріїв. Цей підхід отримав назву методу досяжних цілей [6].

Інший підхід застосовується в тих випадках, коли ЛПР може відновити по

сукупності критеріальних оцінок та інших параметрів цілісний вигляд альтернативи.

**Викладення матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Проведемо постановку багатокритеріального завдання лінійного програмування. Тепер, коли основні труднощі для ЛПР стали ясні, можна сформулювати багатокритеріальне завдання лінійного програмування.

Кожен з критеріїв лінійно пов'язаний із змінними:

$$C_i = \sum_{j=1}^n c_{ij} x_{ij}, \quad (2)$$

де  $n$  - число змінних ( $j = 1, 2, \dots, n$ );

$c_{ij}$  - числові коефіцієнти.

Потрібно: знайти рішення  $X$  в області  $D$ , при якому досягаються найбільш прийнятні значення по всіх критеріях. Інакше кажучи, потрібно знайти такі критеріальні оцінки, при яких досягається максимальне значення апріорі невідомої функції корисності ЛПР.

Розглянемо вагові коефіцієнти важливості критеріїв. При появі багатокритеріальних завдань виникли додаткові труднощі їх вирішення, пов'язані з отриманням інформації від ЛПР. Природною реакцією на це було прагнення отримати таку інформацію відразу і швидко усунути багатокритеріальність. Цей підхід був реалізований шляхом об'єднання багатьох критеріїв в один за допомогою так званих вагових коефіцієнтів важливості критеріїв. Глобальний критерій обчислюється за формулою

$$C_{gk} = \sum_{i=1}^N w_i C_i, \quad (3)$$

де  $C_i$  - приватні критерії; ( $i = 1, 2, \dots, N$ );

$w_i$  - ваги (коефіцієнти важливості) критеріїв:

$$\sum_{i=1}^N w_i = 1; \quad 0 \leq w_i \leq 1. \quad (4)$$

Ідея такого об'єднання полягає в тому, що ЛПР призначає числа (часто за чисельною шкалою 1—100), що представляють для нього цінність даного критерію. Далі, вагові коефіцієнти нормуються на основі умови (5). Легко побачити, що рішення, відповідають крапкам і на безлічі Е-П, можуть бути представлені у вигляді

$$C_A = \sum_{i=1}^{i-2} w_i^A C_i^A; \quad C_B = \sum_{i=1}^{i-2} w_i^B C_i^B. \quad (5)$$

Існує лема, яка затверджує, що для лінійного завдання будь-яке ефективне, таке рішення, що знаходиться на безлічі Е-П та може бути представлене у вигляді (4), тобто у вигляді вагів, помножених на приватні критерії. Отже, формально завдання зводиться до знаходження вагів.

Виникла ідея, що ці ваги можна отримати від ЛПР оперативно. Якщо ЛПР важко на початку процесу рішення (до вивчення області) відразу назвати ці ваги, то можна побудувати модель наступного змісту: ЛПР призначає первинні ваги, дивиться на рішення і коректує ваги до отримання задовільного результату.

Пропонується розділити рішення на три етапи. Запропонована класифікація заснована на характері інформації, що отримується від ЛПР на фазі аналізу. На першому ЛПР безпосередньо призначає ваги критеріїв і коректує їх на основі отриманих рішень. На другому етапі завдання ЛПР полягає в порівнянні багатокритеріальних рішень. Ця група називається оцінкою векторів. На третьому етапі

ЛПР проводить накладення обмежень на значення критеріїв і на область допустимих значень. Цей етап називається пошуком задовільних рішень.

Перш ніж перейти до розгляду кожного етапу, слід вказати на спільні попередні етапи. Перед рішенням задачі рекомендується провести нормування критеріїв, визначивши діапазон їх зміни від 0 до 1:

$$C_k^i = \frac{C_k(x) - C_k^{mn}(x)}{C_k^{mk}(x) - C_k^{mn}(x)}, \quad (6)$$

де  $C_k^{mn}(x)$  - мінімально - і  $C_k^{mk}(x)$  - максимальні можливі значення  $k$ -ого критерію;

$C_k(x)$  — проміжне значення.

Крім того, як це було показано вище, для кожного з критеріїв обчислюється оптимальне абсолютне значення. Вектор таких (недосяжних одночасно) значень допомагає ЛПР оцінити межі можливого.

**Висновки та напрямки подальших досліджень.** Істотна відмінність проблем ухвалення рішень від проблем дослідження операцій полягає в наявності багатьох критеріїв оцінки якості рішення. Компроміс між критеріями може бути знайдений тільки на основі переваг ЛПР. Існує особливий клас завдань ухвалення рішень, в яких моделі мають об'єктивний характер (як в завданнях дослідження операцій), але якість рішень оцінюється по багатьом критеріям.

Ці завдання можуть бути названі багатокритеріальними завданнями з об'єктивними моделями. Вони знаходяться на межі між дослідженням операцій і ухваленням рішень.

## Список літератури

1. Вентцель Е.С. Дослідження операцій. М.: Наука, 1980.
2. Вагнер Г. Основи дослідження операцій. М.: Мір, 1973.
3. Ларічев О.І. Об'єктивні моделі і суб'єктивні рішення. М.: Наука, 1987.
4. Simon H., Newell A. Heuristic problem solving: the next advance in operations research // Oper. Res. 1958. V. 6, Jan.
5. Wallenius H., Wallenius Y., Vartia P. An approach to solving multiple criteria macroeconomic policy problems and an application // Management Science. 1978. V. 24, J# 10, June.
6. Штойер Р. Многокритериальная оптимизация. Теория, вычисления и приложения. М.: Радио и связь, 1992.
7. Monarchi D. E., Weber J.E., Duckstein L. An interactive multiple objective decision making aid using nonlinear goal programming//M. Zeleny (Ed.). Multiple criteria decision making. Berlin: Springer Verlag, 1976.

Рассмотрена сущность и особенности принятия управленческих решений многокритериальных задач, путем объединения многих критериев в один с помощью так называемых взвешенных коэффициентов.

Essence and features of acceptance of administrative decisions of multicriterion tasks is considered, by the association of many criteria in one by the so-called weigh coefficients.

*Одержано 13.04.09 р.*

## Роль креативних методів в системі управління конфліктними ситуаціями

Стаття присвячена проблемам використання креативних підходів до розв'язання конфліктних ситуацій та впровадження превентивних заходів в практику управління конфліктною ситуацією. Встановлено, що більшість конфліктних ситуацій можна успішно розв'язати за умов вмілого та ефективного управління.

**конфліктна ситуація, взаємодія працівників, стадії розвитку конфліктів, креативні підходи**

**Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями.** В наш час, коли умови життя людей часто і швидко змінюються, іноді кардинально, коли слово „стрес” і „депресія” відомі багатьом ще з шкільної парти, неможливо переоцінити актуальність проблеми конфлікту та методів його вирішення.

Неминучість виникнення суперечностей та протиріч є проявом закону єдності та боротьби протилежностей, одного з класичних законів розвитку. За цим законом будь-яке явище чи ситуація розглядається як єдність протилежних сторін, що взаємовиключають одна одну, долають опір свого антиподу, проте, водночас, не можуть існувати окремо, обопільно взаємозумовлюються (одна існує лише тому, що наявна інша). Єдність протилежностей завжди умовна, а їх боротьба абсолютна.

Однак сучасна школа менеджменту дійшла до висновку, що конфлікт, попри негативні риси, відіграє і позитивну роль – сприяє руху організації вперед і визначає фактори, що заважають цьому процесу. Термін „конфлікт” можна визначити як джерело творчої енергії, якою слід управляти, тобто спрямовувати її у бажане русло.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Дослідження фахівців об'єктивно стверджують, що більшість конфліктних ситуацій можна успішно розв'язати за умов вмілого та ефективного управління. Вирішення протиріч, як і будь-яка інша фаза управлінської діяльності, повинна розпочинатися з діагнозу проблеми – розгляду основних характеристик конфлікту: мотивів та цілей його учасників, суті та змісту суперечностей, динаміки розвитку ситуації.

Слово „конфлікт” походить від латинського „conflictus”, що в перекладі означає „зіткнення”. Відомі такі теорії конфліктів, як теорія структурного балансу Ф. Хайдера, структурно-функціональний підхід Т. Парсонса, теорія соціального конфлікту Л. Козера, конфліктологія У.Ф. Лінкольна, теорія стратегії поведінки в конфліктній ситуації К. Томаса тощо.

У зв'язку з таким розмаїттям теорій, присвячених проблемам конфліктів, існує велика кількість визначень цього поняття, що залежать від цілей дослідження конфлікту як соціального явища.

Так, прихильники структурно-функціонального підходу, зокрема Т. Парсонс [1], розглядали конфлікт, як явище, притаманне людському співіснуванню, але вважали конфлікт аномалією і зосереджувалися на проблемах досягнення згоди, рівноваги і стабільності колективу.

Однак, пізніше історичні процеси розвитку виробництва, показали тимчасовий характер теоретично обґрунтованої рівноваги і викликали до життя нову наукову модель – „конфліктну”, засновану на визнанні конфліктів в якості проникливих,

усюдисущих компонентів існування колективу. Так, зокрема, Р. Дарендорф писав, що конфлікт неможливо усунути навіть самими розумними діями, з ним необхідно рахуватись як з об'єктивною реальністю [2]. Головна з концептуальних підстав, на яких базуються дані наукові дослідження, полягає у визнанні конфлікту динамічним типом соціальних взаємовідносин, пов'язаних із потенційно можливими або реальними сутичками на ґрунті тих чи інших пріоритетів, інтересів чи цінностей, що постійно мають місце у колективі.

В умовах трансформації наявність конфліктних ситуацій носить позитивний характер. Коли будь-яка заміна застарілих і неефективних форм і методів роботи новими супроводжується виникненням суперечливих ситуацій, що є відображенням боротьби нового зі старим, конфлікт усуває негативні явища, стимулює зміни, демонструє їх неминучість, виступає джерелом інновацій, генератором нових структур, є важливим індикатором передкризового стану виробничого колективу підприємства.

Це вказує на те, що поява конфлікту в сучасному колективі не повинна розглядатись тільки як симптом неблагополуччя, але ж конфлікт виникає із-за об'єктивної різниці потреб і цілей тих людей, котрі вступають у взаємодію в процесі спільної діяльності. А саме, виникнення конфліктів у колективах визначається: виробничим процесом і виробничою ситуацією; особистісною своєрідністю членів колективу; відношенням особистостей до виробничої діяльності; психологічними особливостями внутрішньокolleктивних взаємовідносин.

Незалежно від того, йде конфлікт на загальну користь чи має негативні наслідки, необхідно мати уяву про причини, що призводять до його виникнення. Як відомо, проблеми легше попереджати, ніж їх вирішувати. Так і конфлікти – їх зародження треба вміти розпізнати із самого початку. Для чого необхідно звернутися до попередніх досліджень внутрішньокolleктивних конфліктів.

Так, У.Ф. Лінкольн [3] класифікує причини конфліктів по п'ятьох підставах: інформація, структура, цінності, відносини та поведінка, і відповідно виділяє п'ять основних факторів конфліктів:

- інформаційний фактор – це та інформація, що прийнятна для однієї сторони і неприйнятна для іншої;

- структурний фактор – це формальні і неформальні характеристики колективу, які виражаються у специфіці законодавства, у статусі, правах чоловіків і жінок, їх віці, ролі традицій, різних соціальних нормах;

- ціннісний фактор – це ті принципи, що проголошуються чи відкидаються, яких дотримуються чи якими зневажають, про які забувають чи які навмисно порушують;

- фактор взаємовідносин – пов'язаний із рівнем задоволення від взаємодії. Тут звертається увага на такі аспекти як: основа взаємовідносин (добровільні чи примусові); сутність взаємовідносин (незалежні, залежні, взаємозалежні); очікування від взаємовідносин; важливість взаємовідносин; цінність взаємовідносин; тривалість взаємовідносин; сумісність людей у процесі взаємовідносин; внесок сторін у взаємовідносини;

- поведінковий фактор – це стратегія поведінки в конфліктній ситуації: уникнення, пристосування, конкуренція, компроміс, співробітництво [4].

Спираючись на результати вивчення внутрішньокolleктивних конфліктів, можна зазначити їх причини, тобто види обставин соціальної взаємодії працівників, котрі призводять до зіткнення їх інтересів, думок, установок, цілей.

Матеріально-технічні обставини – робота на застарілому обладнанні, в непристосованих приміщеннях, на виробництвах із шкідливими умовами праці (загазованість, шум, вібрація тощо).

Виробничо-організаційні обставини – неефективна організація праці (нечіткий

розподіл обов'язків і функцій, недосконалість техніки обліку та контролю за мірою витраченої праці, порушення режимів праці та відпочинку, практика понаднормових робіт) та обліку заробітної плати (невпорядкованість нормування праці, систем оплати та преміювання).

Соціально-психологічні обставини – недосконалість системи підбору і розстановки кадрів, неправильна оцінка керівником професійної придатності працівників, обмеженість можливостей професійного зростання в рамках підприємства, проблеми адаптації (життєвий досвід, стриманість, цінності і традиції старшого покоління та прагнення до інновацій і критичність молоді), порушення демографічної структури за ознакою статі (статева однорідність колективів), несумісність деяких членів колективу.

Виникнення і розвиток внутрішньокolleктивних конфліктів багато в чому обумовлені демографічними й індивідуальними характеристиками.

За даними Н.В. Гришиної [5], для жінок більш характерні конфлікти, пов'язані з їх особистими проблемами: заробітною платою, розподілом відпусток, премій. Чоловіки більше схильні до конфліктів, пов'язаних безпосередньо із самою виробничою діяльністю (організація праці, визначеність трудових функцій і ін.), вони більш критично відносяться і до самої виробничої діяльності, і до керівництва. У молодих більшість конфліктів виникає з питань дисципліни. З віком більшу питому вагу займають конфлікти, пов'язані з цільовими характеристиками діяльності (як із самою роботою, так і з особистими потребами), одночасно скорочується число конфліктів, викликаних проблемами адаптації працівників у виробничому колективі (з приводу порушень трудової дисципліни, невідповідності вимогам, пропонованим керівником).

Інтереси різних соціо-професійних груп в особі робітників та керівників колективу, також суттєво відрізняються між собою. Внаслідок різниці у характерові і змісті праці, рівні освіти, доступі до влади та інформації ці групи мають різний соціальний статус, що часто стає причиною загострення протиріч між ними.

Аналіз наукових досліджень внутрішньокolleктивних конфліктів дозволяє виділити такі стадії їх розвитку:

а) виникнення конфліктної ситуації, яка фіксує наявність реальних протиріч в інтересах, потребах і цілях сторін – потенційний конфлікт. Наприклад, недоліки виробничого характеру (неритмічність в роботі, перебої в постачанні тощо) є причинами виникнення конфліктної ситуації. Те, який розвиток ця ситуація отримає, залежить від того, як сприймуть і оцінять її працівники. На цій стадії зароджується напруженість у взаємовідносинах, емоційні переживання характеризуються підвищеною тривожністю;

б) усвідомлення конфліктної ситуації пов'язане із сприйняттям реальності як конфліктної, із розумінням необхідності прийняття рішень до дії. На цій стадії в поведінці членів колективу проявляється роздратованість, неприязнь, агресивність та нерівновага. Як свідчить практика, конфліктна ситуація виникає в тих випадках, коли, на думку працівника, керівником створюється обстановка, в якій не можуть бути задоволені конкретні потреби і намагання підлеглого. Найчастіше конфліктна ситуація створюється в умовах несумісності здібностей, мотивів і цілей діяльності окремих працівників;

в) конфліктна взаємодія – найбільш гостра та емоційно напружена стадія конфлікту. Емоційний фон протікання конфлікту на цій стадії загострюється в багато разів;

г) вирішення конфлікту може і повинне починатись, минаючи конфліктну взаємодію шляхом усунення об'єктивних причин конфліктної ситуації (переговори,

колективне обговорення, посередництво);

д) післяконфліктна стадія характеризується глибокими переживаннями сторін. На цій стадії відбувається корекція їх самооцінок, домагань та відношень. Факти, отримані в дослідженнях американського психолога Л. Уолтера, показують, що саме на післяконфліктній стадії, коли учасники конфлікту готові до позитивних змін, можна проводити визначення перспектив подальшого розвитку взаємовідносин.

**Постановка завдання.** На кожній із стадій внутрішньокolleктивні конфлікти представляють собою в прямому сенсі економічну проблему, оскільки рівень конфліктності суттєво впливає на велику кількість виробничих показників. Втрати робочого часу від конфліктів та післяконфліктних переживань складають біля 15% від загального фонду робочого часу, а продуктивність праці у післяконфліктні періоди знижується від 1,2 до 16%. Практика антикризового управління доводить, що при однакових технічних і економічних передумовах, але різному соціально-психологічному стані результати господарської діяльності можуть коливатись в пропорції 1:3. Тому сьогодні перед менеджерами підприємств постає завдання впровадження превентивних заходів в практику управління конфліктною ситуацією.

**Викладення матеріалу та результати.** Способи і результати вирішення конфліктів відбивають можливості і шляхи колективного розвитку, дозволяють судити про життєздатність підприємства. Конфлікт, як невід'ємний елемент життєдіяльності колективу, може бути конструктивним (позитивним, діловим) та деструктивним (негативним, руйнівним).

Конструктивна конфліктність носить позитивний характер: вона зникає, як тільки зникає предмет спору, вирішується проблема чи завдання, які викликали зіткнення суджень і думок. Конструктивні наслідки внутрішньокolleктивного конфлікту зводяться до наступного:

- конфлікт повністю або частково усуває конкретні об'єктивні протиріччя, що виникають в силу складності організації спільної діяльності, помилок управління тощо;
- конфлікт впливає на взаємовідносини в колективі в цілому або в тій його частині, що опинилась втягнутою в конфлікт;
- конфлікт тестує ціннісні орієнтації людей, відносну силу їх мотивів, спрямованих на спільну діяльність і взаємовідносини; виявляє психологічну стійкість до стресових факторів внутрішньокolleктивної взаємодії;
- конфлікт позитивно впливає на ефективність спільної виробничої діяльності колективу, в якому він відбувся, за рахунок сприяння розвитку взаєморозуміння між працівниками;
- конфлікт дозволяє в тому чи іншому ступені послабити стан напруженості в колективі, окрім його можливих негативних наслідків.

Але конфлікт може і негативно впливати на взаємовідносини між працівниками та гальмувати розвиток колективу. Результатом конфлікту в колективі можуть стати зниження продуктивності, незадоволеність працею, зниження мотивації, настрою, збільшення плинності кадрів, погіршення соціальної взаємодії, порушення комунікацій, збільшення ролі неформальних груп тощо.

Деструктивні наслідки конфлікту проявляються у наступному:

- більшість конфліктів негативно впливають на психічний стан учасників конфлікту, їх настрій, здоров'я;
- в багатьох випадках конфлікт погіршує взаємовідносини між його учасниками під час конфлікту і після його завершення;
- конфлікт призводить до цілої низки дисфункціональних наслідків: зростання плинності кадрів і зниження продуктивності праці; зменшення співробітництва; слабка відданість своєму колективу; згортання взаємодії і спілкування між конфліктуєчими

сторонами; додання більшого значення задоволенню амбіцій у конфлікті, ніж вирішенню реальної проблеми;

- конфлікти негативно відображаються на ефективності спільної діяльності та на соціально-психологічному станові колективу.

Коли людина знаходиться в конфліктній ситуації, для більш ефективного вирішення проблеми необхідно вибрати певний стиль поведінки, що властивий саме їй, враховуючи при цьому стиль інших людей, а також природу самого конфлікту.

В залежності від типу, форми, важливості для людини самого конфлікту, від своїх власних статусно-рольових позицій, індивідуальних особливостей чи резервів (як психологічних, так і матеріально-фізичних), кожний учасник конфліктної ситуації обирає той чи інший тип поведінки. На жаль, у реальному житті більшість з нас цей вибір здійснює несвідомо. У ситуаціях, коли опонент є більш досвідченим або психологічно сильнішим, вибір типу поведінки нав'язується опонентом, він починає маніпулювати своїм противником і в такий спосіб досягає тих цілей, які ставив перед собою.

Ще один поширений варіант вибору типу поведінки - це наші звички і стереотипи. Якщо людина кілька разів домагалася бажаного результату у конфліктній ситуації певним чином, вона починає переносити цей варіант поведінки на всі інші конфліктні ситуації. Причому згідно із законами психологічного захисту вона витісняє із своєї свідомості всі свої невдачі і продовжує стереотипно реагувати навіть у тих ситуаціях, де цей тип поведінки задає всім тільки шкоди.

Управління конфліктом може виражатися у врегулюванні, завершенні, запобіганні, профілактиці, ослабленні, придушенні, відстрочці тощо. При цьому, головними методами управління конфліктом виступають: суперництво – спосіб, орієнтований на владу, на ствердження власного положення, тобто коли один задовольняє свої потреби за рахунок іншого, або може означати „відстоювання своїх прав”, захист своєї точки зору; узгодження – протилежність суперництву, коли людина ігнорує свої власні потреби, щоб задовольнити потреби іншого, тобто в цьому випадку присутній елемент самопожертви, великодушності та милосердя; ухил (відсторонення) – дипломатичне відкладання вирішення питання до кращих часів, невпевнений спосіб управління конфліктом; співробітництво – протилежність ухилу, передбачає спроби вироблення спільного рішення і може приймати форму розбіжностей для з'ясування обох точок зору та вирішення взаємних проблем; компроміс – знаходження взаємовигідного рішення шляхом взаємного бажання йти на примирення, зниження напруги та прояви поступок.

Практика доводить, що використання креативних підходів до розв'язання конфліктних ситуацій є запорукою підвищення ефективності таких заходів.

„Креативність” – латинський термін, який перекладається як „творчість” або „створення з нічого”. На Заході креативністю позначають технологічний елемент творчості. У слов'янській мовній культурі креативність сприймають набагато ширше, оскільки це зовсім нове і ще не зрозуміле більшості явище. До початку інформаційної епохи мало хто знав про креативність і креативні технології. Суспільству було достатньо поняття творчості, яка стала високо цінуватися ще в епоху античності, культ творчості зберігся в Середні віки, Новий час. Творчість не втратила власної значущості і в XXI столітті.

В умовах інформаційного суспільства став можливим синтез творчості і креативності. Сучасний світ розвивається дуже швидко. Зміни в житті людей і технологій сьогодні відбуваються набагато швидше, ніж це було 200 років тому. Якщо раніше первинними цінностями в житті людей були гроші, земля, золото та інші матеріальні цінності, то сьогодні основною цінністю є інформація, а світом править

той, хто володіє інформацією і правильно нею управляє. Управляє, орієнтуючись на особливості свідомості тих людей, яким ця інформація потрібна. Розуміючи це, кожен може самостійно зробити висновок про нову, постіндустріальну ресурсну парадигму, в основі якої лежать чотири елементи – інформація, свідомість, час та інфраструктура. Уміння оперувати кожним ресурсом окремо – чудова якість, проте дійсно ефективною стає діяльність, побудована на основі певної конфігурації цих ресурсів.

**Висновки та напрямок подальших досліджень.** Процес пошуку нових ідей і підходів у сфері управління персоналом, має враховувати не тільки саму процедуру постановки і розв'язання конкретної ситуації, але і різноманітні аспекти, пов'язані з організацією пошукових груп, управління їх діяльністю, розвиток творчих здібностей кожного конкретного виконавця.

Розбіжності і протиріччя неминучі в тих випадках, коли люди висловлюють різні точки зору. В залежності від способу вирішення конфліктної ситуації конфлікти можуть відігравати роль факторів, що породжують „руйнування” або сприяють розвитку творчих і конструктивних задатків. Керівник, що здатний правильно вести себе в конфліктній ситуації і вживати заходи до усунення їх, викликає до себе повагу. Нездатність керівника до конструктивного вирішення конфліктної ситуації викликає зниження його авторитету серед підлеглих чи навіть породжує вороже і непримиренне до нього ставлення.

Цілеспрямований вплив на конфліктну ситуацію є одним із важелів антикризового управління колективом. Ефективне управління конфліктною ситуацією може привести до попередження виникнення конфлікту або до його вирішення, тобто до усунення проблеми, що викликала конфлікт.

В такому контексті доцільним, на нашу думку, буде використання теорії розв'язання винахідницьких задач (ТРВЗ), з проектуванням законів розвитку технічних систем на механізм управління розвитком взаємовідносин в колективі.

## Список літератури

1. Парсонс Т. Некоторые проблемы общей теории социологии / Современная западная теоретическая социология. – М.: Высшая школа, 1994. – 234с.
2. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт: Очерк политики свободы / Пер с нем. – М.: РОССПЭН, 2002. – 288с.
3. Линкольн У.Ф. и др. Переговоры. – СПб - Рига: Эксперимент, 1998. – 280с.
4. Thomas K.W., Kilman R.H. Thomas-Kilman conflict mode instrument. XICOM, inc., 1990. – 146 p.
5. Гришина Н.В. Я и другие. Общение в производственном коллективе. – Л.: Лениздат, 1990. – 171с.

Статья посвящена проблемам использования креативных подходов к разрешению конфликтных ситуаций и внедрения превентивных мероприятий в практику управления конфликтной ситуацией. Установлено, что большинство конфликтных ситуаций можно успешно разрешить при условии умелого и эффективного управления.

The article is devoted the problems of the use of the kreativ going near permission of conflict situations and introduction of preventive measures in practice of management a conflict situation. It is set that most conflict situations can be successfully settled on condition of able and effective management.

*Одержано 20.02.09 р.*

## Соціально-економічні основи ефективної організації колективної підприємницької діяльності

Стаття присвячена проблемі підприємницької діяльності, впливу колективу на її результати та реалізації ним основних підприємницьких функцій. Встановлено, що тільки в тісному взаємозв'язку підприємницької мети діяльності, мотивів, цінностей, принципів і функцій може з'явитись колектив, який реально буде відповідати вимогам об'єктивних законів його функціонування і розвитку в сучасних ринкових умовах.

**підприємництво, колективна діяльність, функції, соціально-економічний розвиток колективу**

**Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями.** У Законі України "Про підприємництво" зазначено, що підприємництво – це самостійна ініціатива, систематична, на власний ризик діяльність, спрямована на виробництво продукції, виконання робіт, надання послуг та здійснення торгівлі з метою одержання прибутку. В сучасних умовах необхідно обов'язково відійти від розуміння діяльності підприємця як посередницької, здирицької, націленої тільки на отримання якнайбільшого прибутку без усіляких перспектив. Треба обов'язково побачити в підприємцях новаторів, готових ризикувати при освоєнні нових виробництв, нових видів продукції; виконуючих різні види робіт, за які більшість населення не береться; здійснюючих торгівлю своєю власною продукцією, що виробляється в процесі їх підприємницької діяльності.

Зрозуміло, що для того, щоб така діяльність мала сенс, щоб була можливість отримувати прибуток, зусиль однієї людини замало. Оскільки ж законодавчими актами в Україні передбачена така форма підприємництва як колективна, доцільним буде розглядати підприємницьку діяльність як колективну, а колектив як спільність, що є відображенням загальних інтересів, цілей та мотивів діяльності усіх його членів.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Теоретичні і прикладні дослідження, які вивчають проблеми колективної діяльності, у вітчизняній науці представлені такими відомими вченими як М.І. Бобнєва, В.В. Бойко, Ю.М. Забродін, О.І. Зотова, І.К. Кряжева, Ю.І. Морозов, В.В. Новіков, Б.Д. Паригін, Л.І. Уманський, Е.С. Чугунова та інші. В їх наукових розробках розглядаються різноманітні типи колективів, які відрізняються своєю організаційною побудовою, системою ділових взаємовідносин, професійним складом членів, ступенем однорідності членів колективу за низкою ознак, а головне своїми специфічними завданнями діяльності [3].

Загальною ознакою даних досліджень є наявність у трудових колективів цілої низки рис і особливостей, котрі характеризують їх як складні економічні системи, якісний бік яких потребує конкретного визначення і системного аналізу. Проте, від знання саме соціально-економічних сторін взаємодії і спілкування людей у колективах, від вміння застосовувати ці знання в управлінській практиці багато в чому залежить ефективність організації колективної діяльності. Тому, для розуміння специфіки природи і змісту колективної підприємницької діяльності та надання соціального забарвлення даному процесові, постає необхідність вивчення соціально-економічних основ організації колективної підприємницької діяльності, що впливають на її ефективність.

**Постановка завдання.** Від організації підприємницької діяльності колективу, методів і принципів керівництва, особистих якостей керівника залежить як будуть формуватися погляди, засвоюватись цілі і конкретні завдання, що стоять перед колективом, як вони будуть реалізовуватись. Названі характерні риси колективу свідчать про великі можливості його впливу на результати підприємницької діяльності.

**Викладення матеріалу та результати.** Соціально-економічні основи ефективної організації колективної підприємницької діяльності ми розглянемо у вигляді напрямків здійснення зазначеного впливу:

По-перше, оскільки колектив створюється людьми для досягнення ними певних цілей, то за допомогою його можна цілеспрямовано впливати на формування колективної і індивідуальної підприємницької свідомості; стверджувати підприємницьку ідеологію і психологію; використовувати і розвивати наукові знання, необхідні для ефективної підприємницької діяльності.

По-друге, як об'єднання людей, колектив створюється для певного роду діяльності, що потребує відповідної організації в розподілі праці, контролю за діяльністю кожного члена колективу. Ось чому в колективі обираються люди, котрі керують всією його діяльністю в процесі рішення поставлених перед ними завдань. Це визначає ту обставину, що колектив має великі потенціальні можливості, які дозволяють впливати на покращення добробуту населення, на зміну суспільної думки про підприємництво, на становлення економічно, соціально і навіть психологічно здорових умов для розвитку ринкових відносин в країні [2].

Із впливом перелічених факторів пов'язане формування ряду важливих сторін підприємницької діяльності, особливо рис особи підприємця, таких як дисциплінованість, активна участь в управлінні, організованість, ініціативність. Отже, безсумнівним є той факт, що колектив, який займається підприємницькою діяльністю, повинен мати керівника-підприємця, тобто, за словником В.І. Даля, здатного, схильного до підприємств, сміливого і рішучого на справи цього роду. Так як, підприємець – провідний суб'єкт як ринкового процесу взагалі, так і підприємницької діяльності зокрема, що ініціює цю діяльність чи для виробництва, чи для надання послуг, чи для здійснення торгівлі; підприємництво, в такому разі, являє собою інтелектуальну діяльність енергійної і ініціативної людини, котра володіє матеріальними можливостями для організації підприємства (свого діла) та розумовими здібностями для успішного керування ним в будь-яких умовах навколишнього ринкового середовища. Звісно, кінцевою метою подібної діяльності є отримання прибутку.

По-третє, в колективі активно формується підприємницька поведінка, мотиви і цінності даної діяльності. В цьому випадку формування підприємницької поведінки зводиться до того, що необхідно зробити для ефективної підприємницької діяльності, а саме:

- якими основними рисами повинен володіти колектив, очолюємих підприємцем;
- яким видом діяльності необхідно займатись для забезпечення потреб членів колективу, суспільства в цілому та отримання максимально можливого прибутку;
- якими повинні бути напрямки взаємодії колективу і його керівництва в досягненні загальної мети;
- якою повинна бути взаємодія підприємницьких колективів між собою та з іншими колективами на ринку.

Саме для того, щоб зрозуміти поведінку підприємця і очолюємого ним колективу, необхідно визначити причини їх конкретних дій, тобто мотиви діяльності. Кожен сучасний колектив має мотив, який спонукає його до певних дій (діяльності),

виступаючи одночасно втіленням мети і прагненням до чогось більш вагомого і важливішого.

Специфічною рисою підприємницьких колективів є велике бажання досягнення обраної мети без допомоги зі сторони, покладаючись на самих себе. Останнє, певною мірою, можна віднести до цінностей підприємницької діяльності, тобто:

- можливості діяти самостійно;
- можливості підприємця-керівника і членів колективу взаємно впливати один на одного з метою підвищення ефективності їх діяльності;
- можливості займатися цікавою, необхідною людям і суспільству діяльністю, отримуючи при цьому доход, що в свою чергу дає змогу допомагати людям, вкладаючи ці гроші в розвиток нових підприємств із створенням нових робочих місць, змогою людей отримувати гарну заробітну платню, підвищенням тим самим їх матеріального становища.

Особливе місце, якщо казати про підприємницьку діяльність як колективну, займає така її цінність як можливість проявити здібності і здатність до цієї діяльності. Це стосується, як керівника-підприємця, так і членів колективу, кожного на своєму робочому місці при виконанні своїх обов'язків.

Всі наведені характерні риси колективу націлені на здійснення ним підприємницьких функцій, обумовленість яких має два аспекти:

Перший – обумовленість функцій підприємницького колективу його внутрішнім станом. Вони визначені інтересами, цілями, мотивами, відносинами та їх взаємодією. Так, визначальне значення економічних інтересів обумовлює значення економічних функцій, а від професійної та психологічної підготовки людей в колективі залежить зміст виховних функцій, які, в свою чергу, сприяють покращенню цієї підготовки.

З іншого боку, функції обумовлені структурами колективу і теж взаємодіють з ними. Так, базисна структура визначає конкретне місце кожної з функцій в загальній системі колективу, тобто її можна визначити як структуру вищого рівня від якої залежить стиль життя підприємницького колективу, ствердження в ньому тих чи інших якостей, рис. Організаційна структура обумовлює зміст і роль управлінських функцій, в той же час сама вдосконалюється під їх впливом. Чітко відповідаюча духу часу, організаційна структура сприяє створенню і підтриманню стабільності колективу. В підприємницькій діяльності це має велике значення, бо стабільність колективу значно зменшує ризик його діяльності, що є невід'ємною рисою підприємництва взагалі.

Другий аспект – обумовленість функцій колективу зовнішніми факторами. Іншими словами, функції, визначені місцем колективу в тому середовищі, в якому він існує, а також його взаємодією з іншими колективами. В сучасних умовах треба схилитися до думки, що підприємницький колектив – органічна частина суспільства. Це пов'язане з тими процесами, що постійно проходили і проходять в ньому, а саме: приватизацією, акціонуванням, викупом у приватну власність підприємств. З огляду на це, результатом саме підприємницької діяльності колективів є створення матеріальних і духовних благ, зростання рівня життя в суспільстві, підвищення добробуту всього населення. Вимоги суспільства до колективу також обумовлюють зміст і систему його функцій. Так, звернена до виробничих колективів вимога здійснювати трудову діяльність і виробляти певні матеріальні або духовні блага призводить до того, що трудові і виробничі функції в колективі, що займається підприємницькою діяльністю, мають першорядне значення.

Факторами зовнішнього характеру є також зв'язки і взаємовідносини колективу, що займається підприємницькою діяльністю, з іншими колективами. Так, взаємодія даного колективу з учбовими закладами (шефство над ними, представлення їм своєї бази для учбово-виробничої практики) обумовлює певну специфіку його виховних

функцій. Інші взаємозв'язки колективів призводять до появи та розвитку в підприємницьких колективах специфічних трудових і виробничих, соціально-побутових і управлінських функцій.

В цьому розмаїтті функцій існують складні функціональні залежності, що впливають на ефективність підприємницької діяльності колективу. Щоб спростити їх необхідними є системно-структурний і комплексний підходи до дослідження колективу, його підприємницької діяльності та систематизації функцій, за основу якої беруться найбільш важливі показники. Отже, в залежності від того, яке значення мають функції в життєдіяльності колективу, їх можна класифікувати як загальні і спеціальні [1]. Загальні – це ті функції, котрі мають визначальне і стійке значення для існування і розвитку всього колективу в цілому. Це трудові, виробничі, соціально-побутові, управлінські і виховні функції. Спеціальні – це ті функції, котрі мають важливе значення для окремих сторін життя колективу. Такі, наприклад, як функції стимулювання, підвищення кваліфікації, охорони навколишнього середовища тощо.

Крім цього, можна також виділити головну функцію колективу, що займається підприємницькою діяльністю – ефективне виконання виробничих завдань і постійне покращення організації своєї діяльності, досягнення високої якості виробництва на основі здобутків науково-технічного прогресу, покращення умов роботи і відпочинку членів колективу.

Отже, трудові і виробничі функції в колективі, що займається підприємницькою діяльністю визначають його роль в сфері праці і виробництва, економічному розвитку суспільства, створенні матеріальних і духовних цінностей та задоволенні відповідних потреб населення.

Трудові і виробничі функції інтегрують велику групу окремих функцій, відображаючи такі види діяльності, як розумова чи фізична праця, організація чи виконання завдань, економічна, соціальна чи психологічна, професійно-технічна робота тощо. Носіями функцій цієї групи виступають практично всі члени колективу. Особливе місце займають окремі функції, що мають першорядне значення в підприємстві, а саме: підвищення продуктивності праці і зниження собівартості продукції; економія матеріалів, сировини і енергії; модернізація і реконструкція виробництва; ущільнення робочого часу та повне використання виробничих потужностей; підвищення якості продукції та впровадження нових технологій; ствердження стабільності і вдосконалення трудових і виробничих норм та заробітної плати; покращення умов праці; зміна характеру праці і виробництва з метою їх найбільшої ефективності; задоволення від реалізації мотивів і цінностей підприємства; отримання максимально можливого прибутку.

Соціально-побутові функції колективу проявляються у вирішенні проблем: виробничого побуту, соціального забезпечення, покращення умов праці, охорони праці, тобто тих, що безпосередньо пов'язані з виробництвом. Соціально-побутові функції колективу, що займається підприємницькою діяльністю, визначаються затвердженими і розвинутими виробничими відносинами, котрі обумовлюють розширення кола турбот про побут працівників-членів колективу на виробництві, їх соціальне забезпечення. Це, в свою чергу, сприяє всебічному і гармонійному розвитку підприємства як соціально-небезпечного явища в житті суспільства. Реалізація цих функцій пов'язана з реалізацією низки окремих функцій, котрі можливо об'єднати в декілька груп.

Одна група охоплює функції, безпосередньо пов'язані з виробництвом, це:

- виробничо-побутові – забезпечення відповідних соціальних і побутових умов праці: одягу, харчування тощо в залежності від виду виробничої діяльності;
- охорони праці – забезпечення засобами безпеки, попередження професійних травм, нещасних випадків тощо;

- екологічні – очищення виробничих викидів і відходів шкідливих речовин, боротьба з шумом, вібрацією і так далі;
- охорони власності – підтримування приміщень в належному стані, бережливе відношення до засобів праці, захист їх від розкрадання, руйнувань тощо.

До другої групи соціально-побутових функцій відносять ті сторони життя членів колективу, котрі знаходяться поза виробництвом, однак пов'язані з ним і також мають безпосередній вплив на певну підприємницьку діяльність:

- соціальне забезпечення – пенсії, страховки, матеріальна допомога і тому подібне;
- охорона здоров'я – медична профілактика і медична допомога на виробництві;
- культурно-побутові – створення умов для відпочинку членів колективу і так далі.

Мета реалізації всіх соціально-побутових функцій – вдосконалення всієї підприємницької діяльності колективу.

Зрозуміло також, що колектив, який займається підприємницькою діяльністю не може існувати без управлінських функцій. Важливе значення у визначенні цих функцій має положення особистості в колективі. Раніше було сказано тільки про підприємця-керівника, тепер же мова йде про розвиток особистостей-членів колективу, їх можливості реалізувати себе, їх участь в управлінні колективом, його підприємницькою діяльністю і поведінкою, соціальним розвитком тощо. В залежності від того, що підпадає під управління – засоби чи предмети праці, люди або відносини між ними, управлінські функції діляться на функції:

- управління обладнанням і технологіями;
- управління людьми і предметами;
- управління відносинами між людьми.

І, на кінець, виховні функції підприємницького колективу визначають його роль у формуванні духовного обліку підприємництва. Вони сприяють вихованню трудових, професійних, естетичних, вольових, емоційних якостей керівників і членів колективу. Здійснення цих функцій йде в самому тісному зв'язку з усіма видами діяльності колективу в їх сукупності. Виховні функції як раз і націлені на формування підприємницької свідомості і поведінки населення в суспільстві [4].

**Висновки та напрямок подальших досліджень.** Підсумовуючи вищесказане, треба обов'язково вказати на те, що колектив зможе ефективно займатися підприємницькою діяльністю і виконувати відповідні функції, тобто реалізовувати другорядні принципи підприємництва, лише за умов витримування і збереження головних, а саме вільного вибору видів діяльності, вільного найму працівників та залучення і раціонального використання різних видів ресурсів.

Вказані характерні риси і функції підприємницьких колективів формують відповідні закони їх функціонування і розвитку. Деякі з них можуть розглядатись як модифікації законів функціонування і розвитку колективу взагалі, а не тільки підприємницького колективу. Так, наприклад, об'єктивний закон, що диктує необхідність відповідності особистих, колективних і суспільних інтересів, діє в будь-якому колективі, але в колективі, що займається підприємницькою діяльністю він повинен реалізовуватись найбільш повно. Специфіка дії об'єктивних законів в підприємницькому колективі проявляється по-різному. Вони максимально конкретизуються, кодифікуються, змінюючи форми свого прояву. Так, закон розподілу по праці, діючий як закон соціально-економічного розвитку в цілому, є, по суті, одним із законів функціонування і розвитку колективу, що займається підприємницькою діяльністю. Специфіка його дії в такому колективі проявляється в конкретизації як міри праці, так і міри її оплати. Ця специфіка видає себе також при безпосередньому впливі

зазначеного закону на життєдіяльність всього колективу і окремих його членів.

Необхідність співставлення особистих, групових і суспільних інтересів в підприємницькому колективі реалізується в умовах постійно зростаючої необхідності вирішувати протиріччя між особистістю і колективом, колективом і суспільством, між окремими особистостями-членами колективу. Тому закон планомірного і пропорційного розвитку отримує в підприємницькому колективі специфічний прояв в його соціально-економічному розвитку.

Всі закони функціонування і розвитку колективу, що займається підприємницькою діяльністю реалізуються в їх взаємозв'язку і взаємозалежності. Реалізація будь-якого з них не можлива без реалізації інших законів, характерних для життєдіяльності колективів. Тому пізнання об'єктивних законів функціонування і розвитку підприємницького колективу має суттєве значення для підвищення ефективності всієї його діяльності.

Тільки в тісному взаємозв'язку мети своєї діяльності, мотивів, цінностей, принципів, функцій може з'явитись колектив, який реально буде відповідати вимогам об'єктивних законів його функціонування і розвитку і тільки тоді підприємництво зможе виконувати функції, що притаманні йому в соціально орієнтованій ринковій економіці, а саме: сприяти розвитку і впровадженню досягнень науково-технічного прогресу, вільному розвитку працівників як господарів, підвищенню ефективності їх діяльності і, як наслідок, підвищенню матеріального добробуту суспільства.

Дуже необхідним є також усвідомлення того, що в сучасних умовах ринкових відносин економічне зростання суспільства забезпечується зусиллями саме підприємців і колективів, що займаються підприємницькою діяльністю, об'єднуючих капітал, працю, засоби виробництва і висхідні матеріали для виробництва тієї продукції, котра має попит на ринку. Тому зараз все більше можна казати про те, що підприємництво і підприємницька діяльність є головним ресурсом соціально-економічного розвитку суспільства.

## Список літератури

1. Вылкова В. Трудовой коллектив и социалистический образ жизни. – М.: Прогресс, 1986. – 190с.
2. Журавлев А.Л. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений. – М.: ИП РАН, 1997. – 142с.
3. Казміренко В.П. Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій. – К.: Наукова думка, 1994. – 296с.
4. Сибірцев В.В. Оцінка соціального стану виробничого колективу в умовах антикризового управління промисловими підприємствами: Монографія – Кіровоград: Центрально-Українське видавництво, 2004. – 184с.

Статья посвящена проблеме предпринимательской деятельности, влиянию коллектива на её результаты и реализации ним основных предпринимательских функций. Установлено, что только в тесной взаимосвязи предпринимательской цели деятельности, мотивов, ценностей, принципов и функций может появиться коллектив, который реально будет отвечать требованиям объективных законов его функционирования и развития в современных рыночных условиях.

The article is devoted the problem of entrepreneurial activity, to influence of collective on its results and realization by him basic enterprise functions. It is set, what only in close intercommunication of enterprise purpose of activity, reasons, values, principles and functions a collective which really will answer the requirements of objective laws of his functioning and development in modern market conditions can appear.

**С.І. Таршин, канд. наук з держ. управління,**  
*Генеральний директор ЗАТ „Зерноторгова компанія Олсідз Україна”, м. Київ*  
**В.М. Шумейко, доц., канд. техн. наук**  
*Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана*

## Ризик-менеджмент як основа управління компанією в період економічної кризи

У статті проведено комплексний аналіз економічних ризиків в період економічної кризи на основі положень макро- і мікроекономіки. Обґрунтована діяльності ризик-менеджменту підприємств у ризикових ситуаціях різних рівнів.

**ризики, економічні ризики, ризик-менеджмент, мегаекономічні, макроекономічні, мезоекономічні, мікроекономічні ризики**

**Вступ.** Різні автори дають власне визначення змісту категорії ризику. Але в суті своїй ці визначення зводяться до розуміння ризику як ситуації невизначеності, неоднозначності, яка може привести як до позитивного, так і до негативного результату тієї або іншої економічної дії. Практично завжди причиною ризику є неточність, неповнота інформації про початкові і подальші умови економічної діяльності. Це імовірна категорія, тому її трактування і кількісне вимірювання не можуть бути однозначними.

В економічній теорії і практиці доведено, що підприємництво і ризик – поняття невіддільні, а відповідна доля ризику є необхідною умовою отримання прибутку. Більше того, чим вищий рівень ризику, тим більша величина можливого доходу.

У літературі широко використовуються поняття допустимого, критичного і катастрофічного ризику. Під допустимим ризиком розуміється ситуація, коли втрати в процесі економічної діяльності мають місце, але вони менше очікуваного прибутку [1, 4, 15, 18]. Межа зони допустимого ризику відповідає рівню втрат, рівному розрахунковому прибутку від підприємницької діяльності. У зоні критичного ризику реальна можливість втрат, що перевищують величину очікуваного прибутку, аж до величини повної розрахункової виручки. Зона катастрофічного ризику представляє область втрат, які по своїй величині перевершують критичний рівень і в максимумі можуть досягати величини, рівної майновому стану підприємця.

По міру того, як відбувається переконання в об'єктивності ризику і необхідності управління ним, приходить усвідомлення того, що ризик повинен бути професійно управляємим. В цьому випадку визнається необхідність професійного ризик-менеджменту, сутність якого зводиться до наступного: оцінка можливих ризикових ситуацій, що виникають в ході економічної діяльності; оцінка вірогідності несприятливого ходу подій і визначення рівня можливих втрат; розробка заходів по зниженню (нівелюванню) рівня ризику.

**Постановка завдання.** Метою даної роботи є проведення комплексного аналізу економічних ризиків в період економічної кризи на основі положень макро- і мікроекономіки з ціллю обґрунтування діяльності ризик-менеджменту підприємств у ризикових ситуаціях різних рівнів.

**Результати досліджень.** У соціально-економічній літературі представлені різні класифікації ризиків. На наш погляд, принциповим в даному випадку є визначення сукупності ризиків як цілісної системи, де кожен елемент займає чітко певне місце і в той же час підкоряється законам економічної системи в цілому. У такому разі задача

класифікації ризиків зводиться до визначення системи ризиків і системоутворюючих елементів.

Відомо, що при аналізі економічної системи суспільства виділяють наступні рівні її функціонування: мега-, макро-, мезо- і мікроекономіка. Слід вважати, що на кожному рівні функціонування економічної системи мають місце специфічні для цього рівня ризики. У сукупності вони утворюють єдиний економічний ризиковий потік, що знаходиться в постійному русі, а отже, розвитку.

У даній класифікації групи ризиків одержали своє „ім'я” відповідно до назви рівня економічної системи, на якому вони формуються:

- мегаекономічні ризики - ризики, пов'язані з функціонуванням світової економіки в цілому;

- макроекономічні ризики - ризики економічної системи даної держави;

- мезоекономічні ризики - ризики, сформовані на рівні окремих галузей народного господарства і специфічних сфер бізнесу;

- мікроекономічні ризики - ризики окремих підприємницьких одиниць, які умовно можуть бути названі внутрішньофірмовими ризиками.

Кожна класифікація є умовністю, а реальне життя є значно багатшим за будь-яку теоретичну модель. В реальній практиці між вказаними вище групами ризиків існують так звані „стикові пласти”, а, також, окремі ризики можуть існувати в різних групах одночасно. Так, наприклад, валютний ризик може бути віднесений як до групи мегаекономічних, так і до груп макро-, мезо- і мікроекономічних ризиків. Це положення підтверджує ідею цілісності ризикового потоку і взаємообумовленості його елементів.

Оскільки кризові явища в економіці специфічні для кожної держави, то розглянемо комплекс економічних ризиків, які впливають на економічні процеси окремої держави і на які вона також може впливати.

**Макроекономічні ризики.** До макроекономічних ризиків відносяться: інфляційний (дефляційний) ризик; валютний ризик; депресивний ризик (ризик економічного спаду); структурний ризик; ризик модифікації державного регулювання економіки.

Всі перераховані види ризиків роблять безпосередній вплив на функціонування держави в цілому, на діяльність окремих підприємницьких одиниць і життя кожної людини. З погляду підприємницької одиниці, важливо знати, що в умовах інфляції (дефляції) істотно змінюються умови економічної діяльності. Ризикові ситуації, з якими може зіткнутися підприємець в умовах активізації інфляційних процесів слідуючі:

– можлива девальвація національної грошової одиниці;

– встановлення жорсткішого державного контролю над капіталом і введення експортно-імпортних обмежень;

– введення державного цінового контролю з метою взяти під контроль інфляцію;

– зниження доступності кредитів і підвищення відсотків по кредитах;

– накопичення дебіторської заборгованості і подовження періодів інкасації;

– ускладнення оцінки ефективності роботи з іноземними партнерами;

– можливий відхід капіталу з країни високої інфляції;

– соціальні хвилювання, політична нестабільність і пов'язана з цим модифікація соціально-економічної політики держави.

Загальновідомо, що в умовах зростання інфляції знижується вартість фінансових активів і підвищується привабливість відстрочених фінансових зобов'язань. Знижується купівельна спроможність населення, що породжує зменшення попиту на продукцію підприємницьких одиниць, якщо вони виробляють товар еластичного попиту. Підприємницькі одиниці одержують повернення кредитів „дешевими грошима” в тому

випадку, якщо вони надавали кредити до і в процесі активізації інфляції. Ростуть витрати виробництва унаслідок так званої інфляції витрат, наростає процес моно- і олігополізації енергетичних, сировинних і комунікаційних ринків. В зв'язку з цим росте вірогідність банкрутства підприємницьких одиниць. У країнах з високим рівнем інфляції фахівці рекомендують підприємницьким одиницям затягувати розрахунки з постачальниками і кредиторами, прискорювати інкасацію грошових засобів, що їм належать, і репатріювати або інвестувати надлишкову готівку.

Зміна валютного курсу і пов'язаний з цим валютний ризик також впливають на функціонування підприємницьких одиниць. Вважається, що з погляду довгострокової перспективи зменшення вартості валюти даної держави сприяє економічному зростанню і збільшенню ділової активності в країні. Проте цей теоретичний висновок не може задовольнити бізнес „сьогодні”, оскільки наслідки коливань (зокрема, зниження) валютного курсу в короткостроковому періоді породжують ряд проблем:

- зазнають збитки фірми в галузях, що використовують імпорту сировину і матеріали;
- зазнають збитків фірми в галузях, що зайняті реалізацією і післяпродажним обслуговуванням товарів, що імпортуються;
- знижується число робочих місць в галузях, пов'язаних з імпортними товарами;
- ростуть ціни на імпортні товари;
- ростуть витрати виробництва вітчизняних виробників, якщо вони закупають ресурси в країнах з „сильною” валютою і т.д.

У цих умовах фахівці рекомендують бізнесу диверсифікувати (якщо є можливість) капітал в галузях, що зайняті виробництвом експортної продукції і конкуруючими по продукції з імпортерами. У останніх має місце ослаблення іноземної конкуренції, виникає своєрідний „перепочинок” і з'являється можливість реалізації підприємницького інтересу.

Депресивний ризик пов'язаний з можливою перспективою розвитку держави у напрямі наростання процесів економічного спаду і подальшої депресії. Економічні цикли різними шляхами і різною мірою впливають на окремі сектори економіки. В період спаду більшою мірою страждають ті галузі, які випускають засоби виробництва і споживчі товари тривалого користування. У фазі економічного зростання ці галузі одержують максимальні стимули для розвитку. В умовах кризи галузі з високою концентрацією виробництва відрізняються порівняно невеликим падінням цін (монополюно утримуються) і великим скороченням обсягів виробництва. У галузях з низькою концентрацією виробництва ціни значно знижуються, а обсяги виробництва скорочуються ненабагато. Значне зниження цін поряд із зростаючими позиковими відсотками, можуть привести до банкрутства і ті підприємницькі одиниці, які формально відносяться до малого і середньому бізнесу.

Відмінною рисою функціонування економічних систем є постійний процес переливу капіталу з однієї сфери економіки в іншу. Неодмінною умовою розвитку країни є розумна структурна перебудова економіки. Через це в економічних системах постійно присутній структурний ризик, прояви якого особливо відчутні в період істотних структурних зрушень в економіці. Так, в умовах посилення фінансової нестійкості в державі явно перспективним є перелив банківського капіталу в сфери виробництва, торгівлі, послуг, що підсилює конкуренцію в цих сферах бізнесу і створює додаткові проблеми для вже функціонуючих там підприємницьких одиниць.

Ризик модифікації державного регулювання економіки зводиться до того, що у сфері макроекономічної політики може бути застосоване посилення податкової, амортизаційної, цінової політик; може проводитися політика „дорогих” грошей, що підвищить ціну за кредит і змінить умови функціонування кредитних установ. У сфері зовнішньоекономічних зв'язків можуть вводитися протекціоністські заходи і посилюватися

валютний контроль. У результаті цього росте ступінь економічного ризику країни в цілому, що зменшує зацікавленість іноземних інвесторів і партнерів в співпраці з національним капіталом. В умовах політичного і соціального тиску усередині держави може виявитися ризик зміни соціальних орієнтирів державної політики, особливо при наближенні парламентських, президентських та іншого роду виборів. Соціально орієнтована політика, як правило, підвищує вартість робочої сили, змінює структуру робочої сили і структуру робочих місць. Це може мати наслідки у вигляді зростання витрат бізнесу на відтворення робочої сили.

Наявність макроекономічних ризиків і специфічних форм їх прояву робить необхідним для підприємницької одиниці здійснення макроекономічного ризик-аналізу і відповідного ризик-менеджменту. Самими елементарними положеннями ризик-менеджменту можуть бути наступні правила[3]:

1. Диверсифікуй капітал.
2. Інновації - запорука успіху.
3. Сьогоднішня гривня дорожча завтрашньої.
4. Будуй бізнес на задоволення „голодної” потреби в системі.
5. Випускай товар нееластичного попиту.
6. Пропонуй ділові (інформаційні, юридичні, консалтингові і ін.) послуги бізнесу.
7. Інвестуй капітал в знання і інформацію. Ти сам – кращий об'єкт інвестування.
8. Пропонуй людям те, що хотів би мати сам.

Дані положення написані і жартома, і всерйоз, але вельми неабиякими обставинами є макроекономічна динаміка і ризикові ситуації, що з цим зв'язані. Макроекономічний ризик-аналіз повинен включати вивчення показників макроекономічного розвитку, таких, як динаміка валового національного продукту, рівня безробіття і інфляції, зміни валютного курсу і т.д.

У зв'язку із врахуванням інфляційного ризику перед підприємцями постає необхідність дисконтування. В загальному розумінні дисконтування – це приведення майбутніх інвестицій до поточних (розрахункових) інвестицій. В практичному розумінні дисконтування необхідне для того, щоб відповісти на наступне питання: скільки грошових засобів необхідно вкласти сьогодні для отримання в майбутньому визначеної суми. З точки зору ризик-менеджменту дисконтування є спробою зафіксувати невизначеність в майбутньому, задати параметри цієї невизначеності і сформулювати задачу на сьогодні з ціллю витримати задані параметри невизначеності.

Для підприємців, що працюють одночасно в декількох країнах, проблема валютного ризику отримує нові контури. Особливо гостро відчують прояв валютного ризику підприємства, сформовані за принципом корпорацій, що мають головну компанію і мережу дочірніх підприємств в різних країнах. У останньому випадку прийнято виділяти наступні різновиди валютного ризику: ризик, пов'язаний з валютними перерахунками (конверсійний ризик); ризик, пов'язаний з валютними операціями; ризик економічних наслідків.

Ризик, що пов'язаний з валютними перерахунками, або конверсійний ризик, виражається у тому, що із зміною обмінного курсу змінюється виражена в певній валюті вартість активу або зобов'язання, що знаходиться під впливом такого ризику.

Фінансові звіти в іноземній валюті перераховуються у валюту, що є основною для головної компанії, з ряду причин:

- необхідність складання консолідованих звітів;
- оцінка ефективності роботи філіалів;
- задоволення потреб кредиторів;
- коректний розрахунок податків і т.д.

Статті витрат підприємства, що підпадають під вплив конверсійного ризику можуть отримувати додаткові або втрачати наявні грошові кошти. Сукупний результат коливань

валютних курсів на всі активи і зобов'язання, що знаходяться під конверсійним ризиком, можуть мати приріст або зменшення. У будь-якому випадку результат не перетворюється на відповідні потоки готівки, а лише перераховується відповідним чином.

Ризик, що пов'язаний з валютними операціями, виражається у тому, що статті рахунків дебіторів і розрахунки з постачальниками і кредиторами змінюються по абсолютній величині із зміною валютного курсу. Проблеми з операціями, що деноміновані в іноземній валюті, обумовлені тим, що компанія має рахунки дебіторів і веде розрахунки з постачальниками і кредиторами в іноземній валюті, а згодом вимушена вказані статті перераховувати.

Ризик економічних наслідків зв'язаний з такими питаннями, як встановлення цін на продукцію, джерела і вартість чинників виробництва, що вводяться, розміщення інвестицій і т.д. Наявність в економічній системі валютного ризику робить необхідним розробку і реалізацію заходів щодо нівелювання всіх різновидів цього макроекономічного ризику.

При нівелюванні валютного ризику практично всім підприємницьким одиницям необхідно враховувати:

- загальні правила макроекономічного ризик-менеджменту;
- результати аналізу ризикових ситуацій, пов'язаних із зміною валютного курсу на макро- і мезорівні;
- результати аналізу ризикових ситуацій, що пов'язаних з активізацією інфляційних процесів.

Останнє диктується тим, що процеси зниження валютного курсу національної грошової одиниці і процеси інфляції тісно корелюють. Країни із слабкою валютою звичайно (хоча і не завжди) страждають від інфляції. Інфляція знижує купівельну спроможність місцевої валюти, а девальвація зменшує еквівалент в іноземній валюті. В зв'язку з цим методи нівелювання інфляційного ризику до певної міри застосовні при хеджуванні валютного ризику.

Аналіз різновидів валютного ризику дозволяє виявити основні методи хеджування цих ризиків. В першу чергу це розробка оперативної стратегії хеджування, направленої на антиризикове управління балансом (вирівнювання схильних до валютного ризику активів і зобов'язань) і маніпулювання термінами і методами платежів. Крім того, фірма може використовувати для хеджування валютного ризику інструменти контрактної стратегії, зокрема, форвардні валютні контракти і валютні опціони.

Для нівелювання можливого валютного ризику Деніелс Джон і Рабеба Лі Х. [5] пропонують нижче приведені елементи ризик-менеджменту.

По-перше, готівку філій необхідно щонайшвидше повертати головній компанії або інвестувати на місці в те, вартість чого росте, наприклад, у фіксовані активи.

По-друге, оперативно інкасувати рахунки дебіторів, деноміновані в місцевій валюті. Зволікати терміни інкасації, коли деномінація здійснюється в надійнішій валюті.

По-третє, з борговими зобов'язаннями слід працювати прямо протилежним способом.

По-четверте, необхідно здійснювати адекватну обставинам, що складаються, політику у області товарно-матеріальних запасів. Якщо вважається, що запаси знаходяться під ризиком, слід підтримувати їх мінімально можливий рівень, виходячи із завантаження філіалу. Але оскільки вартість запасів звичайно росте унаслідок зростання цін, то вони можуть служити надійним захистом від інфляції і коливань валютних курсів. Якщо товарно-матеріальні запаси імпортуються, то перед очікуваним пониженням курсу місцевої валюти їх слід накопичувати, оскільки після зниження цього курсу при незмінній вартості партії товару в іноземній валюті вона підвищиться в місцевій валюті. У випадку якщо діє ціновий контроль або гостра конкуренція, то філія може не мати змоги підвищення цін на

товарно-матеріальні запаси. Тоді із запасами необхідно працювати так само, як з готівкою і рахунками дебіторів.

По-п'яте, в цілях хеджування валютного ризику доцільно здійснювати стратегію „позик на місцях”, особливо в країнах із слабкою валютою. Проблема при цьому полягає у тому, що процентні ставки по позиках в таких країнах звичайно настільки високі, що доводиться шукати компроміс між витратами на позику грошових засобів і потенційними збитками унаслідок коливань валютного курсу.

По-шосте, слід мати на увазі, що при роботі з іноземними споживачами для фірми завжди безпечніше провести операцію у валюті країни базування. Бажано здійснювати закупівлі в менш сильній, а продажі - в сильнішій валюті. Якщо фірма вимушена робити закупівлі в сильній, а продажі в слабкій валюті, то їй слід враховувати цей чинник при складанні контрактів або спробувати збалансувати вхідні і вихідні потоки готівки за допомогою власної стратегії продажів і закупівель. Наприклад, в процесі укладання і реалізації контрактів використовувати доларовий еквівалент, що до певної міри нівелює валютний ризик.

Додатково до оперативної стратегії фірма може використовувати деякі можливості, що закладені в характері контрактів, що укладаються. Найбільш поширеним є форвардний контракт, який укладається між фірмою і банком на поставку іноземної валюти по встановленому обмінному курсу і в чітко визначені терміни. Також використовується валютний опціон, що є більш гнучким, ніж форвардний контракт, оскільки закріплює за покупцем право, не накладаючи на нього додаткових зобов'язань, купити або продати іноземну валюту на певну суму по обумовленому обмінному курсу протягом встановленого періоду.

Так склалося, що фірми вважають за краще укладати форвардні контракти, коли величина і термін надходження майбутнього потоку готівки відомі. Гнучкість опціонів робить їх привабливими для фірм, коли відносно величини і термінів майбутніх потоків готівки існує значна невизначеність. Хоча опціон може показатися дорожчим фінансовим інструментом, ніж форвардний контракт, особливо коли валютні ринки дуже нестабільні, у ряді випадків гнучкість опціону може зробити його вельми корисним [5].

**Мезоекономічні ризики.** Цей вид ризиків, як поняття, носить умовний характер. У цю групу ми об'єднуємо ряд ризиків, що специфічні для різних галузей народного господарства і сфер функціонування бізнесу. Не викликає сумніву, що ступінь невизначеності і ризику різний в сільському господарстві і військово-промисловому виробництві, у сфері освітніх послуг і в області охорони здоров'я, у сфері торгівлі і в страховому бізнесі. Основні види мезоекономічних ризиків на яких ми зосередимо свою увагу і які на нашу думку мають найбільший вплив на економічні процеси в період економічної кризи - це інвестиційні та банківські ризики.

Інвестиції - це майбутнє будь-якої організації. Разом з тим це є найбільш ризикована сфера економічної діяльності. За визначенням Е.А. Уткіна, інвестиції - це відчуження певної справжньої вартості в обмін на невизначену майбутню вартість [17]. Отже, ризик є невід'ємною частиною сутності інвестицій.

При виборі стратегії інвестування необхідно слідувати основній ризиковій стратегії фірми. При цьому вибір, як правило, робиться між варіантом „не ризикуватиму”, що досягається через отримання скромної, але стабільної виручки впродовж тривалого періоду часу, і варіантом „йду на ризик”, що може забезпечити високу сьогодишню прибутковість інвестицій. Ці варіанти далеко не єдині, але вибір будь-якого з довгого або короткого переліку є прерогативою фірми або окремого підприємця. Сказане в рівній мірі відноситься і до держав, які здійснюють інвестиційну політику.

Ступінь ризикованої інвестицій, окрім іншого, залежить від типу суб'єкта, що здійснює інвестиції. В тому разі якщо проект інвестується одноосібним інвестором, то, як

правило, інвестор займає активну позицію і втручається у справи підприємства. Разом з тим така форма інвестицій в більшій мірі носить венчурний характер через відсутність диверсифікації капіталу і низького ступеня ліквідності засобів, що інвестуються.

У випадку якщо мають місце портфельні інвестиції інституційних інвесторів, має місце інша ситуація. Такі інвестори (страхові компанії, пенсійні фонди, інвестиційні фонди і т.д.) займають пасивну позицію і не приймають участі в процесі управління підприємством. Проте безперечними перевагами такої форми інвестицій є: диверсифікація портфелю цінних паперів, що безперечно зменшує ризик останнього; професійне управління портфелем, що також дещо нівелює інвестиційний ризик; володіння багатьма цінними паперами при відносно невеликому власному капіталі, що обмежує розміри власного майнового ризику інституційного інвестора.

Як правило, виділяють пряме і опосередковане інвестування. При прямому інвестуванні задачі ризик-менеджменту в основному зводяться до проблем оцінки ефективності інвестиційних проектів з урахуванням чинника часу. При цьому використовуються розглянуті раніше інструменти інфлірування, дефлірування, дисконтування. При опосередкованому інвестуванні (зокрема, через цінні папери) проблем виникає значно більше.

У будь-якому випадку при виборі методу інвестування, а потім і способів його реалізації, необхідно виходити з основних цілей інвестування. Так, якщо при інвестуванні в цінні папери як мета виступає отримання значних відсотків, то, як правило, формується так званий „агресивний” портфель цінних паперів, що складається з низьколіквідних, високоризикованих цінних паперів компаній. При вдалому перебігу справ цей портфель може принести вельми високі відсотки. Якщо ж цілі мають на увазі збереження капіталу, забезпечення приросту капіталу на основі зростання курсової вартості цінних паперів, то в портфель включаються цінні папери, що володіють великою ліквідністю, емітовані відомими інвесторами з невеликим рівнем ризику і наперед очікуваними, відносно невисокими відсотками.

Ризик портфеля цінних паперів є поняття, що включає в себе наступні складові [17]:

- а) капітальний ризик - ризик втрати капіталу, що вкладений в цінні папери. При оцінці капітального ризику необхідно проводити аналіз декларованих витрат в можливі альтернативні вкладення в нерухомість, резервну валюту і т.д.;
- б) селективний ризик - ризик неправильного вибору цінних паперів;
- в) ризик ліквідності - ризик, що пов'язаний з можливістю втрат при реалізації цінних паперів через зміну оцінки їх якості;
- г) часовий ризик - ризик маніпулювання цінними паперами в невдалий час;
- д) ризик законодавчих змін;
- е) кредитний ризик - ризик того, що емітент, який випустив боргові цінні папери, виявиться не в змозі виплачувати відсотки по них або основну суму боргу;
- ж) інфляційний ризик - ризик того, що при інфляції доходи одержані інвесторами від цінних паперів, знеціняться швидше, ніж виростуть і інвестор зазнає реальних втрат;
- з) процентний ризик - ризик втрат, які може понести інвестор у зв'язку із зміною процентних ставок на ринках.;
- і) відзивний ризик - ризик втрат для інвестора, якщо емітент відкличе відзивні облігації у зв'язку з перевищенням фіксованого рівня процентних виплат по них над поточними ринковими відсотками

Названі види ризику описуються в економічній літературі, але кількісно практично не вимірюються. Конкретніше вирішене питання про кількісну визначеність так званого несистематичного ризику цінних паперів. Виділяють систематичний, несистематичний і сукупний ризику цінних паперів. Систематичний ризик - ризик системи, ризик організації

функціонування цінних паперів. Він не унікальний для окремої акції, а єдиний для всієї сукупності існуючих цінних паперів. Специфіка цього виду ризику визначається ринковими чинниками, що впливають на всі цінні папери, і тому його не можна усунути навіть за допомогою диверсифікації інвестицій в цінні папери. Несистематичний ризик - це ризик, що характерний для конкретних цінних паперів і в зв'язку з цим усувається через механізми диверсифікації. Сукупний ризик, що складається з систематичного і несистематичного ризику, тісно корелює з процесами диверсифікації.

Визначальним моментом, на нашу думку при виборі напряму інвестицій є оцінка рівня ризику в різних галузях і сферах функціонування бізнесу. В докризовий період досвід компаній, що швидко ростуть, у нас в країні і за рубежом показував, що найбільшу перевагу з погляду вкладення капіталу мали наступні сфери [12]:

- а) надання різноманітних ділових послуг у сфері підприємництва;
- б) громадське харчування;
- в) торгівля споживацькими товарами;
- г) ремонт автомобілів;
- д) будівництво житла.

Найшвидшими темпами нарощували свої оберти в докризовий період:

- а) комерційні банки;
- б) підприємства, що виробляли електронну техніку, комп'ютери;
- в) підприємства, що виробляли конторське устаткування;
- г) підприємства, що виробляли посуд;
- д) підприємства, що виробляли різноманітну тару.

Незалежно від методу, способу і напрямку інвестування існують основні елементарні правила інвестування, які будуються на основі оцінки альтернативної вартості або витрат різних інвестиційних варіантів. Сутність їх в наступному: порівняння можливого прибутку від інвестицій з рівнем процентних виплат в банку і якщо процентні виплати вищі можливого прибутку, то відмовтесь від інвестицій; рівень рентабельності інвестицій повинен перевищувати темпи інфляції; рівень процентних ставок за кредитом повинен перевищувати індекс інфляції; інвестуйте грошові засоби в найрентабельніші з урахуванням дисконтування проекти; диверсифікуйте інвестиції по різних галузях і сферах організації бізнесу.

Банківський ризик-менеджмент має основною своєю метою нівеляцію мезоекономічних ризиків. При цьому він базується на ретельному ризик-аналізі позичальників, який включає оцінку ряду відомих показників. Справедливості ради слід зазначити, що дані фінансової звітності не завжди адекватно відображають ступінь ризику позичальника. Тому банки вдаються до інших методик. Так, наприклад, в США використовують методику „сигнальних прапорців”, які допомагають в кредитному процесі виявити потенційних проблемних кредиторів [8, 14, 17]. Дані сигнали торкаються соціальних, економічних, організаційних, психологічних аспектів діяльності позичальника. Це ще раз доводить, що проблема ризиків в економічній діяльності - комплексна проблема, що має різноманітні трактування і тим більше різноманітні рішення.

Поняття „борг”, „кредит” завжди співвідносяться з конкретною людиною. Навіть у тому випадку, коли з проханням про кредит звертається підприємство, то все одно персоніфікується позичальник і оцінюється не тільки економічна складова. Як правило, відкривається кредит, якщо позичальник демонструє: адекватне сприйняття дійсності; наявність сімейних інтересів і бажання їх реалізувати; наявність у позичальника постійного доходу, що є незалежним від реалізації позики; відсутність неоплачених боргів або незначна частка боргів в загальному доході позичальника; нездатність партнерів позичальника дати йому „у борг”; чітке усвідомлення мети позики; наявність розробленої

стратегії і тактики використання позикових засобів; усвідомлення позичальником ступеня ризику який пов'язаного з позицією.

Ці положення відносяться в більшій мірі до інтуїтивного ризик-менеджменту, який, безперечно, всіма використовується на практиці, але практично не описаний в соціально-економічній літературі. Інтуїтивні міркування проте необхідно доповнити професійним ризик-менеджментом, особливо в умовах кредитних установ.

Оцінка економічної складової банківського ризик-менеджменту свідчить, окрім іншого, про те, що в процесі ризик-аналізу банк з метою нівеляції мезоекономічних ризиків фактично оцінює власні мікроекономічні ризики і мікроекономічні ризики своїх клієнтів.

**Мікроекономічні ризики.** Специфіка мікроекономічних ризиків визначається відмінними особливостями конкретної підприємницької одиниці. Разом з тим в ході мікроекономічного аналізу необхідно виділяти загальні мікроекономічні ризики, що характерні практично для всіх підприємницьких одиниць. До таких, в першу чергу, відносяться маржинальні ризики і ризики фінансового стану.

Для будь-якої підприємницької одиниці необхідно оцінювати маржинальні ризики в короткостроковому і довгостроковому періодах. Якщо фірма в певний період часу не змінює свої виробничі потужності, то цей період прийнято називати короткостроковим. У разі зміни виробничих потужностей фірма має справу з довгостроковим періодом і специфічними для нього мікроекономічними ризиками.

З курсу економічної теорії відомо, що дія закону спадаючої віддачі призводить до того, що в короткостроковому періоді у міру приєднання все більшої кількості змінного ресурсу (праці) до незмінної кількості постійних ресурсів (землі або капіталу) одержаний в результаті об'єм виробництва спочатку збільшуватиметься темпами, що ростуть, потім зростатиме спадаючими темпами, досягне свого максимуму і почне зменшуватися. Таким чином, для кожного підприємства необхідно мати на увазі наявність ризику зниження продуктивності праці і кількісно визначити цей ризик [1, 4, 6, 7].

У короткостроковому періоді прийнято виділяти дві групи витрат: постійні, або ті що не реагують на зміну об'єму виробництва та змінні, або ті що змінюються вслід за зміною об'єму виробництва. У кожній фірмі складові постійних і змінних витрат специфічні і вимагають особливого аналізу. Відповідно до закону спадаючої віддачі і тенденції постійного зменшення граничного доходу ризик втрат граничного прибутку при нарощуванні об'ємів виробництва спочатку зменшується, а потім збільшується. В тому разі якщо рівень ризику втрат граничного прибутку менше максимального значення граничного прибутку, то доцільно виробляти задане значення об'єму виробництва. Якщо рівень ризику рівний або перевищує рівень максимального граничного прибутку, то виробництво такої величини об'єму виробництва буде збитковим.

Для довгострокового періоду в межах якого виробничі потужності змінюються, а, отже, всі витрати є змінними, характерне явище ризику „масштабності” або ризик зростання середніх витрат.

Всі підприємницькі одиниці стикаються з проблемою оптимізації об'єму інвестицій і рівня споживання. У макроекономіці ця проблема вирішується через визначення Золотого правила накопичення, тобто знаходження такого рівня стійкої капіталоозброєності, який би забезпечував максимально можливий рівень споживання і необхідні темпи економічного зростання. Можливе відхилення реального рівня споживання від максимально можливого при даному об'ємі інвестицій одержало назву ризику Солоу (по прізвищу автора Золотого правила накопичення) [2, 9, 16]. Збільшення норми інвестицій забезпечує економічне зростання до тих пір, поки підприємницька одиниця досягне нового стійкого стану.

Багато підприємницьких одиниць використовують в своїй діяльності позикові засоби. Інвестуючи позикові засоби у виробництво, підприємницька одиниця одержує прибуток, який може бути більшою або меншою платою за кредит (за позикові засоби). Можливість збільшити прибуток шляхом використання позикових засобів одержала назву фінансового важеля або фінансового левереджа. У загальному випадку до фінансового важеля відносять всякий, зокрема негативний, вплив позикових засобів на прибутковість підприємницьких одиниць [3, 10].

З метою оцінки ступеня ризику „запозичення” підприємницької одиниці і динаміки ризику використовується показник „сила дії фінансового важеля” [11, 13], який показує, що чим більші відсотки за кредит і чим менше прибуток, то тим більша сила дії фінансового важеля і тим вищий ризик „запозичення”.

Операційний важіль (левередж) поряд з фінансовим важелем означає також можливість отримати більшу або меншу зміну величини прибутку при одному і тому ж значенні виручки. Ця можливість залежить від частки постійних витрат в сукупних витратах. Вважається, що чим вище операційний левередж, то тим вищим є підприємницький ризик. Для того, щоб підкреслити роль постійних витрат у формуванні рівня ризиковості фірми, вводять поняття ризик „постійних витрат”. Ступінь його може бути оцінена через показник „сила дії операційного важеля” [3]. Чим вище сила дії операційного важеля, тим вище ризик „постійних витрат”. Іноді операційний левередж оцінюється по частці постійних витрат в собівартості.

Аналіз динаміки ризику „постійних витрат” свідчить про те, що після досягнення мінімального значення середніх сукупних витрат ризик „постійних витрат” різко зменшується. У такій ситуації, як правило, настає зниження прибутковості фірми. Виходом з цієї ситуації може бути перехід фірми на наступний вищий рівень виробничих потужностей.

Таким чином, різке зниження ризику „постійних витрат”, що визначається через частку постійних витрат в собівартості, свідчить про необхідність нарощування виробничих можливостей фірми, про доцільність вступу до довгострокового періоду розвитку.

При оцінці ризиків слідує, окрім іншого, мати на увазі висновок Е.С. Стоянової про наявність зв'язаного ефекту операційного і фінансового важеля [16, 20] який декларує, що поєднання сильного операційного важеля з сильним фінансовим важелем може виявитися згубним для фірми, оскільки ризик „запозичення” і ризик „постійних витрат” взаємно перемножуються, і тим самим мультиплікують негативні ефекти.

У елементарному ризик-аналізі доцільно використовувати такі показники як поріг рентабельності і запас фінансової міцності підприємницької одиниці. Як правило, ці показники розраховуються на основі визначення валової маржі, яка є різницею між виручкою підприємця і його змінними витратами. У тому випадку, коли валова маржа і постійні витрати співпадають, говорять, що підприємницька одиниця досягла „порогу рентабельності”. При цьому перевищення виручки над „порогом” дає підприємцю можливість покривати не тільки постійні, але і змінні витрати та в майбутньому одержати певний прибуток. Чим далі йде підприємницька одиниця від порогу рентабельності, тим вище запас її фінансової міцності.

Фахівці вважають, що чим більшим є запас фінансової міцності, то тим меншим є рівень підприємницького ризику. Фінансовий менеджмент має в своєму розпорядженні також методики багатофакторного аналізу запасу фінансової міцності, що дозволяє фахівцям оцінити ступінь впливу різних чинників на величину запасу фінансової міцності, а отже, на ступінь підприємницького ризику.

Цветкова Е.В. і Арлюкова И.О [19, с. 58] пропонують спрощений варіант оцінки рівня і динаміки підприємницького ризику на основі використання показників

мікроекономічних ризиків. На основі цієї методики проводяться відносно нескладні розрахунки і отримуються результати на основі яких підприємець має змогу:

- визначити оптимальну кількість використання одиниць праці;
- визначити оптимальний обсяг виробництва, що забезпечує необхідний рівень прибутковості виробництва і дозволений (суб'єктивно оцінюваний) рівень власного ризику;
- оцінювати динаміку власного підприємницького ризику в умовах постійної зміни обсягу виробництва, виручки, прибутку та інших показників мікроекономічної динаміки;
- вирішувати задачі оптимізації діяльності підприємницької одиниці по різних критеріях (мінімізація певного виду ризику, максимізація прибутку і т.д.).

Дана методика може бути застосовна в практичній діяльності як для умов короткострокового, так і довгострокового періодів.

**Висновки.** На підставі проведених досліджень можна зробити наступні висновки:

- для нівелювання макроекономічного валютного ризику рекомендується диверсифікувати капітал в галузі, що зайняті виробництвом експортної продукції або є конкурентами по продукції з імпортерами, при тому, що має місце ослаблення іноземної конкуренції, виникає своєрідний „перепочинок” і з'являється можливість реалізації підприємницького інтересу;

- наявність макроекономічних ризиків і специфічних форм їх прояву робить необхідним для підприємницької одиниці здійснення макроекономічного ризик-аналізу і відповідного ризик-менеджменту.

- враховуючи мезоекономічні ризики при виборі стратегії інвестування необхідно слідувати основній ризиковій стратегії фірми і при цьому вибір, як правило, робиться між варіантом „не ризикуватиму”, що досягається через отримання скромної, але стабільної виручки впродовж тривалого періоду часу, і варіантом „йду на ризик”, що може забезпечити високу сьогодишню прибутковість інвестицій;

- при виборі методу інвестування і врахування мезоекономічних ризиків, а потім і способів його реалізації, ризик-менеджеру необхідно виходити з основних цілей інвестування, де при інвестуванні в цінні папери як мета виступає отримання значних відсотків, то, як правило, формується так званий „агресивний” портфель цінних паперів, що складається з низьколіквідних, високоризикованих цінних паперів компаній і при вдалому перебігу справ цей портфель може принести вельми високі відсотки, а якщо як цілі маються на увазі збереження капіталу, забезпечення приросту капіталу на основі зростання курсової вартості цінних паперів, то в портфель включаються цінні папери, що володіють великою ліквідністю, емітовані відомими інвесторами з невеликим рівнем ризику і наперед очікуваними, відносно невисокими відсотками;

- специфіка мікроекономічних ризиків визначається відмінними особливостями конкретної підприємницької одиниці і разом з тим в ході мікроекономічного аналізу необхідно виділяти загальні мікроекономічні ризики, що характерні практично для всіх підприємницьких одиниць до яких, в першу чергу, відносяться маржинальні ризики і ризики фінансового стану;

- аналіз динаміки мікроекономічного ризику „постійних витрат” свідчить про те, що після досягнення мінімального значення середніх сукупних витрат ризик „постійних витрат” різко зменшується і у такій ситуації, як правило, настає зниження прибутковості фірми, а виходом з цієї ситуації може бути перехід фірми на наступний вищий рівень виробничих потужностей;

- різке зниження мікроекономічного ризику „постійних витрат”, що визначається через частку постійних витрат в собівартості продукції і, свідчить про необхідність нарощування виробничих можливостей фірми та про доцільність вступу до довгострокового періоду розвитку;

- при проведенні ризик-аналізу мікроекономічного ризику доцільно використовувати такі показники як поріг рентабельності і запас фінансової міцності підприємницької одиниці, тому що, як правило, ці показники розраховуються на основі визначення валової маржі, яка є різницею між виручкою підприємства і його змінними витратами.

Подальші дослідження економічних ризиків доцільно направити в напрямку дослідження тенденцій і конкретизації ризикоутворюючих факторів та кількісного виміру цих факторів у грошових чи відносних одиницях.

## Список літератури

1. Валдайцев С.В. Оценка бизнеса и управление стоимостью предприятия: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
2. Глушенко В.В., Глушенко И.И. Финансы. Финансовая политика, маркетинг, менеджмент. Финансовый риск-менеджмент. Ценные бумаги, Страхование. Железнодорожный, Моск. обл.: ТОО НТЦ «Крылья», 1998.-308 с.
3. Грачева М.В. Анализ проектных рисков: Учеб. пособие для вузов. М.: ЗАО «Финстат информ», 1999.
4. Гукасян Г.М. Экономическая теория. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 480 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»).
5. Дэниэлс Д., Рабеба Ли Х. Международный бизнес: внешняя среда и деловые операции. М.: Дело, 1998.-688 с.
6. Державне регулювання економіки: Навч. посібник / С.М. Чистов, А.Є. Никифоров, Т.Ф. Куценко та ін.-К.: КНЕУ, 2000.-216 с.
7. Долан Э. Дж., Линдсей Д. Рынок: микроэкономическая модель. СПб., 1992.
8. Кандинская О.А. Управление финансовыми рисками: поиск оптимальной стратегии. М.: Изд-во АО «Консалт-банкир», 2000.
9. Кравченко В. Сучасні стандарти ризик-менеджменту: основи дієвої системи управління маркетинговими ризиками компанії // Маркетинг в Україні. - 2007. – Вересень-жовтень. - № 5 (45). - С. 36-40.
10. Мельников А.В. Риск-менеджмент: стохастический анализ рисков в экономике финансов и страхования. М.: Изд-во «Анкрил», 2001.
11. Михайлов Д.М. Мировой финансовый рынок: тенденции и инструменты. М.: Экзамен, 2000.
12. Основы предпринимательства /Под ред. А.С. Пелиха, Ростов н/Д: Экспертное бюро; М.: Гардарики, 1996.
13. Прыткина Л.В. Экономический анализ предприятия: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
14. Родионова Н.В. Антикризисный менеджмент: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2001.
15. Сафронова В.С. Валютный дилинг. Как можно зарабатывать деньги честно и самостоятельно (Практическое пособие для начинающих). М.: Изд-во АО «Консалтинг-банкир», 1999.
16. Стоянова Е.С. Штерн М.Г. Финансовый менеджмент для практиков: Короткий профессиональный курс. М.: Перспектива, 1998.
17. Уткин Э.А. Риск-менеджмент: Учебник для вузов. М.: ТАНДЕМ, 1998.
18. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998.
19. Цветкова Е.В., Арлюкова И.О. Риски в экономической деятельности: Учебное пособие. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2002. – 64 с.
20. Шмырева А.И., Колесников В.И., Климов А.Ю. Международные валютно-кредитные отношения. СПб.: Питер, 2001.

В статье проведено комплексный анализ экономических рисков в период экономического кризиса на основе положений макро- и микроэкономики. Обоснована деятельность риск-менеджмента предприятий в рискованных ситуациях разных уровней.

In the article the complex analysis of economic risks is conducted in the period of economic crisis on the basis of positions makro- and microeconomics. Activity of risk-management of enterprises is grounded in the risk situations of different levels.

## Сутність системи стратегічного управління та методика її впровадження на підприємстві

У статті розкрито сутність стратегічного управління з позицій системного та процесного підходів, розглянута методика його впровадження на підприємстві на основі парадигми-системи "Менеджмент-Навчання"

**система стратегічного управління, процес, стратегічне мислення, організаційна структура**

Досягнення українськими підприємствами стійких конкурентних переваг на внутрішніх і зовнішніх ринках неможливе без створення системи управління, адекватної сучасним вимогам щодо ефективності функціонування соціально-економічних систем, а саме: їх гнучкості, адаптивності, керованості, здатності до розвитку тощо.

Вищі менеджери багатьох вітчизняних промислових підприємств вже усвідомили необхідність у реформуванні їх систем управління. На практиці апробовано різні шляхи, серед яких найбільш розповсюдженими є: впровадження автоматизованих систем управління для упорядкування інформаційних потоків та прискорення окремих рутинних процедур; здійснення реінжинірингу бізнес-процесів для переходу від функціонально-ієрархічних до процесних принципів управління; реорганізація системи управління у зв'язку з необхідністю сертифікації систем якості та ін. [4].

Не зважаючи на достатньо широке суб'єктивне усвідомлення необхідності впровадження стратегічного управління, воно поки що не знайшло широкого розповсюдження на вітчизняних підприємствах, зокрема через складні умови господарювання, брак коштів для впровадження інноваційних процесів, не зовсім цивілізовані форми конкурентної боротьби, консервативне мислення деяких керівників. Основна ж причина, на наш погляд, полягає у відсутності кваліфікованих спеціалістів із стратегічного управління та методики його впровадження на вітчизняних підприємствах.

У численній науковій літературі приділяється значна увага дослідженню методології стратегічного управління. Результати цих досліджень знайшли своє відображення в наукових працях І. Ансоффа, І. Березіна, Б. Бермана, М. Бухалкова, О. Віханського, Р. Грімінгера, С. Дібба, П. Дойля, П. Друкера, В. Кінга, Ф. Котлера, В. Краснова, М. Мак-Дональда, Х. Мінцберга, В. Немцова, С. Попова, М. Портера, І. Решетнікової, А. Стрікланда, А. Томпсона, Р. Фатхутдинова, З. Шершньової та ін.

Варто зауважити, що більшість літературних джерел присвячено застосуванню систем стратегічного управління в умовах досконалих ринкових відносин і не враховують особливості адаптації методологічного інструментарію стратегічного управління до сучасних вітчизняних реалій. Потребують також подальших досліджень питання методики впровадження систем стратегічного управління на підприємствах.

Метою даної статті є дослідження сутності категорії "стратегічне управління" та виявлення підходів до його впровадження на українських підприємствах.

Розгляд методичних підходів до впровадження системи стратегічного управління на підприємстві не можливий без розуміння її сутності та складових. Варто зауважити, що в науковій літературі поки що відсутній єдиний підхід з цього приводу.

Однак можна стверджувати, що науковці здебільшого розглядають стратегічне управління як замкнений управлінський процес, направлений на досягнення місії та цілей організації. Наведемо кілька таких визначень, відповідно до яких стратегічне управління – це:

- динамічний процес аналізу, вибору стратегій, планування, забезпечення і реалізації розроблених планів організацією, що полягає в повторюваному циклі реалізації її основних завдань (етапів) [1];

- процес прийняття та здійснення стратегічних рішень, центральною ланкою якого є стратегічне планування, засноване на порівнянні ресурсного потенціалу організації з можливостями і загрозами зовнішнього середовища, у якому вона діє [3];

- процес, за допомогою якого менеджери встановлюють довгострокові напрямки розвитку організації, її специфічні цілі, визначають стратегії їх досягнення з урахуванням усіх можливих внутрішніх і зовнішніх обставин та реалізують обрані плани дій [7];

- багатоплановий, формально-поведінковий управлінський процес, який допомагає формулювати та виконувати ефективні стратегії, що сприяють балансуванню відносин між організацією та зовнішнім середовищем, а також досягненню встановлених цілей [8];

- процес формування цілей організації та процес управління для їхнього досягнення [9];

- процес управління з метою здійснення місії організації за допомогою управління взаємодією організації з її оточенням [10];

- процес визначення та встановлення зв'язків організації з її оточенням, які формуються в процесі реалізації обраних цілей, способи досягти бажаного стану взаємин з оточенням за рахунок такого розподілу ресурсів, що дозволяє ефективно та результативно діяти організації та її підрозділам [11];

- процес оцінки зовнішнього середовища, формулювання організаційних цілей, прийняття рішень, їхня реалізація та контроль, сфальсифіковані на досягнення цілей та майбутнім зовнішнім середовищем організації [12].

Як бачимо, ідея представити модель стратегічного управління організації з позицій процесного підходу є досить популярною серед багатьох зарубіжних науковців. Підтримують її і деякі українські дослідники. Такий підхід представляє модель менеджменту у вигляді процесу, який можна визначити як множину взаємопов'язаних видів діяльності, спрямованих на досягнення важливого для організації результату.

Процес, безперечно, є однією з можливих форм опису менеджменту організації. Проте, на нашу думку, застосування процесного підходу в якості категоріально-термінологічного апарату тлумачення концепції стратегічного управління викликає складності у розумінні механізму його впровадження і реалізації на практиці.

Стратегічне управління – це перш за все складна система, у якій відбуваються процеси аналізу, розробки, реалізації та контролю стратегій, направлених на досягнення місії та цілей функціонування організації. Крім того, за визначенням С.А.Попова, це "високопрофесійна управлінська діяльність зі своєю власною структурною спеціалізацією" [6]. Таким чином, процес є одним із динамічних елементів, складовою частиною та основою загальної системи стратегічного управління на підприємстві як циклічної професійної діяльності, що має свою власну, достатньо складну структуру та різні напрямки внутрішньої спеціалізації.

Передусім слід виділити такі основні складові системи стратегічного менеджменту, як суб'єкт та об'єкт управління. На думку авторів [5]: "об'єкт стратегічного управління – це потенціал підприємства, який включає трудові,

матеріальні, фінансові, інформаційні ресурси, залучені в господарську діяльність підприємства і які здатні визначати конкурентоспроможність підприємства в довгостроковому періоді. Суб'єкт управління – вища, іноді середня ланка управління підприємством, спроможна сформувати, розробити й реалізувати стратегію розвитку".

Погоджуючись з такою позицією, ми все ж вважаємо, що об'єктом системи стратегічного управління є не лише внутрішній потенціал організації, а й система взаємозв'язків між організацією та оточенням, які дозволяють їй добиватися своїх цілей, відповідають її внутрішнім можливостям і дозволяють залишатися сприйнятливою до зовнішніх викликів.

Впровадження системи стратегічного управління на підприємстві передбачає організацію та здійснення професійної діяльності із стратегічного аналізу, розвитку, реалізації і контролю стратегії, направленої на досягнення місії та цілей його функціонування. Сам процес організації такої діяльності обов'язково повинен торкатися організаційної структури та культури підприємства.

Структура організації, її внутрішні зміни повинні забезпечувати чутливість організації до змін зовнішнього середовища та відповідну адаптацію. На відміну від традиційної оперативної культури, для якої є характерним консервативне ставлення до змін та націленість на зростання ефективності виробництва, стратегічна культура має бути відкритою, гнучкою та винахідливою.

Стратегічне управління, як і будь-який інший складний компонент менеджменту, має свою модельну побудову. Безпосереднє модельне розуміння стратегічного менеджменту слід починати з первісного уявлення про стратегічне мислення. Одним з класичних розумінь стратегічного мислення – на відміну від інших видів мислення – зроблено, на нашу думку, Кениши Охмас: "Неважливо, наскільки важкою й безпрецедентною є проблема. Прорив до кращого з можливих її рішень досягається лише через сполучення раціонального аналізу конкретного об'єкта як певної існуючої природи речей і нової ідеальної моделі об'єкту як уявної реінтеграції усіх його різноманітних складових. Вийти на таке рішення можливо лише через використання сили нелінійного мислення. Це найбільш ефективний підхід для стратега, націленого на успішну конкуренцію на арені ринку, як на полі битви" [6, с. 39].

У ході розвитку теорія стратегії виробила багато різних моделей стратегічного менеджменту. Найбільш відомі з них запропоновані Дж. Томпсоном, Ф. Девідом, Р. Линчем, С. Поповим та, по-суті, в синтезованому вигляді є відображенням єдиного підходу до розуміння моделі стратегічного управління.

Відповідно до цього підходу, найбільш укрупненими є наступні чотири етапи, або фази, стратегічного циклу організації:

- 1) стратегічний аналіз;
- 2) розробка стратегії (стратегічний синтез-розвиток);
- 3) реалізація стратегії;
- 4) стратегічний контроль.

Слід відмітити, що дана модель характеризує стратегічне управління організації і як органічну систему, в якій усі елементи (підсистеми) є взаємопов'язаними, взаємодоповнюючими та взаємозалежними. А зміни чи імпульс в окремому елементі викликають певну ланцюгову реакцію усєї системи в цілому.

У рамках запропонованої моделі стратегічний менеджмент знову-таки уявляється в якості безперервного й достатньо динамічного процесу. Але, разом з тим, даний процес сприяє оптимальному розподілу високопрофесійної і раціональної спеціалізованої управлінської діяльності по всій структурі організації і, відповідно, по всій системі стратегічного управління.

Не зважаючи на велику кількість літератури із стратегічного менеджменту, питання методики впровадження системи стратегічного управління на підприємстві поки що залишаються за межами проблемної галузі. Їм присвячено лише деякі публікації, зокрема [2, 6].

Автор [6] цілком справедливо вважає, що для постановки системи стратегічного управління в організації, по-перше, необхідно переконатися, що реальна перша особа організації дійсно хоче й готова займатися стратегічним управлінням; по-друге, необхідно створити відділ стратегічного розвитку.

У середній та навіть великій організації такий відділ може складатися з 5-8 провідних спеціалістів у сфері корпоративної або ділової стратегії. В залежності від розміру організації та бажання її керівництва впроваджувати стратегічне управління замість відділу може бути створене управління, департамент, а можливо – сектор (група) або радник (помічник) із стратегії.

Перед відділом стратегічного розвитку, котрий має діяти на постійній професійній основі, стоять два головних завдання:

- зведення усіх стратегічних напрацювань, вироблених у першу чергу самим відділом, а також іншими підрозділами організації, у задані певним форматом проекти рішень. Проекти в установленому порядку представляються відділом в органи управління організації, які уповноважені прийняти відповідні стратегічні рішення;
- становлення і вдосконалення усіх конкретних робіт із стратегічного менеджменту як спеціалізованої циклічної діяльності з розробки, реалізації і розвитку стратегії організації, що називається, у робочому порядку.

Менеджер, який очолює підрозділ стратегічного розвитку, є старшим або провідним стратегом організації згідно своєї посадової спеціалізації, а також через безпосередню відповідальність за практичне здійснення й поточні результати відповідної діяльності. Головним стратегом організації, не за посадою, а відповідно до сутності менеджменту, тобто за критерієм "прийняття рішень", завжди є перший менеджер організації та/або її колективний/індивідуальний власник. Тому найбільш ефективним вважається підпорядкування підрозділу стратегічного розвитку та його керівника першому менеджеру організації, тобто безпосередньо президенту чи генеральному директору.

Згідно загальної думки, діяльність з розробки та розвитку корпоративної (ділової) стратегії перш за все у тій частині, якою займаються керівники та ключові спеціалісти, належить до розряду найбільш складної та кваліфікованої інтелектуальної праці, що потребує адекватних умов своєї організації та здійснення.

Якщо організація має фінансові можливості, час і великі амбіції, то для вирішення своїх стратегічних проблем вона може звернутися до відомої консалтингової компанії, що надає послуги у сфері стратегічного менеджменту. Український ринок таких послуг, представлений вітчизняними фірмами (переважно розташованими у великих містах), у нинішній час знаходиться у початковій стадії свого розвитку. Проте, навіть у такому стані, можна виділити ряд переваг вітчизняних фірм у порівнянні з відомими зарубіжними консалтинговими компаніями (Andersen Consulting, CSC, Ernst&Young, Coopers&Lybrand, Deloitte Consulting, McKinsey&Co та ін.): порівнювана якість послуг, що сполучається з більш високим рівнем спеціалізованої та загальної адаптивності рекомендацій; істотно більш низькі ціни; значно коротші строки аналізу тощо.

Якщо ж організація вирішила самостійно вирішувати стратегічні проблеми своєї діяльності, першим кроком у роботі із стратегічного управління повинен стати семінар "Як поставити та/або розвивати стратегічний менеджмент". Його доцільно проводити

як навчальний семінар-практикум у режимі активного діалогу з вищими та середніми менеджерами організації.

Взагалі управлінська модель описується та обґрунтовується за допомогою різноманітних теоретичних побудов. Проте на думку С.А.Попова, всі вони розкривають одну й ту саму модель у рамках управлінської парадигми "Менеджмент-Навчання". Даний напрямок теоретичного та практичного менеджменту на заході в нинішній час швидко набуває популярності та дуже активно розвивається. Нажаль в Україні нічого подібного майже не відбувається.

Тому, узагальнюючи вищевикладене, можна зробити наступні висновки та рекомендації:

– для ефективного впровадження стратегічного управління на підприємстві, вищому керівництву, перш за все, необхідне розуміння його сутності з позицій, по-перше, системного, по-друге, процесного підходів;

– з першого моменту і на усіх наступних етапах становлення та розвитку стратегічного управління в організації, слід практикувати дану професійну діяльність у відповідності з принципом "Менеджмент-Навчання";

– слід здійснювати поступальне сходження стратегічного менеджменту організації, а також своє власне сходження на вершини менеджерської майстерності за спіраллю парадигми-системи "Менеджмент-Навчання".

## Список літератури

1. Василенко В.А., Ткаченко Т.І. Стратегічне управління. Навчальний посібник. – К.: ЦУЛ, 2003. – 396 с.
2. Гуяр Ф.Ж. Келли Д.Н. Преобразование организации : Монография; 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2000. – 375 с.
3. Кадыров М.С. Система стратегического управления как основа реструктуризации бизнеса //Вестник ТИСБИ. – 2000. – №2. – С. 12-14.
4. Махмудов А.Г. Модель системы стратегического менеджмента на промышленном предприятии //Актуальні проблеми економіки, 2002 – №3 – С. 59-61.
5. Осовська Г.В., Фіщук О.Л., Жалінська І.В. Стратегічний менеджмент: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 196 с.
6. Попов С.А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 4. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 304 с.
7. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов /Пер. с англ. под ред. Л.Г.Зайцева, М.И.Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.
8. Шершньова З.Є., Оборська С.Є. Стратегічне управління – К.: КНЕУ, 2000 – 260 с.
9. Hatten K.J., Hatten M.L. Effective Strategic Management, Englewood Cliffs. – NJ: Prentice-Hall, 1988.
10. Higgins J.M. Organizational Policy and Strategic Management: Text and Cases. – 2nd ed. – Chicago: The Dryden Press, 1983.
11. Schendel D.E., Hatter K.J. Business Policy or Strategic Management: A BroaderView for an Emerging Discipline //Academy of Management Proceeding. – 1982. – August.
12. Smith G.D., Arnold D.R., Bizzel B.G. Business Strategy and Policy. – Boston; Houghton Mifflin, 1988.

В статье раскрывается сущность стратегического управления с позиций системного и процессного подходов, рассматривается методика его внедрения на предприятии на основе парадигмы-системы "Менеджмент-Обучение"

In the article essence of strategic management opens up from positions of the system and process approaches, the method of his introduction is examined on an enterprise on the basis of paradigm-system "Management-Training"

## Зайнятість молоді в регіоні в умовах фінансово-економічної кризи

У статті приведені результати дослідження зайнятості молоді в регіоні в умовах фінансово-економічної кризи. Показано стан промислових підприємств у Кіровоградській області на початковому етапі кризи. Запропонована організація антикризового управління підприємствами. Проаналізовані перспективи зайнятості молоді і показані можливі шляхи розв'язання проблеми в кризовій ситуації.

**зайнятість молоді, регіон, фінансово-економічна криза, антикризове управління, шляхи розв'язання**

Оскільки молодь володіє найбільш сучасними знаннями і найвищим ресурсом щодо праці, їй в будь-якому суспільстві приділяють увагу, залучаючи до економічної сфери. Не дивлячись на це, молодь в економічний простір інтегрується з великими труднощами. Від цього програють всі – і країна, і сама молода людина, і роботодавці. Крім того, не забезпечується сталий розвиток України, який передбачений законодавством. Про важливість даних проблем в регіоні видно також з тематики Кіровоградського національного технічного університету МОН України, де, наприклад, виконується науково-дослідна тема „Підвищення рівня зайнятості молоді в регіоні” (ДР №0104U005814). Особливо питання зайнятості молоді загострюється в кризових умовах. Зважаючи на це, тема статті є актуальною.

Дослідження зайнятості молоді проводить ряд науковців. Так, проблеми зайнятості молоді розглядають В. Онікієнко, Я. Кружельницька, Е. Лібанова (1992 р.) [1], Л. Колешня (2001 р.) [2], П. Мазурок (2002 р.) [3], а О. Ярошенко (2004 р.) [4], Ю. Шотова (2005 р.) [5] – правове регулювання зайнятості. Питання вторинної зайнятості молоді досліджує Т. Буда (1998 р.) [6], економічну активність - М. Корчун (2008 р.) [7], Г. Лукіна (2008 р.) [8]. Питання працевлаштування випускників навчальних закладів з вищою освітою та зайнятості і соціального захисту молоді відповідно в своїх роботах розкривають О. Кузнєцова (2001 р.) [9], М.І. Хмелярчук (2002 р.) [10]. Аналітичний огляд стану молодіжної зайнятості в Україні здійснюють С. Мельник, П. Коропець, В. Гуляєв (2001 р.) [11]. Мотиваційні чинники працевлаштування молоді в своїх працях розглядають В. Покришук і Л. Горошко (2005 р.) [12], Л. Башук (2008 р.) [13], В. Липчук, А. Линдюк (2008 р.) [14]. Як видно, проблеми зайнятості молоді в умовах фінансово-економічної кризи ніхто не розглядав.

Метою даної статті є вивчення особливостей зайнятості молоді в регіоні в умовах фінансово-економічної кризи, яка насувається.

За мету функціонування будь-якого підприємства звичайно приймають завоювання і збереження ним стійкого становища на ринку товаровиробників. Стійка діяльність підприємства залежить від внутрішніх можливостей ефективного використання всіх наявних у його розпорядженні ресурсів і від зовнішніх умов, до яких відносять ринкову кон'юнктуру споживачів і постачальників, цінову і кредитну політику держави. Головним у підприємстві виступають працівники, а за його межами – споживачі продукції. Стійкість підприємства забезпечується його системою управління. Реалізація поставленої мети забезпечується належним балансом між вимогами, що висунула конкретна ситуація, і особистими якостями керівника з

урахуванням компетентності, досвіду і готовності колективу до співробітництва. Цей баланс порушується різними факторами, особливо кризами. Фінансова криза, яка нині розповсюджується, характеризує протиріччя в стані фінансової системи. Вона є кризою грошового вираження економічних процесів.

Економіка як регіону, так і всієї України в цей час характеризувалася нестабільністю зовнішнього середовища, розривом налагоджених виробничих зв'язків, зміною форм власності та реструктуризацією підприємств. Це вимагало перегляду існуючих стереотипів управлінського мислення і переходу до нових форм і методів системи управління підприємством. На цей процес також не могли не здійснювати вплив диференціація та інтеграція структур, методів і окремих елементів системи управління виробництвом притаманні для світового співтовариства, де рахують, що подолання криз – процес керований.

Раніше через нерозвиненість наукового передбачення, на кризу розпочинали реагувати лише з її проявом. Поступово було відпрацьовано інший підхід, котрий полягає у реалізації стратегії попередження. Нині розповсюджена думка, що будь-яке управління у визначеній мірі повинно бути антикризовим. Воно тим більше повинно ставати антикризовим при входженні підприємства у смугу кризового стану. Такий підхід здебільшого сприяє практично безболісному проходженню кризових ситуацій.

Незавершеність створення сучасних систем управління підприємствами, фірмами та організаціями, недооцінювання їх важливості, негативний вплив на економіку політичних незгоджень у країні не дозволили здійснити ефективну докризову підготовку. Тому навіть при початкових етапах фінансової кризи, яка розпочала охоплювати в основному країни Європи, в регіоні вже відчувалися її серйозні прояви. За повідомленнями преси найбільш залежними виявилися будівельні галузі, металургія і машинобудування. Це підприємства, продукція яких має інвестиційний характер. Крім того, вони працюють на експорт і замовлення на їх продукцію зменшуються. В першу чергу мова йде про „Гідросилу”, „Червону Зірку”, „Дніпроенергобудпром”, „Кіровоградграніт”, Побузький феронікелевий комбінат, який з початку року планує звільнити більше 900 працівників. У Світловодську ситуація в промисловості склалася катастрофічна. Більшість підприємств міста або взагалі заморозили свою діяльність, або помітно скоротили робочий графік. Зокрема, впродовж жовтня і половини листопада 2008 року зупинилися завод „Промінь”, масложиркомбінат. На 60% знизив випуск продукції завод „Скло”, а в структурі об'єднання „Дніпроенергобудпром” працює лише одне підприємство з семи. Однак в економічній діяльності регіону є і позитивні результати. Всі підрозділи ЗАТ „Радій”, що задіяні у виробництві обладнання для атомної енергетики, працюють у нормальному режимі – повний робочий день, повну робочу неділю. Основа економіки області – переробна промисловість з проблемами фінансової кризи не зіштовхнулася – це „Креатив”, маслоекстракційний завод „Ятрань”, „Ласка”. Вони працюють на повну потужність. Генеральний директор промислової групи „Креатив” відмічає, що кризу можливо було спрогнозувати. Була здійснена попередня підготовка. Комплекс здійснених антикризових заходів дозволив досягти того, що фінансова криза не відбилася на добробуті співробітників промислової групи. На підприємствах були збережені робочі місця, працівникам була збільшена заробітна плата для компенсації стрибка інфляції. Як видно, підприємства регіону по-різному зустріли фінансово-економічну кризу. Однак більшість їх знаходиться у скрутному стані, що вимагає застосування управлінських підходів, що відповідають кризовим умовам.

Зміст антикризового управління можна виразити наступними положеннями [15, С. 63]:

- кризи можна передбачити, очікувати і викликати;

- кризи у визначеній мірі можна прискорювати, випереджати, відсувати;
- до криз можна і необхідно готуватися;
- кризи можна пом'якшувати;
- управління в умовах кризи вимагає особливих підходів, спеціальних знань, досвіду і мистецтва;
- кризові процеси можуть бути до визначеної межі керованими;
- управління процесами виходу з кризи здатне прискорити ці процеси і мінімізувати їхні наслідки.

Врахування цих положень дозволить значно пом'якшити наслідки кризи, однак для їх реалізації необхідно здійснити ефективне управління підприємством, яке можливо організувати відповідно схемі, приведеній на рис. 1.

Управління в кризовій ситуації (рис. 1) передбачає організацію робіт з виходу підприємства з кризи, врахування людського фактора в кризових ситуаціях, налагодження роботи менеджерів в антикризовому управлінні.

Організація робіт (рис. 1) включає здійснення ситуаційного підходу до управління в кризовій ситуації, створення антикризової робочої групи і вироблення дій, аналіз і прогнозування розвитку кризової ситуації, реалізацію системи прийняття рішень в умовах кризи, реалізацію антикризових заходів і аналіз наслідків.



Рисунок 1 – Організація управління в кризовій ситуації

Ситуаційний підхід до управління є швидше способом мислення, ніж набором конкретних дій. Його частіше всього використовують у нестандартних і непередбачених ситуаціях. Ситуаційні теорії дають певні рекомендації щодо управління в конкретних ситуаціях. При цьому управління виробництвом повинно бути здатним розподілити наявні ресурси в різних напрямках відповідно до виробничих цілей і цим самим найбільш повно задовольнити споживачів продуктом необхідної якості і відповідного асортименту. Ресурси необхідно використовувати і розподіляти між товарами з найбільшою ефективністю. Підприємствам варто знати і досліджувати природу факторів, які впливають на попит на ресурси. Цим можна досягти конкретних переваг через організацію ефективної взаємодії з ринками ресурсів. Вплив окремої

групи факторів підприємство може врахувати і вжити відповідних заходів, однак необхідно мати на увазі, що вплив відразу всіх груп факторів передбачити занадто складно.

З появою кризової ситуації підприємство переходить на ситуаційне антикризове управління. За цих умов перерозподіляють функції самого керівництва з контрольних на координаційні та оперативно регулюючі. Обов'язок оперативного управління покладають на спеціальну групу вищого керівництва підприємства. Вона володіє необхідними ресурсами та повноваженнями. Антикризова група сумісна з більшістю організаційних структур і в той же час не залежить від них. Вона може бути виділена в окрему структурну одиницю або статус консультуючого органу в апараті управління підприємством. Критерієм включення фахівців у дану групу слугують специфіка особистості, досвід практичної роботи, спрямування освіти та соціально-психологічний напрям діяльності. Дані фахівці повинні володіти мистецтвом вирішення проблем у кризових ситуаціях і методологією ефективності управління в умовах ризику і невизначеності. Група антикризового управління оперативно переглядає пріоритетність проблем відповідно до швидкозмінливих обставин, швидко реагує на події, передбачає появу нових небажаних тенденцій, контролює технічні та економічні наслідки діяльності підприємства. В разі потреби група здійснює управління врозріз з усіма принципами ієрархічної організації.

Прогнозування розвитку кризової ситуації розпочинають з аналізу. Важливим тут є контроль і раннє виявлення ознак майбутньої кризової ситуації (негативна реакція партнерів, постачальників, кредиторів, банків, споживачів продукції, виникнення конфліктів у вищому керівництві, зміни фінансових показників діяльності підприємства, позачергові перевірки підприємства, обмеження його комерційної діяльності органами влади та інше). Головним завданням на даному етапі є оцінка і діагностика фінансового стану підприємства, які звичайно включають наступні етапи:

- аналіз фінансового стану підприємства;
- прогноз розвитку ринкової ситуації;
- виявлення можливих проблем підприємства;
- якомога швидке визначення причин і факторів, які можуть спричинити кризову ситуацію.

На даному етапі характерним є невизначеність ситуації. Завдання практично не можливо сформулювати точно, оскільки відповідь не знайдена. Однак необхідно здійснювати спроби формулювання завдань зважаючи на те, що саме їх формулювання може містити елементи рішень, які відшукуються. У будь-якій ситуації певні аспекти є цілком визначеними і їх необхідно реалізовувати. В основному таких визначеностей може бути чотири – це особливості, закладені на ранніх стадіях виробничої діяльності; місце появи ситуацій; розгляд прояву проблемної ситуації як хвороби підприємства; час, який є у розпорядженні керівника для виходу з ситуації, і час, впродовж якого ситуація себе вичерпає. Важливим є і період виникнення ситуації.

При розв'язанні цих задач необхідно враховувати принцип творчого з'ясування завдання, який полягає у тому, що кількість можливих рішень зростає разом з спільністю і широтою формулювання та зменшується з ростом обмежень і заборон. Бажано враховувати і принципи, які стверджують, що не існує закінченої теорії вибору мети. У відповідності з ними краще вибрати „правильну” мету, ніж „правильні” засоби її досягнення.

Аналіз повинен будуватися на логіці та здійснюватися від загального до часткового. Відповіді на всі питання, що виникають, можливо отримати з даних, які містяться в офіційній бухгалтерській звітності.

В процесі прогнозування необхідно забезпечувати можливість передбачення розвитку проблемних ситуацій. Звичайно використовують різні експертні методи, пристосовані до ситуаційного управління. Найпростішим є проведення традиційних нарад з аналізу гострих проблем. Дещо складнішим є метод „мозкового штурму”, який реалізують за допомогою спеціальних експертних груп. Застосовують, крім того, „морфологічний аналіз”, метод „дерева цілей”. Перспективним є застосування деяких методів теорії надійності, які використовують для прогнозування відмовлень складних систем.

На етапі ухвалення рішення по виходу підприємства з проблемної ситуації важливо спрогнозувати можливість досягнення поставленої мети.

Розробка управлінських рішень є найбільш відповідальним етапом при виході організації з кризової ситуації. На якість управлінських рішень впливає багато факторів. Серед найбільш значимих можна відмітити наступні: категорія проблем (стандартні, типові, евристичні); умови використання (квазістабільні, екстремальні, кризові); достатність вихідної інформації (недостатній, достатній, надлишковий обсяг); вірогідність вихідної інформації (явно недостовірною, псевдодостовірною, цілком достовірною); масштаб проблеми (глобальний, локальний, мікролокальні проблеми); технічне оснащення (відсутнє, в недостатньому обсязі, в достатку). Перераховані фактори можуть бути поповнені іншими у залежності від специфіки підприємства, проблемної ситуації, поставленої мети.

Етап підготовки управлінських рішень тісно зв'язаний з проведенням прогнозування, яке спрямовується на визначення доцільності і шляхів виходу підприємства з кризової ситуації. Одночасно з цим визначають конкурентноспроможність підприємства в нових умовах роботи.

Реалізація антикризових заходів враховує ряд аспектів. Виходячи з виробничого циклу отримання продукції, важливою обставиною виступає період виникнення ситуації. Від нього залежить як тип, так і вид ситуаційної мети виходу підприємства з проблемної ситуації. При цьому може виникнути не одна, а кілька цілей, що потребує розв'язання багатокритеріальної задачі. При цьому виконують ранжирування цілей за пріоритетом. Мета і завдання при розв'язанні проблемних ситуацій повинні бути короткими і чіткими. Вони повинні відповідати призначенню і обов'язкам керівника чи співробітника, не допускати можливості подвійної відповідальності за отримані результати. Вони повинні бути зрозумілими для всього персоналу, відповідати інтересам виконавців і їх здібностям, не викликати конфліктів, бути чітко орієнтованими в часі, відповідати основним організаційним принципам діяльності підприємства.

Досягнення цілей підприємства при виході з кризи забезпечується здійсненням оперативних і стратегічних заходів. До оперативних заходів відносять усунення збитків, виявлення резервів, залучення фахівців, кадрові зміни, відстрочки платежів, залучення кредиторів, зміцнення виробничої дисципліни та ін. Стратегічні заходи включають наступне: аналіз і оцінка стану підприємства; перегляд стратегії підприємства; зміни у виробничій структурі; перегляд концепції інноваційної політики; розширення маркетингових досліджень; реконструкція підприємства; перегляд кредитної політики; удосконалення кадрової політики; розробка бізнес-плану з урахуванням виробничих заходів. Бізнес-план є основним документом, у якому показано, яким чином керівництво підприємства планує перебороти кризову ситуацію.

Стійке і безпечне функціонування підприємства забезпечується попередженням і відшкодуванням отриманого збитку. Оскільки діяльність будь-якого підприємства пов'язана з ризиком, практично неможливо обійтися без нормальної страхової діяльності. В той же час головним у безпеці підприємства слід рахувати економічні

важелі з відшкодування збитку і запобігання інших негативних наслідків. Основний зміст створення безпеки підприємництва зводиться саме до цього. Безпека підприємництва повинна бути безупинною, плановою, централізованою, конкретною, активною, надійною та універсальною. Безпеки підприємництва можна досягти проведенням єдиної політики, системою заходів правового, організаційного та технічного характеру. Вони повинні бути адекватні загрози життєво важливим інтересам підприємства.

Відомо, що криза може привести до ряду негативних наслідків, однак в процесі її подолання придбається досвід і формується ефективна політика підприємств, які виконують дані послуги. В той же час слід мати на увазі, що кризу легше передбачити, ніж долати. Успіх управління в кризових ситуаціях визначається насамперед ступенем готовності підприємства до потенційних загроз.

Людський фактор в кризових ситуаціях проявляється в основних напрямках діяльності антикризової групи, стимулюванні ефективності праці співробітників, аналізі структури персоналу, системі антикризового управління персоналом і антистресовій підготовці персоналу.

Основні напрямки діяльності антикризової групи цілком визначені. Найважливішим є збір інформації про ситуацію в підприємстві і первинний аналіз його діяльності. Така робота може вестися по різних напрямкам, що визначається специфікою конкретної ситуації. Перш за все аналізують фінансово-господарську діяльність. Результати фінансової діяльності підприємства оцінюють системою індикаторів, однак вирішальну роль серед них відіграє прибуток і його похідні. Враховують, що в кризових умовах часто відбуваються розкрадання. Тому аналізують наявність розкрадань за основними існуючими методами. Крім того, вивчають і аналізують калькуляцію собівартості продукції, матеріали бухгалтерського обліку. При цьому з'ясовують, який облік на підприємстві бажано мати і чи необхідно структурно перебудовувати бухгалтерію. Далі аналізують управлінський облік, управління економікою підприємства (управління собівартістю). Наступним етапом виступає аналіз функціонування системи продажів підприємства, де в основному розглядають наступне: реальний і запланований обсяг продажів; існуючу систему продажів у порівнянні зі схемами конкурентів; основних споживачів і можливість розширення ринку збуту; проблеми, які виникають при продажах; персонал і систему оплати праці у відповідному відділі, а також звітність і норми продажів. На заключному етапі аналізують маркетингову службу. Звичайно оцінюють її діяльність за наступними напрямками: реклама і зв'язки з громадськістю; маркетингові опитування.

На підставі приведенного аналізу розробляються заходи по антикризовому управлінню. Технологію антикризового управління розробляють з урахуванням конкретних обставин. Вона в значній мірі є продуктом мистецтва, однак, коли змушують обставини, передбачає введення форм твердого адміністрування. „Антикризові” заходи можуть бути різними, загальними вважають наступні:

- скорочення штату;
- заморожування усіх венчурних проєктів;
- скорочення представницьких витрат;
- різке скорочення демократичних процедур в управлінні;
- перехід на швидкі механізми прийняття рішень.

Стимулювання ефективності праці співробітників в кризовій ситуації практично не має принципових відмінностей від звичайних умов роботи. В кризових ситуаціях перед керівниками підприємства стоїть завдання створити умови, у яких підлегли, що працюють на його успіх, можуть задовольнити свої потреби або хоча б мати впевненість у можливості це зробити. В даний час в Україні основним стимулом поки

що залишається матеріальний інтерес. З врахуванням світового досвіду можна стверджувати, що винагорода повинна бути прямо пов'язана з діяльністю, яка приводить підприємство до успіху.

Основним у концепції антикризового управління є положення, яке полягає у тому, що без ретельно відібраних, розставлених і професійно підготовлених фахівців жодне підприємство не зможе досягти намічених цілей. В цей час питання антикризового управління персоналом розроблені недостатньо повно. Можна відмітити, що функції всіх категорій апарату управління нерозривно пов'язані і переплітаються. При аналізі структури персоналу в процесі його добору, розміщення в апараті управління зручно здійснювати певний поділ. Зокрема, персонал прийнято подавати у вигляді трьох груп – керівник, фахівці, технічний персонал апарату управління. Практично в усіх країнах, які нині будують ринкову економіку, є проблеми з добором, розміщенням і підготовкою кадрів управління, що не може не вплинути на розв'язання задач антикризового менеджменту.

Система антикризового управління персоналом базується на принципах управління персоналом. До групи загальних принципів антикризового управління відносять наступні: системності; рівних можливостей; поваги людини та її достоїнств; командної єдності; горизонтального співробітництва; правової і соціальної захищеності. В умовах конкретних ситуацій можуть застосовуватись часткові принципи, основні з них наступні: облік довгострокової перспективи організації; інтеграція і згуртованість колективу; участь співробітників у прийнятті рішень; опора на професійне ядро кадрового потенціалу; дотримання балансу інтересів керівників і підлеглих співробітників; співробітництво з профспілками і громадськістю. Принципи забезпечують найбільшу ефективність в умовах взаємодії і доповнення один одного, коли вони інтегруються в єдину цілісну систему. Це забезпечується реально спланованою, різнобічною і продуманою діяльністю на рівні мистецтва, яка спирається на здоровий глузд менеджерів всіх рівнів.

Антистресова підготовка персоналу є важливою складовою у досягненні цілей підприємства, оскільки управлінські рішення відносяться до найбільш складних видів людської діяльності. В цій діяльності виникає безліч напружених ситуацій і стресів, які особливо проявляються в кризових ситуаціях. Відомо, що головною складовою стресу людини є паніка, яка може бути індивідуальною чи колективною. Панікою можуть бути охоплені менеджери вищого рівня, вищі керівники і керівники середньої ланки, брокери і т.д. Стан паніки приводить до зниження ефективності інтелектуальних процесів мислення і підвищення дієвості простих дій, що багаторазово повторюються. У стані паніки формуються як негативні, так і позитивні особливості в розумовій діяльності людини. Негативні особливості зв'язані з погіршенням розуміння і мислення, появою скутості, хаотичності рухів, утрудненням самоконтролю і прогнозування, неоднозначністю сприйняття та обробки інформації. Позитивні аспекти – це активізація психіки, прискорення психічних процесів, загострення і поліпшення гнучкості мислення, оперативної пам'яті. В більшості випадків стан паніки приводить до негативних наслідків, тому здійснюють антистресову підготовку персоналу.

Перш за все аналізують причини, що приводять до стресового стану, і приймають заходи по профілактиці. Врахувати всі можливі напружені ситуації неможливо, тому здійснюють загальні підходи, що включає методологія з роботи в умовах паніки. Велике значення має нагромадження досвіду роботи в напружених ситуаціях. Як універсальний засіб виходу із стресової ситуації і паніки можна порекомендувати формулу Карнегі:

- запитайте себе: „Що є найгіршим з того, що може відбутися?“;
- приготуйтеся примиритися з цим у разі потреби;

- потім спокійно подумайте, як змінити ситуацію.

Менеджер в антикризовому управлінні відіграє важливу роль. Перш за все встає питання – в яких областях відбувається діяльність менеджера? Аналіз показує, що менеджер виконує функції арбітражного керівника і фахівця з антикризового управління. В ролі арбітражного керівника він повинен мати диплом про освіту з антикризового управління, ліцензію арбітражного керівника, відповідні повноваження за рішенням арбітражного суду. Такий керівник призначається арбітражним судом і здійснює процедури спостереження, зовнішнього управління, конкурсного виробництва. Процедура спостереження здійснюється з моменту прийняття арбітражним судом заяви про банкрутство боржника. Спостереження закінчується з моменту винесення рішення арбітражного суду по даній справі. Після цього розпочинається процедура зовнішнього управління, що накладається на зовнішнього керівника. Його функції за рішенням арбітражного суду може виконувати і тимчасовий керівник, який здійснював процедуру спостереження, якщо дана кандидатура буде запропонована для розгляду.

Другий напрям діяльності менеджера – це консультант різного рівня. Такий фахівець може виступати як незалежний експерт, який виконує функції на комерційній основі. Він також може бути штатним співробітником організації. На великих підприємствах створюють антикризові групи, до складу яких входять не лише арбітражні спеціалісти. Слід мати на увазі, що в бюрократичних системах управління часто можуть зустрічатись керівники виконавської орієнтації, які практично не пристосовані до антикризового управління в наслідок малоініціативності, несамотійності, обмеженості в розумінні проблем розвитку підприємства. В той же час можна відшукати на цьому ж підприємстві фахівців, які, не будучи формальними керівниками, за характером мислення більше придатні для роботи в якості антикризового менеджера. В скрутних ситуаціях слід орієнтуватися саме на таких співробітників.

Модель менеджера дозволяє скласти найбільш повну уяву про фахівця з антикризового управління. Перш за все спеціальність менеджера з антикризового управління характерна переплетінням трьох предметних галузей – менеджмент, право, фінанси і бухгалтерський облік. Вони доповнюються знаннями з основ оцінки бізнесу й оцінки нерухомості, основ теорії маркетингу, основ роботи з цінними паперами, банківського і біржового законодавства. Невід'ємною частиною знань такого фахівця також є основи реструктуризації власності, дослідження систем управління, стратегічне планування, інформаційні технології, інвестиційний аналіз, правові основи банкрутства, господарське право та ін. Це далеко не повний перелік знань, що лежать в основі діяльності менеджера з антикризового управління. Цей перелік знань повинен бути інтегрований в єдине ціле, складати цілісність. Крім того, ці знання повинні забезпечити даному менеджеру волю орієнтації в різноманітних проблемних ситуаціях.

На кожному етапі антикризового управління даний менеджер застосовує специфічні методи, навички, прийоми праці, уміння. Тому неможливо так просто оцінити роботу даного фахівця. Прийнято здатності менеджера класифікувати наступними трьома групами: уміння, необхідні для реалізації функцій антикризового управління; уміння, пов'язані з реалізацією педагогічної функції; уміння, пов'язані з комунікативною функцією. Кожна група умінь характеризується конкретними виконуваними функціями та індивідуальними якостями, якими повинен володіти менеджер.

Важливою складовою моделі менеджера також є психологія особистості, яку визначають типом особистості, темпераментом і рівнем інтелекту. Необхідно також враховувати, що крім класичних функцій менеджменту основу діяльності

антикризового керівника складають стратегічна, адміністративна, експертно-інноваційна, виховна та лідируюча функції.

Від дій менеджера в кризовій ситуації залежить занадто багато. На початковій стадії розвитку кризи слід уникати непередбачених вчинків, але чітко контролювати ситуацію, щоб можна було відразу вжити попереджувальних заходів. До кризової ситуації доцільно холоднокривно виконувати прийоми управління – оцінювати ситуацію, вчасно зібрати фахівців різних груп і обговорити вирішення проблеми, що здебільшого дозволить знайти вихід до створення критичного стану. У кризовій ситуації керівник повинен проявляти рішучість, швидко і адекватно реагувати на розвиток подій, прискорювати процес прийняття рішень. В цих ситуаціях всі етапи необхідно проходити якнайшвидше та використовувати досвід і інтелект не лише свій, а і членів антикризової групи. Краще вигравати час, відкладати другорядні справи на потім, вселяти впевненість в успішному розв'язанні проблеми, яка виникла. Неможливо втрачати холоднокривність, впадати в паніку, не реагувати занадто бурхливо на будь-які події, створювати враження, що все здійснюється за планом, а ситуація знаходиться під повним контролем. Якщо ж, незважаючи на прикладені зусилля, криза на підприємстві відбулася, то необхідно діяти за алгоритмом, викладеним у [15].

Рольова поведінка менеджера полягає в тому, що керівник підприємства у своїй діяльності зіштовхується з надзвичайно різноманітними ситуаціями, де йому доводиться виступати в різних ролях. В якості основних ролей для менеджера з антикризового управління звичайно виділяють наступні: керівник (стратег, концептолог, організатор, експерт, арбітр); лідер; наставник (консультант, контролер, куратор); дипломат; підприємець (постачальник, маркетолог, комерсант-фінансист); інноватор; дослідник-прогнозист; інформаційний центр. Ці ролі при роботі менеджера нерозривно пов'язані між собою. В конкретній ситуації звичайно домінує одна, характерна для неї роль. Якщо реальні характеристики менеджера співпадають з необхідними управлінськими якостями, отримаємо найкращий результат.

Таким чином, розглядаючи організацію управління в кризовій ситуації, приходимо до висновку, що найкраще до кризи готуватись зарані, спрогнозувавши її. Попавши у скрутний стан, необхідно діяти відповідно схемі, зображеній на рис. 1, наповнюючи необхідним змістом кожен її структурну одиницю та ув'язуючи їх в одне ціле, проявляючи мистецтво при здійсненні такого управління. Якщо підприємство, організація чи фірма готові до цього, то здебільшого їх чекає успіх і вони майже безболісно подолають кризу. У зворотному випадку результат буде іншим і збанкрутіла економічна одиниця припине своє існування.

Відповідно прогнозам криза, яка насувається, буде глибокою і тривалою, впродовж кількох років. Зайнята молодь буде знаходитись у складі співробітників підприємств, організацій, фірм. Відомо, що в кризовому стані відбувається звільнення працівників, однак молодь недоцільно скорочувати, оскільки вона володіє найбільш новими знаннями, отримала певний практичний досвід. Тому при логічних і виважених діях менеджерів з антикризового управління молодь скорочуватись практично не буде, навпаки, буде боротись усіма силами за стійкість підприємства, оскільки їй ще довго на ньому працювати. Яким би не був результат виходу з кризи, молодь буде у виграшному стані. На підприємствах, які практично без втрат вийшли з кризи, збагатили працюючу там молодь неоціненним досвідом організації виробництва в складних умовах і антикризового управління. На збанкрутілих підприємствах молодь також отримала досвід в тому „як не треба робити”, мала можливість аналізувати помилки, причини банкрутства, генерувати правильні підходи антикризового управління, оцінювати стан підготовки підприємства до подолання кризи. В післякризовий період для молоді це також важливий досвід. Крім того, для криз характерною ознакою є кадрові зміни, що

дозволяє молоді ефективно просуватись по службовим сходинкам. Отже, працююча молодь в період кризи не повинна відчутно постраждати.

Кризові ситуації приводять до закриття нерентабельних виробництв, вивільнення ресурсів, залучених у неконкурентоспроможні виробництва, втрати працівниками робочих місць. Все це приводить до загострення ситуації, зростання напруженості на ринку праці. Тому з'являється перспектива відсутності вільних робочих місць впродовж кількох років і неможливості зайнятості молоді, яка поступає на ринок праці після закінчення навчальних закладів, оскільки вона практично зовсім не може конкурувати з робочою силою старших вікових поколінь. Неадекватні дії всіх учасників ринкових відносин на дану ситуацію можуть привести до тяжких наслідків як для молоді, так і держави та роботодавців.

В той же час аналіз показує, що безвихідних ситуацій немає. Кризу необхідно розглядати в широкому розумінні. Її треба розглядати як переломний момент у розвитку економіки, який відкриває простір новому витку економічних змін. Криза радикально оновлює економічну систему. Після неї настає економічне зростання, але вже в основному на новому технологічному рівні. Відкривається перспектива запровадження нових технологій, випуску нових товарів. Це ідеальний момент відкриття власної справи, прикладання своїх здібностей, однак до цього треба готуватись і дана затяжна криза саме відводить такий час. В даній ситуації найбільші перспективи належать молоді і тій, що вже зайнята, і тій, що навчається.

Які ж рекомендації необхідно було б реалізувати в кризовій ситуації? На наш погляд, не дивлячись на значну напруженість, виділяти робочі місця для працевлаштування молоді, забезпечувати навіть за цих умов її інтеграцію в економічний простір і формування з неї робочої сили. Молоді необхідно переусвідомити свій статус і в цій ситуації, не дивлячись на рівень освіти, йти навіть на робочі місця і, можливо, меншу зарплату, враховуючи стан підприємств і перспективність кар'єрного зростання як в період кризи, так і післякризовий період. Оскільки в умовах антикризового управління широко практикується освоєння робітниками суміжних спеціальностей, рівноцінних за кваліфікацією, молоді цим треба скористатись і якомога більше їх отримувати. Цей досвід і вміння будуть корисними в майбутній діяльності. Підприємствам, організаціям, фірмам в умовах антикризового управління необхідно не лише вистояти, але й підготуватися до майбутнього післякризового розвитку, який неможливо здійснити без якісно нових кадрів. Їх найлегше сформувати з молоді, яка володіє новітніми знаннями. Для цього, по можливості, студентів паралельно з навчанням зараховувати на робочі місця і здійснювати їх ротацію. На вакантне робоче місце в скрутному стані можливо зарахувати не одного, а, наприклад, п'ятьох випускників з відповідним графіком роботи. Це надасть можливість молоді пережити складні часи і одночасно отримати практичний досвід, а підприємству, не залежно від складності такого варіанта, дозволить сформувати резерв перспективних кадрів для майбутнього. Молоді, особливо яка навчається, у цей тривалий період доцільно звернути увагу на якості і характеристики успішних менеджерів і підприємців, наприклад, викладених у [16], з метою їх формування і наступного відкриття власної справи у даний сприятливий період.

Отже, в умовах фінансово-економічної кризи в регіоні працююча молодь не повинна відчутно постраждати, однак випускники навчальних закладів, що поступають на ринок праці, можуть потрапити в скрутне становище. Якщо всі учасники ринку праці будуть адекватно реагувати на ситуацію, то ця проблема може не виникнути. При цьому і молодь, і держава, і роботодавці реалізують свої цілі.

Проведені дослідження відкривають перспективу обґрунтування і розробки заходів щодо підвищення рівня зайнятості і розвитку людського капіталу молоді в регіоні в період фінансово-економічної кризи.

## Список літератури

1. Оникиенко В.В. Проблемы занятости молодежи и разработка социально-экономического механизма защиты молодежи Украины от безработицы // Молодежь Украины: состояние, проблемы, пути решения: (сборник научн. трудов Укр НИИ проблем молодежи):статьи / В.В.Оникиенко, Я.В.Кружельницкая, Е.М.Либанова. –К.: 1992. – С. 37–47.
2. Колешня Л. Проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів і шляхи їх вирішення / Л.Колешня // Україна: аспекти праці. - 2001. - №3. - С. 11–18.
3. Мазурок П. Конкурентоспроможність і проблеми зайнятості молоді / П.Мазурок // Підприємство, господарство і право. – 2002. - №3. – С.111–113.
4. Ярошенко О. Проблеми і перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О.Ярошенко // Вісник правових наук України. – 2004. - №4. – С.205–213.
5. Шотова Ю. Порівняльна характеристика правового регулювання працевлаштування молоді національним законодавством та законодавством інших країн / Ю.Шотова // Право України. – 2005. - №8. – С. 85–88.
6. Буда Т. Й. Вторинна зайнятість молоді / Т.Й. Буда // Регіональна економіка. - 1998. – №3. – С. 96–97.
7. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України / М.Корчун // Україна: аспекти праці. – 2008. – №1. – С. 35–39.
8. Лукіна Г.І. Економічна активність сільської молоді Запорізької області / Г.І.Лукіна // Економіка АПК. – 2008. - №6. – С. 147–152.
9. Кузнецова О. Сучасні тенденції до підготовки та забезпечення роботою фахівців із вищою освітою / О.Кузнецова // Україна: аспекти праці. - 2001. – №4. – С. 35–39.
10. Хмелярчук М.І. Зайнятість і соціальний захист молоді: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.09.01 „Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / М.І.Хмелярчук. – Львів, 2002. – 26 с.
11. Мельник С. Аналітичний огляд стану молодіжної зайнятості в Україні / С.Мельник, П.Коропеч, В.Гуляев //Україна: аспекти праці. – 2001. – №1. – С. 3–7.
12. Покришук В. Мотиваційна поведінка безробітної молоді в Україні / В. Покришук, Л. Горошко // Україна: аспекти праці. – 2005. – №8. – С. 7–12.
13. Башук Л. Експериментальне вибіркове дослідження та соціально-психологічний аналіз поведінки безробітної молоді з питань трудової мотивації / Л.Башук // Україна: аспекти праці. – 2008. – №3. – С. 13–18.
14. Липчук В.В. Мотиваційні чинники працевлаштування молоді у сільськогосподарських підприємствах / В.В. Липчук, А.О.Линдюк // Економіка АПК. – 2008. – №7. – С. 131–136.
15. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством / В.О.Василенко. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 504 с.
16. Тимошенко І.І. Менеджер организации / І.І.Тимошенко, А.С.Соснин. –К.: Изд-во Європ. ун-та, 2002. – 350 с.

В статтю приведені результати дослідження зайнятості молоді в регіоні в умовах фінансово-економічного кризиса. Показано стан промислових підприємств в Кіровоградській області на початковому етапі кризиса. Представлено організацію антикризисного управління підприємствами. Проаналізовані перспективи зайнятості молоді і показані можливі шляхи рішення проблеми в кризисній ситуації.

In the article the resulted results of research of employment of young people in a region in the conditions of finansovo-ekonomicheskogo crisis. Consisting of industrial enterprises is rotined of the Kirovogradskoy area on the initial stage of crisis. Offered organization of antikrizisnogo management enterprises. Analysed prospects of employment of young people and the possible ways of decision of problem are rotined in a crisis situation.

## Сучасні тенденції стратегічного управління підприємством

У статті, на основі узагальнення тенденцій розвитку сучасного управління, визначено теоретичні засади та розкрито методологічні підходи до категорії стратегічного управління підприємством, розкрито базові складові, які є основними факторами його сутності.

**стратегічне управління, зовнішнє середовище, підприємство**

Використання нових виробничих та управлінських технологій, посилення конкуренції, глобалізація світової економіки зумовлюють необхідність застосування стратегічного підходу до управління вітчизняними підприємствами.

Стратегічне управління, як сфера наукової та прикладної діяльності, зародилось в середині ХХ сторіччя. В 1911 році в Гарварді було розпочато викладання курсу бізнесової політики, а продовж наступних, майже, сорока років стратегія зводилась лише до формулювання правил здорового глузду в життєдіяльності виробництва [10, С.26]. Разом з тим, зміна умов господарювання, уповільнення темпів зростання, загострення конкуренції, посилення диверсифікаційних процесів обумовили потребу удосконалення системи управління. В період 60-х і на початку 70-х років, як відповідь на зміну у бізнес-середовищі, з'явилися та активно розвивалися концепції і методи стратегічного управління [3,5,9].

Найбільший внесок в розробку теорії стратегічного управління зробили такі відомі західні та вітчизняні фахівці в сфері менеджменту як І. Ансофф, Х. Мінцберг, А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд, Шершньова З.С., Оборська С.В., Немцов В.Д., Довгань Л.Є. та ін.

Мета статті полягає в узагальненні тенденцій та методологічних підходів до категорії стратегічного управління і їх адаптація до вітчизняних підприємств.

Аналіз концепції стратегічного управління дає можливість систематизувати та виокремити його характерні риси: базується на певному поєднанні системного, ситуаційного та цільового підходів до діяльності підприємства, що трактується як відкрита соціально-економічна система; орієнтує на вивчення умов, в яких функціонує підприємство, та дозволяє створювати адекватні цим умовам системи стратегічного управління, які відрізняються одна від одної залежно від особливостей підприємства та характеру зовнішньоекономічного середовища; концентрує увагу на необхідності збору та застосування баз стратегічної інформації.

Серед основних факторів, які обумовлюють застосування стратегічного управління слід виділити наступні: мінливість та складність зовнішнього середовища підприємства; усвідомлення недостатньої ефективності стратегічного планування; нові методи вирішення стратегічних проблем провідними західними фірмами.

Враховуючи складність стратегічного управління можна сформулювати його основні принципи: оптимальний часовий горизонт, перманентне врахування змін зовнішнього середовища, багатоваріантність і гнучкість, взаємоузгодженість рівнів та методів управління.

В 90-і роки минулого століття стратегічне управління швидко завоювало прихильників як серед управлінців теоретиків так і практиків, більшість з яких зробили свій внесок в розвиток стратегічного управління та визначення його змісту.

Різноманітні підходи до визначення стратегічного управління були нами систематизовані та представлені в таблиці 1.

Таблиця 1 - Підходи до визначення теорії стратегічного управління

№ п/п	Визначення теорії	Базові складові	Автори	Номер джерела за списком
1	2	3	4	5
1.	Визначення стратегічного управління як діяльності, пов'язаної з визначенням цілей і задач організації та забезпеченням взаємовідносин між організацією і зовнішнім оточенням, що відповідає її внутрішнім можливостям і дозволяє залишатися сприйнятливою до зовнішніх вимог.	Діяльність	І.Ансофф	[1]
2.	Визначення стратегічного управління як процесу встановлення зв'язку організації з її оточенням, що полягає в реалізації обраних цілей і спробах досягти бажаного стану взаємовідносин з оточенням, завдяки розподілу ресурсів, що дозволить ефективно та результативно діяти організації та її підрозділам.	Процес встановлення взаємозв'язку	Шендел Д., Хофер С.В.	[11]
3.	Визначення стратегічного управління як процесу управління з метою здійснення місії організації завдяки управлінню взаємодії організації з її оточенням.	Процес управління	Хіггінс Дж.М.	[12]
4.	Визначення стратегічного управління як інтелектуального процесу, налаштованого на виконавців, що проявляють ініціативу не тільки на етапі мислення, але й на етапі дій.	Інтелектуальний процес	Б.Карлоф	[4]
5.	Визначення стратегічного управління як безперервного процесу розвитку компанії, визначення цілей, формування стратегії, здійснення стратегічного плану з оцінкою діяльності, реалізації і корекції стратегій.	Безперервний процес	А.А.Томпсон, А.Дж.Стрікленд	[8]

1	2	3	4	5
6.	Визначення стратегічного управління як стилю управління і методів комунікації, передачі інформації, прийняття рішень і планування, за допомогою яких апарат управління і лінійні керівники своєчасно приймають і конкретизують рішення, що стосуються цілей підприємницької діяльності; як передбачення стратегічної орієнтації усіх працівників і організацію планів підрозділів, які відповідають за реалізацію цілей компанії.	Стиль управління, методи комунікації	Х.Віссема	[2]
7.	Визначення стратегічного управління як багатопланового, формально-поведінкового управлінського процесу, який допомагає формулювати та виконувати ефективні стратегії, що сприяють балансуванню відносин між організацією, включаючи її окремі частини, та зовнішнім середовищем, а також досягати встановлених цілей.	Багатоплановий, формально-поведінковий управлінський процес	З.С. Шершньова. С.В.Оборська	[9]
8.	Визначення стратегічного управління як процесу прийняття і здійснення стратегічних рішень, центральною ланкою якого є стратегічний вибір, заснований на співставленні власного ресурсного потенціалу підприємства з можливостями і загрозами зовнішнього оточення.	Процес прийняття і здійснення стратегічних рішень	В.Д.Маркова, С.А.Кузнєцова	[6]
9.	Визначення стратегічного управління як підсистеми менеджменту організації, яка здійснює весь комплекс робіт професійної діяльності по стратегічному аналізу, розвитку, реалізації і контролінгу стратегії організації	Підсистема менеджменту організації	С.А.Попов	[7]
10.	Визначення стратегічного управління як управління організацією, яке базується на людському капіталі, орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, гнучко реагує і здійснює своєчасні зміни в організації, дає можливість отримати конкурентні переваги, вижити у довготривалій перспективі.	Управління, яке базується на людському капіталі	О.С. Віханський	[3]

Аналіз та узагальнення різноманітних підходів та визначень дає змогу зробити висновок, що *стратегічне управління – це безперервний процес розвитку підприємства, який пов'язаний з постановкою цілей і задач, базується на людському капіталі та необхідності врахування зовнішнього і внутрішнього середовища для забезпечення конкурентних переваг.*

Існують різні підходи до побудови систем стратегічного управління підприємством. І. Ансофф обґрунтував такі моделі побудови стратегічного управління: “управління за допомогою вибору стратегічних позицій”, “управління ранжируванням стратегічних задач”, “управління на основі врахування “слабких сигналів”. “управління в умовах стратегічних несподіванок”[1,С.53,55,57]. Кожній моделі відповідає свій механізм управління.

Стратегічне управління за *допомогою вибору стратегічних* позицій припускає виконання таких етапів: аналіз перспектив підприємства; визначення пріоритетів і розподіл ресурсів між різноманітними перспективними видами діяльності підприємства; аналіз можливих варіантів диверсифікації підприємства; прогноз динаміки чинників нестабільності; планування нових стратегій, що відповідають очікуваному рівню нестабільності середовища; передбачення організаційних змін і можливостей підприємства.

Реалізація моделі *управління на основі ранжування стратегічних задач* може відбуватися за таких умов: у системі менеджменту підприємства здійснюється категоризація задач за ступенем терміновості та важливості; задачі, що мають найвищі пріоритети, передаються у відповідні підрозділи підприємства для підготовки і прийняття рішень; надалі процес прийняття рішень контролюється на предмет відповідності наслідків рішень наявним у системі менеджменту стратегічним настановам; практично безупинно проводиться відновлення і перегляд актуальних стратегічних задач.

Необхідність моделі *управління в умовах стратегічних несподіванок* виникає, коли нові проблеми не тільки слабо передбачені і розвиваються дуже швидко, але і виникають практично раптово, не маючи під собою очікуваного прогнозу.

Ідеологія побудови моделі управління *за слабкими сигналами* ґрунтується на припущенні про те, що будь які несприятливі явища або перспектива росту можливостей виникають не раптово, а зумовлюються появою сигналів-провісників або “слабких сигналів”, за термінологією І.Ансоффа.

Теоретичні засади стратегічного управління західних вчених далеко не в повній мірі відповідають реаліям постсоціалістичних країн й України зокрема. Це обумовлено тим, що дана теорія розроблялась для стабільних економік промислово розвинутих країн, для яких характерні: відносна передбачуваність змін зовнішнього оточення і власних ресурсів, добре відпрацьоване законодавче поле, висока інформаційна забезпеченість фахівців, структурованість суспільства, адаптованість населення до ринкових відносин, його звичка виконувати правила гри. Ці характерні риси не властиві країнам пострадянського простору, тому використання в повному обсязі вказаної теорії неможливе. Таким чином, актуальною стає розробка теоретичних засад адаптації стратегічного управління на українських підприємствах.

Дослідження теорії стратегічного управління мають надзвичайне значення, оскільки світова практика бізнесу показує, що більшість організацій, які досягли значних результатів в бізнесі, завдячують саме впровадженню системи стратегічного управління. Україна пройшла шлях від, майже абсолютної відмови від державного регулювання, за виключенням макроекономічного, і досягла загальнодержавного розуміння необхідності створення системи стратегічного управління. На даний час стратегічне управління є важливим фактором успішного функціонування в складних

ринкових умовах, але на жаль часто можна спостерігати в діяльності підприємств відсутність стратегічності, що і призводить їх до поразок в конкурентній боротьбі.

## Список літератури

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И.Ансофф: сокр.пер.с англ./науч.ред. и авт.предисл. Л.И.Евенко.- М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы (предпринимательство и координация в децентрализованной компании) / Х. Виссема: пер. с англ. – М.: ИНФРА-М,1996.- 288 с.
3. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / О.С. Виханский – М.: Гардарики, 2002. – 296 с.
4. Карлоф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы / Б.Карлоф – М.: Экономика, 1991.- 239 с.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: ученик / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 304с.
6. Маркова В.Д. Стратегический менеджмент: Курс лекцій / В.Д.Маркова, С.А.Кузнецова. – М.: ИНФРА-М.- Новосибирск: Сибирское соглашение, 1999.
7. Попов С.А. Стратегическое управление: 17 модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4 / С.А.Попов – М.: ИНФРА-М, 2000. – 304с.
8. Томпсон А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации / А.Томпсон, Дж. Стрикленд – М.: Юнити, 1998. – 576с.
9. Шершньова З.С. Стратегічне управління: навч.посіб./ З.С.Шершньова, С.В.Оборська. – К.: КНЕУ, 1999. - 384 с.
10. Шимшилов С. Стратегия современного предпринимательства и социального развития корпораций / С.Шимшилов; Под ред. д-ра экон.наук М.Н.Кулапова.-М.:ИТК «Дашков и К», 2004.-246 с.
11. Hofer C.W. Strategy Formulation: Analytical concepts/ C.W. Hofer, D.Schendel.- New York: West Publishing, 1986.
12. Higgins J.M. Organizational Policy and Strategic Management: Text and Cases. 2-nded.-Chicago: The Dryden Press, 1983.

Дослідження теорії стратегічного управління має важливе значення. Стратегічне управління є визначальним фактором успішного функціонування підприємства.

Research of the theory of strategic management is very important. Strategic management is the main factor of successful functioning of the enterprise.

*Одержано 18.05.09 р.*

## О двух сторонах денег

В статье рассматриваются две стороны денег – положительная и негативная, исследуются их экономический и психологический аспекты. Раскрывается влияние денег на моральную атмосферу общества. Рядом примеров подтверждается, что деньги своей негативной стороной серьезно деформируют духовность общества. Предлагаются некоторые рекомендации по смягчению в обществе неблагоприятной ситуации.

**патология денег, психологический аспект денег, "отрицательное поле" денег, культ наживы, теневая экономика, коррупция, базовые ценности, антиценности**

Для современного развития экономической теории характерен усиливающийся интерес к функционированию денег в системе рыночного хозяйства, к их философско-психологическому аспекту. Без понимания сущности денег, их функций невозможно понять действия механизмов рыночной экономики переходного периода, морального состояния общества. Исследованию этой проблемы уделяется большое внимание. Это и понятно: деньги важнейший инструмент рыночной системы. Они являются одним из ее базовых признаков. Это самый простой и одновременно самый главный экономический рычаг рыночного хозяйства.

Различные проблемы денег рассмотрены в работах таких ученых, как Гальчинский А., Евтух О., Савлук М., Чухно А., Гриценко А., Красавина Л., Косой Л. и др. Но несмотря на значительное число научных работ по этой тематике, многие стороны данной проблемы остаются вне внимания исследователей и требуют своего дальнейшего изучения. В частности, малоизученным остается вопрос о негативном аспекте денег, их *патологии*.

Деньги так широко используются, что человек редко задумывается, какое это незаменимое средство и какое благо предоставило людям общественное развитие. Невозможно современную жизнь представить без денег. Они опосредуют кругооборот продуктов и доходов, способствуют эффективному функционированию производства, обмена и распределения. Это удобный социально-экономический инструмент.

Люди постоянно пытались и пытаются разгадать тайны денег, понять природу и сущность их. Эти стремления исторически воплощены в различные теории, рассматривающие деньги с разных сторон. Но с какой бы точки зрения не рассматривалась сущность денег, четко очевидно, что они в жизни человеческого общества играют важнейшую роль, выполняя ряд функций. Именно они, функции, передают сущность этого феномена, его роль и значение в жизни человека. Сама полезность денег заключается в их функциях, в обмениваемости их на самые различные блага и услуги. Теория денег – одна из наиболее сложных проблем экономической теории. До сих пор нет даже четкого, признаваемого всеми, определения денег. Теоретические проблемы их служат полем острых дискуссий между различными школами и направлениями экономической мысли. Большинство исследователей выводят сущность денег из выполняемых деньгами функций и констатируют, что деньги – это товар, выполняющий роль всеобщего эквивалента, т.е. используемый для выражения стоимости всех других товаров. В марксистской теории деньги определяются как особый, общественно признанный товар, всеобщий эквивалент.

В современной теории денег они определяются следующим образом: деньги - это то, что деньги делают. Все, что выполняет функции денег, и есть деньги [9, С. 264].

В статье рассматривается только один аспект проблемы "деньги", а именно: психологический и влияние денег на морально-нравственную атмосферу общества в условиях переходной рыночной системы.

Как в капле воды отражаются все ее признаки и свойства, так и в деньгах воплощаются и дают о себе знать положительное, и отрицательное этой системы.

Деньги не являются нейтральной составляющей рыночного механизма. Наоборот, это активная сила, влияющая как положительно, так и отрицательно на действия и поступки людей.

Деньги – одно из выдающихся приобретений человечества. В них заключена огромная сила, очаровывающая и обвораживающая людей. Ради них человек трудится и мучается, придумывая утонченные, честные и нечестные способы их получения и способы избавления от них. Этот атрибут рынка всесильный, но и коварный инструмент воздействия на человека.

Деньги напоминают о себе постоянно и во всем. Их господство стало всеохватывающим. Именно они "ломают" психику человека, формируя его рыночный характер. Возведя деньги на пьедестал всемогущего идола, общество подчинило ему все – честь, совесть, здоровье, саму жизнь. Покупается и продается сам человек – политик, бизнесмен, актер, врач, спортсмен. Общество погрузилось в стихию денег. Но такое властвование их подавляет самого человека, делая его бездуховным, циничным и жестоким.

Мировоззрение многих наших граждан, миропонимание ими современной действительности ограничивается, прежде всего, денежной оценкой явлений хозяйственной жизни, не вдаваясь в их моральную оценку. Но как отмечал Д. Менделеев, "деньги и богатство не оправдывают плохих дел и обид" [10, С. 46]. В результате у многих сместились жизненные ценности, оказалась размытой граница между добром и злом, утратили свое прежнее значение понятия надежности, порядочности, благородства. Открылась широкая дорога обману, своекорыстия, подлогу, мошенничеству.

Наше сегодняшнее общество – это общество потребления, где деньги стали решающим фактором жизнедеятельности человека. Они отвергают цивилизованные базовые ценности, деформируют психику людей, разъединяют человеческую общность, рвут государство на куски. Основным идеалом стало накопление денег. Рядовой гражданин в этой ситуации оказывается в условиях беспомощности, апатии, страха и отчаяния. Таково разлагающее влияние денег на человека. В этом их патология.

В человеке самой природой заложены как положительные, так и негативные склонности и чувства. При определенных условиях, когда вокруг складывается "отрицательное поле", просыпаются и приходят в действие механизмы негативного. Так, например, в условиях экономических трудностей, которые наблюдаются в нашем обществе, - низкого уровня жизни, безработицы, роста цен – они подталкивают человека к удовлетворению потребностей и реализации интересов любыми средствами.

Итак, сила денег в том, что они могут решить любую проблему, устранить любое препятствие. Но почему и каким образом? Почему страсть к деньгам стала превыше всего? Попытаемся хотя бы в какой-то степени разобраться в этом.

Рассмотрение теневой стороны денег следует проводить на основе теории "потребности-интересы" как наиболее глубинных стимулов жизнедеятельности человека. Известно, что "действия людей возникают из их потребностей, пристрастий, их интересов" [1, С. 20]. Какая же связь существует между потребностями и интересами человека, с

одной стороны, и властвованием денег над ним, подавляющее его, с другой стороны. Может быть в деньгах заложена какая-то мистическая сила?

Потребности – это категория, которая отражает отношение людей к условиям их жизнедеятельности. Они характеризуются чувством недостатка определенных благ и услуг, желанием владеть ими, чтобы преодолеть это чувство. Деньги и являются тем средством, с помощью которого это можно достичь и преодолеть это чувство.

Что же касается интереса, то это осознанная потребность, мотив, стимул социальных действий по удовлетворению потребностей. Основным интересом в условиях рыночной экономики является личный интерес, а его реализация обеспечивается путем получения индивидуальных доходов в денежной форме. Человек как общественное явление является носителем потребностей и интересов, а они реализуют себя путем достижения их носителями конкретных целей. Обеспечивается это разными путями и средствами. Так, удовлетворение потребностей и реализация интересов в условиях товарного хозяйства происходит с помощью денег, которые человек получает за свой труд, т.е. он их зарабатывает. Но человек может приобрести их и не зарабатывая, а получая их нечестным путем, например, за счет воровства, обмана. Таким образом, деньги могут быть честными (заработанными) и нечестными (незаработанными, полученными путем махинаций).

В деньгах особенно четко просматривается сочетание как положительного, так и негативного. С одной стороны, экономическая жизнь немыслима без денег, денежных отношений. Хорошо работающая денежная система способствует наиболее полному использованию производственных мощностей, более полной занятости, ускоряет "экономическое кровообращение". С другой стороны, они порождают много отрицательного, деформируя здоровье общества, порождая в нем бездуховность, эрозию сознания. Самая большая "заслуга" денег – раскол общества на различные социальные группы, раздел населения на бедных и богатых, глубокое нарушение социальной справедливости. Они формируют новое поколение людей – хамоватых, наглых, агрессивных и бессердечных. А в целом под влиянием власти негативных сил денег нравственное состояние нации все больше деформируется, становится аморальным, несправедливым и жестоким. В стране остро чувствуется интеллектуальная и цивилизационная недостаточность. Культ денег разъедает тело общества, их агрессивные силы все глубже проникают во все его ниши и поры. Это подтверждается многими примерами и фактами. Приведем некоторые из них. Вот проблема интеллектуального труда. По своей природе он является всеобщим, а не индивидуальным достижением. Это товар, который не может находиться в чьей-либо частной собственности (как и сама земля, ее недра). Обмен знаниями, умениями и идеями принципиально не похож на обмен товарами. А между тем сегодня они вовлечены с помощью денег в товарооборот и приватизированы капиталом. Совершенно очевидно, что это тормозит развитие производительных сил, поскольку коммерциализация информационных продуктов препятствует свободному обмену знаниями и идеями. Тем самым тормозится научный и технический прогресс, тормозится прогрессивное развитие человечества.

А вот ситуация, которая сложилась в национальной медицине. Переход в этой сфере к денежным, коммерческим отношениям деформировало само понятие "медицина" как одну из самых милосердных и гуманных областей человеческого общения. Все начинается с аморальности сложившейся ситуации в целом. В самом деле, статья 49 Конституции Украины гарантирует своим гражданам право на бесплатное медицинское обслуживание. Но его нет. Если отменили, то это надо признать вслух. А пока вместо конституционного права человека на гарантированное бесплатное здравоохранение реализуется принцип "сколько денег – столько гарантий".

Здоровье оценивается только деньгами. Платное лечение для миллионов граждан Украины оказалось настоящей катастрофой. Многие граждане не в состоянии оплачивать свое лечение – вопреки всем законам и указам. Для малоимущих это оказалось губельным. Нередко из-за отсутствия денег больные просто отказываются от хирургического вмешательства, которое могло бы вернуть им здоровье. Фактически в нашу жизнь ворвалось что-то античеловеческое и антигуманное. Уничтожается многое положительное, справедливое, что сложилось в медицине прошлого, заменяясь платным суррогатом.

Здесь есть еще один аспект проблемы. Имеется в виду судьба самого врача, когда от безденежья и бесперспективности страдают сегодня не только больные, но и те кто лечит. Они тоже стали в известной степени жертвами сложившихся условий жизни: сначала система подталкивает врача к тому, чтобы брать деньги с пациента за медикаменты, сложные манипуляции, а затем границы морали размываются, и врачи начинают брать деньги и тогда, когда без этого вполне можно обойтись.

В условиях денежно-рыночной системы чудовищно вывернута наизнанку сама сущность благородной профессии врача, состоящая в спасении людей, а не в использовании профессиональных знаний для обогащения. Но культ наживы несовместим с нравственностью, рынок не признает ценностей морального порядка, что весьма показательно и очевидно на примере здравоохранения. Сегодня нередки случаи, когда процесс деморализации в медицине зашел на столько глубоко, что медик не подойдет к больному до тех пор, пока ему не будет гарантирована оплата. И еще один момент. Врач, который берет с больного деньги, очень быстро теряет квалификацию. Ему некогда почитать специальную литературу, пообщаться с коллегами, потому что надо делать деньги и брать их.

Сейчас в медицине господствует меркантилизм. Но в психологии врача он недопустим. Он не признавался Гиппократом, Пироговым и другими великими представителями медицины. Он препятствует прогрессу здравоохранения, отрицательно сказывается на квалификации врача и его поведение препятствует прогрессу здравоохранения в целом.

А что происходит на телевидении: пропагандируются всеукраинские конкурсы стриптиза, сюжеты, живоописующие грубость, насилие, жестокость, откровенную порнографию. И в основе этого – погоня за деньгами.

Таким образом, культ денег вместо культа труда стал определяющим, это изменило даже структуру общества – сократился рабочий класс и инженерно-техническая интеллигенция.

Многое негативное, порожаемое деньгами, концентрировано собрано в теневой экономике и коррупции. Именно с ними напрямую связаны спекулятивные соглашения, взяточничество, мошенничество, деятельность, связанная с получением необоснованных выгод и льгот, то есть со стремлением любыми путями получать доходы в обход законов, обогащаться нечестными средствами. Будучи порождены недостатками незрелой рыночной системы, они в свою очередь являются своеобразным рассадником антиморального.

Что касается коррупции, то существует много разных определений этого явления. Чаще всего под коррупцией понимают подкуп и продажность служебных лиц. С точки зрения политической экономии причинами ее являются многие факторы, в том числе и моральное состояние общества, низкий уровень его духовности и правовой культуры. Она возникает и развивается как результат снижения морально-нравственного состояния общества, неэффективности государственной власти.

Нельзя недооценивать негативные результаты коррупции, которые приводят к нежелательным последствиям. Она, в частности, деформирует, систему распределения

доходов, что в свою очередь ломает систему стимулирования, увеличивая стимулы для нечестных граждан. Порождается благоприятная почва для формирования взглядов: будто бы высокие доходы можно получать и не зарабатывая их. Это происходит, например, за счет неэффективного распределения ресурсов. Многие занимаются не производительным трудом, а ищут занятия, которые позволяли бы получать деньги путем взяток, мошенничества, спекуляции. Коррупция проявляет себя через многие негативные явления, такие, например, как выдача государственными служащими лицензий за взятки; налоговые инспектора за вознаграждения позволяют утаивать часть доходов; государственные служащие за вознаграждения заказывают коммерческим структурам дорогое оборудование, завышают стоимость общественных работ [2, С. 34]. Эти и другие формы проявления коррупции разрушительно влияют на экономику, сознание людей, способствуя возникновению многих других отрицательных явлений. А глубинные причины ее возникновения – погоня за деньгами, стремление к обогащению.

Таким же опасным для Украины, как коррупция, является теневая экономика. Она порождается и укрепляется теми же факторами, что и коррупция, т.е. стремлением к нечестному накопительству и обогащению.

Теневая экономика охватывает отношения, связанные с деятельностью по поводу производства, распределения, обмена и потребления товаров и услуг, скрывааемых от государственного контроля с целью получения незаконных доходов и личного обогащения. Отрицательное влияние ее сказывается на все сферы общественной жизни – экономике, политике, культуре. Но особенно остро сказывается влияние теневой экономики на нравственный климат общества, поскольку она деформирует сознание людей, порождая социальный цинизм и, в конечном счете, - бездуховность нации. И здесь четко просматривается отрицательная энергия, сила денег.

В Украине наиболее криминогенной стала финансово-кредитная система. Теневая экономика теснейшим образом связана с той сферой денежного обращения, которая возникает в результате мошенничества, рэкета, взяточничества, торговли оружием и наркотиками.

По своей сути финансово-кредитная система является благодатной почвой для использования значительного количества методов получения незаконных доходов. Главными из них является использование фальшивых платежных документов; расхищение средств; нецелевое использование банковских кредитов; неофициальная легализация криминальных денег; разные виды мошенничества с бюджетными средствами и деньгами населения.

Теневой сектор экономики приводит к перераспределению денежной массы в обществе, глубокому расслоению людей по уровню доходов и, как следствие, росту цен на товары и услуги. С накоплением значительных капиталов в теневой экономике в ней появляется возможность монополизировать отдельные виды деятельности в сфере предпринимательства, влиять на государственные структуры и т.п. В конечном счете, разрастание теневых отношений приводит к еще большему росту криминальных и экономических преступлений, к потере обществом тех ценностей, которые формировались столетиями и лежат в основе духовности общества. Они постепенно разрушаются (а то и вообще исчезают), уступая место новым, антиморальным ценностям, которые порождаются денежным вирусом. Таковы последствия наличия коррупции и теневой экономики в нашем обществе. Эта болезнь приобрела такие большие масштабы, что, по утверждению специалистов, к теневой экономике привлечено практически большая часть населения Украины. Ее развитие и укрепление весьма опасное явление, что серьезно грозит безопасности страны.

В плане рассматриваемого представляет интерес вопрос, который малоизучен, но имеющий прямое отношение к проблеме негативного аспекта денег. Имеется в виду следующее. С одной стороны, деньги явление экономическое, их сущность в этом случае проявляется через собственные функции. А с другой стороны, это философско-психологический феномен, который эффективно влияет на формирование взглядов, сознание, поведение людей. Эту двойственность денег четко сформулировал Евтух О.Т. Он отмечает: "С одной стороны, человек распоряжается деньгами, стремится эффективно руководить ими, а с другой стороны – деньги руководят нами. Феномен денег, который состоит в их способности беспрекословно подчиняться нам и одновременно руководить нами, породил в обществе двойственное отношение к ним. Во-первых, мы относимся к деньгам как к способу достижения наших целей; во-вторых, они сами являются целью наших устремлений" [6, С. 27]. Другими словами, психологический аспект денег состоит в том, что они для человека являются своеобразным стимулом развития его способностей, деловитости, предприимчивости. Они заставляют людей повышать свою квалификацию, дорожить своим рабочим местом, карьерой. То есть в этом случае деньги выступают стимулом здорового образа жизни. Вместе с тем в психологическом плане деньги порождают массу негативного: крайний эгоизм и радикальный индивидуализм, вирус наживы и необузданного обогащения, социальный цинизм. В этом случае они перестают быть показателем деловых качеств человека. В конечном счете, деньги формируют безнравственность и бездуховность личности и общества в целом. Культ денег становится одним из основных негативных стимулов жизнедеятельности населения.

Естественно, в таком случае этот атрибут рыночной системы превращается в тормоз цивилизованного развития общества.

Таким образом, в силе и могуществе денег нет ничего сверхъестественного, мистического. В них – все земное и объяснимое. Срабатывают законы природы и экономического развития, механизмы личных потребностей и интересов. А деньги лишь инструмент, с помощью которого происходит удовлетворение потребностей путем реализации интересов.

Вышеизложенное позволяет сделать некоторые обобщения и выводы.

В стране сложилась острая, тяжелая ситуация: не смягчается социальная напряженность, связанная с экономической стагнацией и спадом, безработицей и высокой инфляцией, необоснованным социальным расслоением населения, криминализацией общества. Растет коррупция и расширяется теневая экономика. Экономические законы рыночной системы действуют в деформированном виде, порождая массу негативных явлений и процессов. В этих условиях все большее значение приобретает проблема денег и денежных отношений. Негативное денег подрывает здоровье общества, порождая массу отрицательного. Требуется дальнейшая, серьезная теоретическая разработка как экономического, так и философско-психологического аспектов денег. Здесь особенно велика роль государства. Оно обязано активизировать свою деятельность по борьбе с негативным, порождаемым разрушительной силой денег.

Государство должно продолжить формирование цивилизованной рыночной среды социально ориентированного характера. Особенно важно продумывать и осуществлять мероприятия по созданию таких условий, когда бы мелкие и средние предприниматели чувствовали бы себя нормально, поставив их в правовые рамки существования.

Важно постоянно совершенствовать систему мероприятий по повышению эффективности налогообложения. Оптимальные налоговые ставки и укрепление налоговой дисциплины – одно из основных направлений борьбы со злоупотреблениями

в экономической и других сферах общества. И, конечно, важным условием эффективной борьбы с негативным, порождаемым патологией денег, является укрепление государственной власти, возвращение доверия населения к ней. Возрастание отрицательных явлений и процессов, падение духовности нации требует разработки таких проблем, как надежность, доверие, ответственность

## Список литературы

1. Гегель Ф. Соч. – М.: – 1995.- т.8. – С. 20.
2. Верстюк С. Корупція: визначення, причини, прояви, вплив на економіку. – Економіка України, № 3, 2001, С. 34.
3. Гальчинський А. Теорія грошей. – К.: Основи, 1996.
4. Гош А. Ринок як засіб відродження перехідної економіки України. – Економіка України, № 9.- 2005.- С. 76.
5. Гриценко А. Гроші: виникнення, сутність, функції та агрегати. – Економіка України, № 2.- 1999.
6. Евтух О. Система законів грошей і принципи їх використання. – Фінанси України, № 3.- 2004.- С. 27.
7. Косой А. Современные деньги. – Деньги и кредит, № 6.-2002.
8. Красавина Л. Проблемы денег в экономической науке. – Деньги и кредит, № 10.- 2001.
9. Кэмпбелл Р. Макконнел, Стэнли Л. Брю. Экономикс. Принципы, проблемы и политика, т. 1. – М.: Республика, 1992.
10. Менделеев Д. С думою о благе российском. – Избранные экономические произведения. Новосибирск.: Наука, 1991.- С. 46.
11. Чухно А. Нова економічна політика. – Економіка України, № 6- 7.- 2005.

У статті розглядаються дві сторони грошей – позитивна і негативна; досліджується їх економічний і психологічний аспекти; розкривається вплив грошей на моральну атмосферу суспільства. На ряді прикладів підтверджується, що гроші своєю негативною стороною деформують духовність суспільства. Пропонуються деякі рекомендації щодо пом'якшення в суспільстві несприятливої ситуації.

The article deals with two sides of money: positive and negative; their economical and psychological aspects are investigated. The influence of money on moral atmosphere in society is revealed. It is proved by a number of examples that the negative side of money damages spirituality of society seriously. Some valid references for moderation of the unfavorable situation in society are offered.

*Получено 18.05.09 р.*

## Міжнародні стандарти у системі місцевого самоврядування України

Стаття направлена на дослідження правової основи місцевого самоврядування за рубежом, теоретичних конструкцій самоврядування, базових юридичні понять та категорій, які сприяють оформленню відповідних теорій місцевого самоврядування, міжнародних моделей місцевого самоврядування. У статті розробляються завдання та стратегічні напрями діяльності органів місцевого самоврядування.

**міжнародні стандарти, Європейська хартія місцевого самоврядування, Всесвітня Декларація місцевого самоврядування, Міжнародні об'єднання органів місцевого самоврядування**

### **Постановка проблеми у загальному вигляді.**

В нескінченних дискусіях щодо темпів економічного зростання, динаміки макроекономічних показників, реалізації геостратегічних амбіцій та намірів, боротьби політико-економічних кланів та пошуку політичних компромісів з поля зору більшості політиків та дослідників, на жаль, досить часто випадає визнана Конституцією України первинна ланка суспільного організму - територіальна громада. Між тим, саме за територіальною громадою закріплено право самостійно вирішувати питання місцевого значення шляхом місцевого самоврядування. В усіх розвинених країнах це право підкріплюється достатніми правовими гарантіями та економічними можливостями. Міцна територіальна громада є основою демократичного ладу суспільства.

Попри прийнятий в Україні комплекс законодавчих актів, покликаних сприяти розвиткові територіальних громад та реалізації їхнього права на місцеве самоврядування, інститут останнього в Україні вкрай недосконалий і не реалізує усіх своїх потенційних можливостей. Він так і не став вагомим інструментом забезпечення демократії, стабілізації суспільно-політичного ладу і економічної ситуації. Процес створення фінансово-економічних основ місцевого самоврядування знаходиться в початковому стані. Існуюча система розподілу фінансових ресурсів сприяє їхній концентрації у великих містах та окремих регіонах, внаслідок чого переважна більшість територіальних громад знаходиться у депресивному стані.

Між тим, забезпечення дійсної сталості позитивних економічних тенденцій, стійкості економічного зростання та розвитку неможливе без побудови суспільного консенсусу навколо основоположних складових економічного поступу, який забезпечуватиме легітимність та дієвість державної політики. Такий консенсус можливо сформулювати лише в разі практичного поширення результатів економічного зростання на рівень територіальних громад, становлення останніх як дієздатних суб'єктів реалізації політики економічного розвитку, інструментів максимально ефективного використання потенціалів територій, з яких, власне, і складається національний потенціал розвитку.

Залучення до активного суспільного та економічного життя територіальних громад є невід'ємною умовою побудови в Україні громадянського суспільства, що, у свою чергу, має стати обов'язковим кроком на шляху до інтеграції України у світову та

європейську спільноти. Важко переоцінити актуальність вказаного завдання на тлі ініційованої політичної реформи.

Цим, передусім, обумовлена актуальність, теоретична і практична значимість даної статті, яка присвячена дослідженню міжнародних стандартів у системі місцевого самоврядування України.

#### **Аналіз досліджень і публікацій останніх років.**

Питанням народовладдя в конституційно-правовій науці України присвячено чимало досліджень та наукових публікацій. Фундаментальними у цьому напрямі, зокрема, можна назвати такі опубліковані протягом останніх років праці: монографії “Конституційно-правові форми безпосередньої демократії в Україні: проблеми теорії і практики” за ред. проф. В.Ф.Погорілка (2001), “Референдуми в Україні: історія та сучасність” за ред. В.Ф.Погорілка і В.Л.Федоренка (2000). Питання співвідношення народовладдя та місцевого самоврядування порушувались у працях, присвячених дослідженню інституту місцевого самоврядування в Україні, зокрема, у підручнику “Муніципальне право України” за ред. В.Ф.Погорілка, О.Ф.Фрицького (2001), у монографії О.В.Батанова “Територіальна громада - основа місцевого самоврядування в Україні” (2001), у навчальному посібнику “Міське самоврядування в Україні (муніципальне право)” за ред. П.Д.Біленчука, В.В.Кравченка, М.В.Підмогильного (2000), у монографії В.С.Куйбіди “Конституційно-правові проблеми міського самоврядування в Україні” (2001).

#### **Невирішені частини загальної проблеми.**

В той же час доводиться констатувати, що при всій різноманітності публікацій, достатньо рідкісні випадки дослідження окресленої теми в розрізі реструктуризації господарської системи, вивчення і впровадження зарубіжного досвіду в даному процесі.

#### **Цілі статті.**

Дослідити правову основу місцевого самоврядування за рубежом. Розкрити теоретичні конструкції самоврядування, базові юридичні поняття та категорії, які сприяють оформленню відповідних теорій місцевого самоврядування. Розглянути основні правові акти, що регулюють проблеми місцевого самоврядування на міжнародному рівні. Дослідити міжнародні моделі місцевого самоврядування. Окреслене дослідження спрямувати на розробку ключових завдань та стратегічних напрямів діяльності органів місцевого самоврядування, які спрямовані на прискорення соціально-економічного розвитку та становлення економічної демократії в Україні.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

Міжнародні стандарти функціонування місцевої демократії належать до міжнародних конвенцій спеціального порядку, що встановлюють правила, визнані більшістю держав.

Міжнародні стандарти — це норми міжнародного права, які містяться в міжнародних договорах, що розробляються державами в рамках міжнародних міжурядових організацій (ММУО). На процеси розроблення таких норм впливають глобальні тенденції інтернаціоналізації міжнародного життя. Вони опосередковано впливають на внутрішньодержавні й міждержавні відносини, в результаті чого суб'єкти міжнародного права розробляють стандартизовані правила поведінки і визнають їх юридично обов'язковими [12].

Правову основу місцевого самоврядування України складають конституційні положення, а також норми законодавства. Далеко не в усіх країнах статус місцевого самоврядування встановлюється в Основному законі [1]. Наприклад, Конституції Данії, Норвегії не містять таких положень, хоча ці країни мають сильні традиції місцевого самоврядування. Зазвичай питання організації місцевого самоврядування тут досить детально регламентуються у спеціальних законах про міське управління, а також у

деяких галузевих законодавчих актах. При цьому в одних країнах діє єдиний закон про місцеве управління, в інших - закони про окремі види органів самоврядування. Федеративні держави (США, ФРН та ін.), як правило, не мають спеціального федерального закону про місцеве самоврядування, надаючи суб'єктам федерації (штатам, землям тощо) право здійснювати законодавче регулювання місцевих питань. Багато держав мають досить високий ступінь уніфікації побудови системи місцевого самоврядування, що знаходить свій відбиток і у відповідному спеціалізованому законодавстві. В інших країнах організація місцевого самоврядування припускає різноманіття його форм. Наприклад, істотне розходження в організації місцевого самоврядування в суб'єктах федерації є в США, ФРН. При цьому в США такі розходження виявляються навіть у межах одного штату. Особливості організації місцевого самоврядування є також у міських і сільських поселеннях (комунах). Міське самоврядування, його адміністрація, апарат більш розвинені у порівнянні із сільським самоврядуванням.

Науковий потенціал самоврядницької ідеї розкривається в сукупності теоретичних конструкцій, базових юридичних понять та категорій, які сприяють оформленню відповідних теорій місцевого самоврядування.

В якості ідейного джерела місцевого самоврядування виступає вчення про *природне право*, яке з античних часів є найважливішою філософсько-ідеологічною течією. Суть теорії природного права має вираження в уявленнях про справедливість, що втілюються в загальнолюдських принципах свободи та рівності [3].

Визнання категорій справедливості, свободи та рівності національними законодавствами різних країн, нормами міжнародного права дозволило легалізувати загальне виборче право, можливості громадян брати участь в управлінні місцевими справами [3]. Саме з виборчими реформами пов'язана трансформація місцевої влади в XVIII – XIX ст.ст. в країнах Західної Європи. Якщо первісно ідея місцевого самоврядування мала на меті розвинути у громадян відчуття належності до однієї спільноти, то з часом вона стала застосовуватися в зв'язку з громадянськими та політичними правами і свободами людини.

Безпосередньо теорія місцевого самоврядування концентрувалася навколо формування правового ставлення громади до держави. Вся наука про самоврядування веде свій початок від спроби розв'язати проблему: чи має громада окрему, відмінну від держави, владу, чи є вона незалежною від держави публічно-правовою корпорацією або міцно включена в державний організм і виконує тільки функції органу держави. Перша з відомих загальноновизнаних теорій організації місцевої влади – *теорія природних прав вільної громади* – виникла на початку XIX ст. як реакція на чиновницьке управління з усіма негативними сторонами, коли центр уваги теоретиків філософії держави та права перемістився з конституційної монархії на представницьку демократію як більш прогресивне втілення ідей правової держави, коли в політичній та філософсько-правовій думці відбулися суттєві зміни поглядів на проблеми демократії та суспільної свободи. Основні витoki теорії природних прав вільної громади залучені з бельгійського та французького права. Згідно з цією теорією, поряд з трьома загальноновизнаними конституційними владами (законодавчою, виконавчою та судовою) слід визнати й четверту - громадську (комунальну або муніципальну) владу. Громада має право на самостійне та незалежне від центральної влади існування за своєю природою, причому держава не утворює, а лише визнає громаду.

На зміну цієї теорії прийшла *господарська (громадсько-господарська) теорія* місцевого самоврядування, яка намагалась обґрунтувати статус самоврядної громади як відмінного від держави суб'єкта права та акцентувалась на змісті комунальної діяльності. Ця теорія організації місцевої влади виникла в результаті поступового

розвитку положень теорії прав вільної громади у пристосуванні їх до умов, коли у процесі історичного розвитку ускладнюються правові стосунки між суб'єктами суспільного життя і підвищується роль держави як регулятора цих стосунків. В основі громадсько-господарської теорії місцевого самоврядування знаходиться запозичене з теорії природних прав вільної громади положення про те, що територіальний колектив - це елемент, насамперед, громадянського суспільства. Місцеве самоврядування - недержавне за своєю природою і має власну компетенцію у сфері неполітичних відносин, до яких держава байдужа, а саме - у місцевих громадських та господарських справах. В ці місцеві справи держава не втручається і вони вирішуються самими територіальними громадами. Питання ж політичні відносяться до компетенції державної влади.

Обидві теорії отримали свій розвиток у *громадській (громадівській) теорії* місцевого самоврядування. Громадська теорія бачила сутність самоврядування в наданні місцевій спільноті права самостійно реалізовувати свої громадські інтереси та зберігала за урядовими органами право управляти тільки державними справами. Тобто, вона виходить з протиставлення територіальної громади державі, громадських інтересів – політичним, вимагаючи, щоб суспільство та держава реалізовували свої власні інтереси. В протиставленні громадських та державних інтересів нібито полягає підстава для повної самостійності органів самоврядування. За цією теорією органи місцевого самоврядування при вирішенні питань місцевого значення мають діяти за принципом: дозволено все, що не заборонено законом. Однак, громадська теорія, як зазначали її критики, змішувала самоврядні територіальні одиниці з різного роду приватноправовими об'єднаннями (промисловими компаніями, благодійними фондами, об'єднаннями вчених, клубами тощо). Критики цієї теорії звертали увагу на те, що існування таких об'єднань завжди має факультативний характер, а існування місцевих спільнот (територіальних громад) - обов'язковий, а звідси бачили в «діяльності самоврядних місцевих общин не доповнення, а саме часткову заміну діяльності державної».

На її місце заступила *державна (державницька) теорія* місцевого самоврядування. Пік популярності цієї теорії припадає на 70-ті рр. XIX ст. На відміну від громадської, ця теорія вбачала в місцевому самоврядуванні частину держави – одну з форм організації місцевого державного управління. Будь-яке управління публічного характеру з цієї точки зору є справою державною. За цією теорією вибір предметів діяльності не залежить від самоврядних органів, а визначається державою. Всі повноваження в галузі місцевого самоврядування своїм джерелом мають державну владу. Все базується на тому, що держава визнає за необхідне передачу справ на місця, і, по суті, діяльність самоврядування та держави залишається однорідною. Однак, на відміну від центрального державного управління, місцеве самоврядування здійснюється не урядовими чиновниками, а за допомогою місцевих спільнот, місцевих жителів, які зацікавлені в результатах місцевого управління. Органи місцевого самоврядування при цьому діють за принципом: дозволено лише те, що передбачено законом.

Наприкінці XIX – початку XX ст. набули розповсюдження *соціал-реформістські муніципальні концепції*, зокрема теорія муніципального соціалізму. Її ідеологами виступали реформісти різних країн. Муніципальний соціалізм являв собою сукупність програмних положень та установок, спрямованих на забезпечення якомога повнішої демократизації місцевого життя. Першою вимогою, яка містилася в муніципальних програмах політичних партій, було наділення міської та сільської громади правами більш широкої автономії. Ще одна вимога полягала у збільшенні представництва населення в органах місцевого самоврядування. Прихильники ідеї муніципального

соціалізму сподівалися шляхом послідовних реформ, зміни державного та громадського життя без різких стрибків і потрясінь перебудувати тогочасне життя на нових підставах.

В своєму існуванні на Заході теорія і практика демократичного управління йшли пліч-о-пліч, розвиваючись та вдосконалюючись. Кардинальні зміни в соціально-економічній сфері викликали появу *муніципальних концепцій*, пов'язаних з теорією держави соціального добробуту [12]. Муніципалітети проголошувалися інструментом соціального обслуговування, який забезпечує та охороняє в рівній мірі інтереси усіх класів та прошарків суспільства.

Основними правовими актами, що регулюють проблеми місцевого самоврядування на міжнародному рівні, є:

- Європейська хартія місцевого самоврядування;
- Всесвітня Декларація місцевого самоврядування.

Найважливішим джерелом муніципального права країн Європи, “квінтесенцією” загальноєвропейських принципів місцевого самоврядування є Європейська Хартія місцевого самоврядування, розроблена і прийнята Радою Європи з ініціативи Постійної конференції місцевих і регіональних органів влади в Європі 15 жовтня 1985 року. Україна ратифікувала Європейську Хартію місцевого самоврядування у 1997 році [2].

Як сказано у преамбулі документа, держави - члени Ради Європи, які підписали цю Хартію, враховують, що органи місцевого самоврядування є однією з головних підвалин будь-якого демократичного режиму, а право громадян на участь в управлінні державними справами є одним з демократичних принципів, які поділяються всіма державами - членами Ради Європи; переконані в тому, що це право найбільш безпосередньо може здійснюватися саме на місцевому рівні, що існування органів місцевого самоврядування, наділених реальними функціями, може забезпечити ефективне і близьке до громадянина управління; усвідомлюють, що охорона і посилення місцевого самоврядування в різних країнах Європи є важливим внеском у розбудову Європи на принципах демократії і децентралізації влади та стверджують, що з цього випливає необхідність існування органів місцевого самоврядування, які мають створені на демократичній основі директивні органи і широку автономію щодо своїх функцій, шляхи і засоби здійснення цих функцій, а також ресурси, необхідні для їхнього виконання [2].

Ще одним документом, який регулює діяльність місцевого самоврядування є Всесвітня Декларація місцевого самоврядування, яка була прийнята 26 вересня 1985 року в Ріо-де-Жанейро Всесвітнім Союзом органів місцевого самоврядування на XXVII Міжнародному конгресі.

В Декларації наголошується, що принцип місцевого самоврядування має бути визначеним у конституції або основному законі про урядові структури країни [12]. Місцеве самоврядування – це право та обов'язок місцевих органів влади регулювати та вести громадські справи під особисту відповідальність і в інтересах населення. Це право має здійснюватися окремими особами та представницькими органами, яких вільно обирають і періодично переобирають шляхом рівноправних загальних виборів, а їх головних виконавців слід обирати таким же чином, або призначати за участю обраних органів.

Громадські справи мають вирішуватися такими основними підрозділами місцевої влади, які найближчі до громадян, а також її територіальними ланками – середнього або регіонального рівня, відповідно до чинного у кожній країні порядку. Місцеві органи влади повинні мати право діяти за власною ініціативою в окремо обумовлених межах і не торкатись повноважень, що вилучені з компетенції місцевих органів самоврядування. Коло основних обов'язків місцевих органів самоврядування,

як і процедура зміни цих обов'язків, мають бути відображені у конституції або законі. Надана місцевим органам самоврядування влада, як правило, має бути повною та виключною. І навіть тоді, коли центральним або регіональним органам державної влади надано конституцією або статутом право втручатися у справи, відповідальність за які вони поділяють з місцевими органами самоврядування, останні мають залишати за собою право на вияв ініціативи та прийняття рішень. У тих випадках, коли центральні або регіональні державні структури делегують певні повноваження місцевим органам самоврядування, вони мають на власний розсуд пристосовувати виконання законів до місцевих умов. Місцеві органи влади мають розумно та ефективно поділяти право на прийняття рішень із іншими рівнями управління, що діють на місцях.

Зміни меж повноважень місцевих органів влади мають відбуватися у відповідності із законом і після консультацій з зацікавленою місцевою громадою або кількома громадами, а за необхідності – з допомогою референдуму, якщо таке передбачено статутом.

Місцеві органи влади повинні мати право на відповідні фінансові ресурси, відокремлені від коштів інших рівнів управління, та вільно розпоряджатися грошовими надходженнями в межах своїх повноважень. Розподіл коштів між місцевими органами влади має в розумних пропорціях узгоджуватися з тими завданнями, що виконуються ними. Ці кошти мають надходити регулярно та періодично, з тим, щоб вони забезпечували безперервну роботу служб та відповідне фінансове планування. У разі делегування будь-яких нових повноважень здійснюється перерозподіл фінансових коштів, необхідних для виконання цих повноважень. Певна частина фінансових ресурсів місцевих органів влади повинна формуватися за рахунок місцевих податків, платежів і внесків, розміри яких встановлюють ці органи. Податки, які місцеві органи влади повинні мати право збільшувати або від яких вони отримують гарантовану частку, мають носити достатньо загальний та гнучкий характер, щоб забезпечувати для місцевої влади змогу йти врівень із її зобов'язаннями. Автономія слабкіших у фінансовому відношенні місцевих органів управління потребує заходів фінансового вирівнювання. Право місцевих органів влади брати належним чином участь у розробці правил, що регулюватимуть загальний пропорційний розподіл перерозподілених коштів, має бути чітко визначене. Надання одноразових субсидій, що призначені для фінансування спеціальних проектів або служб, має також бути визначене. Надання субсидій не може спричинити невинуватого втручання в політику, що здійснюється місцевими органами самоврядування в межах їх компетенції.

Місцевим органам влади має бути надане право вживати юридичних засобів захисту своєї автономії в межах законів, що визначають та захищають їхні інтереси.

#### *Міжнародні об'єднання органів місцевого самоврядування [12]*

Найстарішим зі світових об'єднань органів місцевого самоврядування, що діє на міжнародній арені з 1913 року, є *Міжнародний Союз місцевих влад (IULA)*. Засновано Союз у бельгійському місті Генті за участі міст царської Росії. Він займався питаннями розвитку й ведення місцевого господарства, місцевої демократії та управління. Головна мета його діяльності:

- піднесення організаційного та функціонального рівня місцевих влад та їх служб;
- підвищення добробуту громадян за допомогою більш ефективного місцевого управління;
- розширення участі громадян в місцевому самоуправлінні;
- активізація міжнародного обміну інформацією й особистих контактів між членами Союзу;

- захист інтересів місцевих влад в міжнародних урядових організаціях.

МСМВ має консультативний статус в ООН та ЮНЕСКО, а також в Раді Європи. Спілка підтримувала тісні зв'язки з ЕКОСОП, оонівським фондом допомоги дітям, з ЄЕС та іншими міжнародними структурами. МСМВ має розгалужену регіональну структуру. Його європейський підрозділ – Рада європейських муніципалітетів і регіонів об'єднує сьогодні 40 національних асоціацій органів місцевого і регіонального самоврядування європейських країн. З 2002 року членом РСМР та МСМВ стала і Асоціація міст України та громад.

Найбільшою організацією, що займається питаннями побратимства та муніципального партнерства, є *Всесвітня Федерація споріднених міст* (ВФСМ). Одержавши своє міжнародно-правове оформлення 1957 року в м. Екс-ле-Бен (Франція), ВФСМ основною метою організації проголосила:

- Починаючи з 1963 р. Федерація щороку в останню неділю квітня проводить Всесвітній День споріднених міст;
- У 2004 р. на спільному Конгресі в Парижі організації оголосили про своє злиття та утворення нового світового об'єднання органів місцевого самоврядування – Міжнародної організації «Об'єднані міста і органи місцевого самоврядування».

*Моделі місцевого самоврядування [12]*

*Англосаксонська (англійська) модель*

У рамках англосаксонської моделі, яка отримала поширення у Великій Британії, США, Канаді, Австралії та інших країнах, представницькі органи місцевого самоврядування формально виступають як діючі автономно в межах наданих їм повноважень і пряме підпорядкування нижчих органів вищим відсутнє. Крім того, для англосаксонської моделі характерна відсутність на місцях уповноважених центрального уряду, які б опікали представницькі органи, що обираються населенням. Поряд з представницькими органами в країнах з даною системою місцевого управління (США) безпосередньо населенням можуть обиратись і деякі посадові особи. Значними повноваженнями тут наділяються й комісії (комітети) місцевих представницьких органів, які відіграють вагомий роль в підготовці й прийнятті окремих рішень. Контроль за діяльністю місцевих органів в англосаксонських країнах здійснюється головним чином опосередковано, через центральні органи, а також суд. При аналізі місця й ролі місцевого самоврядування в політичній системі головний наголос звичайно робиться на тому, що вони є складовою частиною механізму держави.

*Континентальна (французька) модель*

В більшості країн світу, (континентальній Європі, франкомовній Африці, Латинській Америці, Близькому Сході) поширилась континентальна (французька модель) місцевого управління. Вона базується на поєднанні державного управління на місцях і місцевого самоуправління. Родоначальницею є Франція, тому специфіка моделі виходить з історії цієї країни, коли головною опорою королівської влади служили повноважні представники монархії на місцях, а не органи місцевого самоуправління комун. Континентальна модель місцевого управління, як зазначив французький дослідник І.Мені, нагадує ієрархічну піраміду, по якій відбувається передача різних директив і інформації, і в рамках якої на центральні власті активно працює ціла армія агентів на місцях. Ця модель також характеризується певною підпорядкованістю нижчих ланок вищим. В Італії, наприклад, подібна ієрархічна підпорядкованість виражається зокрема, в передбаченій Конституцією практиці областей здійснювати контроль за законністю актів провінцій, комун та інших місцевих утворень.

## **Висновки даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.**

В Україні нині нараховується близько 12 тисяч територіальних громад, з них 437 – міст, 9,5 тис. – сіл, понад 800 – селищ [4]. На жаль, проблеми розвитку місцевого самоврядування досить рідко здобувають широкий розголос і належну увагу з боку засобів масової інформації, не посідають помітного місця у виступах переважної більшості політиків. І це не викликає подиву, адже, з одного боку, місцеві ресурси здебільшого мають надто локальний характер та, як правило, не становлять особливого інтересу як для провідних “олігархічних” економічних угруповань, так і для державної виконавчої влади, орієнтованої на поліпшення “усереднених” макроекономічних показників. З іншого боку, зміцнення незалежності територіальних громад, а відтак - виникнення альтернативних (навіть у місцевих масштабах) центрів прийняття рішень, становить неабияку небезпеку для існуючої “олігархічної” політико-економічної моделі. Між тим, історія свідчить, що успішний капіталізм європейського зразка сформувався саме у боротьбі місцевих громад із середньовічним феодалізмом.

Фундаментальною перепорою на шляху розвитку економічної демократії в Україні є несформованість самої територіальної громади як носія корпоративного інтересу. Зарубіжні фахівці як невід’ємні ознаки територіальної громади відзначають:

- *усвідомлення її членами своєї єдності та належності до єдиного співтовариства;*
- *можливість дії членів громади на корпоративній основі;*
- *взаємозалежність частин співтовариства – територіальної громади;*
- *поділ праці між членами громади.*

Власне, проблема місцевого самоврядування в Україні лежить у сфері слабкої вираженості самої бази територіального корпоративного інтересу, тобто фрагментарності локальної економічної системи. Згідно з теорією, таким спільним інтересом має стати спільне життєзабезпечення та самостійне вирішення питань місцевого значення. Між тим, фрагментарність локальних економічних систем впливає з фрагментарності економічної системи України загалом. Пошук засобів виживання часто здійснюється членами громади за межами її території, що індивідуалізує інтереси виживання та перешкоджає формуванню територіального корпоративного інтересу в середовищі населення. Не слід забувати й про негативний історичний досвід, який засвідчує несталість територіальних громад в історичній перспективі, що перешкоджало передачі традицій та “духу” територіального корпоративізму. Фрагментарність та обмеженість внутрішнього ринку, значна успадкована та надбана за роки реформ територіальна диференціація часто підривають основи єдності територіальних інтересів і в бізнесовому середовищі.

Між тим, в останні роки спостерігається зміцнення ваги регіональних економічних угруповань, орієнтованих насамперед на виробництво товарів народного споживання та побутове обслуговування. Збільшення доходів населення сприяло підвищенню його платоспроможного попиту і підйому підприємств, орієнтованих на споживчий ринок, у першу чергу - харчової і легкої промисловості та торгівлі і сфери послуг. Специфіка цих галузей полягає в їхній досить чіткій прив’язці до інфраструктури окремих регіонів. Тому на регіональному рівні сформувалися власні моделі виживання і розвитку, які базуються на використанні місцевого ресурсного потенціалу й економіко-географічних особливостей територій. Місцеві економічні уклади, що склалися під адміністративно-управлінською “парасолькою”, підтримуються значною мірою завдяки зусиллям представників державної виконавчої влади, а в деяких випадках – і органів місцевого самоврядування. Такі групи можна розглядати як потенційне підґрунтя для формування вельми дієвого територіального корпоративного інтересу.

Територіальна громада є досить специфічним суспільним інститутом, належність до якого визначається для членів громади самим фактом проживання на певній території. Проте, згідно з інституційною теорією, суспільний інститут виникає та набуває поширення тоді, коли за допомогою його існування стає можливим знизити “трансакційні витрати”, або витрати на забезпечення взаємодії членів суспільства між собою, тобто коли дезінтегрованість членів громади надалі стає на заваді їхньому ефективному існуванню. Отже, *перетворення сукупності осіб, які проживають на певній території, на реально діючий інститут територіальної громади можливе лише шляхом концептуалізації та розвитку спільних цілей та діяльності*. В іншому випадку інституціоналізація територіальної громади та формування відповідного органу місцевого самоврядування матимуть суто формальний характер, а відтак легко потраплятимуть під узурпування представниками окремої локальної групи корпоративних інтересів, що зводить нанівець місцеве самоврядування як основу економічної демократії, слугуючи поширенням на локальному рівні “олігархічної” політико-економічної моделі.

Таким чином, без створення міцного економічного фундаменту місцевого самоврядування, розвитку ефективних організаційних засад його реалізації законодавчі норми, навіть розроблені за найбільш сучасними зразками, не можуть бути впроваджені. Відтак, нагальним завданням муніципальної реформи є створення правових, економічних та організаційних умов, які найліпшим чином сприяли б активізації потенціалу місцевого самоврядування, його перетворенню на провідний чинник надання нової якості державотворенню в Україні.

## Список літератури

1. Конституція України. – Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30. – Ст.14.
2. Європейська хартія місцевого самоврядування.
3. Муніципальне право України. – К.: 2001. – С.315-348.
4. Вісник Асоціації міст України та громад/ видання Асоціації міст України та громад.-К.: 2006. -№№ 20-25.
5. Кравченко В.В., Пітцик М.В. Муніципальне право України. – К.: 2003.
6. Кравченко В.В., Пітцик М.В. Конституційні засади місцевого самоврядування в Україні. –К.: 2001.
7. Воронкова Г.В. Муніципальний менеджмент. – К.: 2004.
8. Основи демократії: Навчальний посібник/ За ред. А. Колодій. – К.: 2002. – С. 281 – 320.
9. Куйбіда В., Чушенко В. Система місцевого самоврядування в Україні// Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2000. – Вип. 35. – С.195-199.
10. Корнієнко М.І. Конституційно-правові основи місцевого самоврядування // Муніципальне право України: Підручник/ За ред. Погорілка В.Ф., Фрицького О.Ф. – К.: Юрінком Інтер, 2001.- С.85-114.
11. Куйбіда В.С. Конституційно-правові проблеми міського самоврядування в Україні. – Львів.: Літопис. – 2001.
12. Баймуратов М.О. Міжнародні зв'язки і стандарти в системі місцевого самоврядування України // Муніципальне право України: Підручник/ За ред. Погорілка В.Ф., Фрицького О.Ф. – К.: Юрінком Інтер, 2001. – С.315-348.
13. Батанов О.В. Територіальна громада - основа місцевого самоврядування в Україні. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України, 2001.

Статья направлена на исследование правовой основы местного самоуправления зарубежья, теоретических конструкций самоуправления, базовых юридических понятий и категорий, которые способствуют оформлению соответственных теорий местного самоуправления, международных моделей местного самоуправления. Разработать задания и стратегические направления деятельности органов местного самоуправления.

The article is directed on study of the legal base of the local home rule foreign, theoretical design of the home rule, base legal notion and category, which promote the registration correponding theory local home rule, international models of the local home rule. Develop the tasks and strategic directions to activity organ local home rule.

*Одержано 18.05.09 р.*

## Міжнародні стандарти у системі місцевого самоврядування України

Стаття направлена на дослідження правової основи місцевого самоврядування за рубежом, теоретичних конструкцій самоврядування, базових юридичні понять та категорій, які сприяють оформленню відповідних теорій місцевого самоврядування, міжнародних моделей місцевого самоврядування. У статті розробляються завдання та стратегічні напрями діяльності органів місцевого самоврядування.

**міжнародні стандарти, Європейська хартія місцевого самоврядування, Всесвітня Декларація місцевого самоврядування, Міжнародні об'єднання органів місцевого самоврядування**

### **Постановка проблеми у загальному вигляді.**

В нескінченних дискусіях щодо темпів економічного зростання, динаміки макроекономічних показників, реалізації геостратегічних амбіцій та намірів, боротьби політико-економічних кланів та пошуку політичних компромісів з поля зору більшості політиків та дослідників, на жаль, досить часто випадає визнана Конституцією України первинна ланка суспільного організму - територіальна громада. Між тим, саме за територіальною громадою закріплено право самостійно вирішувати питання місцевого значення шляхом місцевого самоврядування. В усіх розвинених країнах це право підкріплюється достатніми правовими гарантіями та економічними можливостями. Міцна територіальна громада є основою демократичного ладу суспільства.

Попри прийнятий в Україні комплекс законодавчих актів, покликаних сприяти розвиткові територіальних громад та реалізації їхнього права на місцеве самоврядування, інститут останнього в Україні вкрай недосконалий і не реалізує усіх своїх потенційних можливостей. Він так і не став вагомим інструментом забезпечення демократії, стабілізації суспільно-політичного ладу і економічної ситуації. Процес створення фінансово-економічних основ місцевого самоврядування знаходиться в початковому стані. Існуюча система розподілу фінансових ресурсів сприяє їхній концентрації у великих містах та окремих регіонах, внаслідок чого переважна більшість територіальних громад знаходиться у депресивному стані.

Між тим, забезпечення дійсної сталості позитивних економічних тенденцій, стійкості економічного зростання та розвитку неможливе без побудови суспільного консенсусу навколо основоположних складових економічного поступу, який забезпечуватиме легітимність та дієвість державної політики. Такий консенсус можливо сформулювати лише в разі практичного поширення результатів економічного зростання на рівень територіальних громад, становлення останніх як дієздатних суб'єктів реалізації політики економічного розвитку, інструментів максимально ефективного використання потенціалів територій, з яких, власне, і складається національний потенціал розвитку.

Залучення до активного суспільного та економічного життя територіальних громад є невід'ємною умовою побудови в Україні громадянського суспільства, що, у свою чергу, має стати обов'язковим кроком на шляху до інтеграції України у світову та

європейську спільноти. Важко переоцінити актуальність вказаного завдання на тлі ініційованої політичної реформи.

Цим, передусім, обумовлена актуальність, теоретична і практична значимість даної статті, яка присвячена дослідженню міжнародних стандартів у системі місцевого самоврядування України.

#### **Аналіз досліджень і публікацій останніх років.**

Питанням народовладдя в конституційно-правовій науці України присвячено чимало досліджень та наукових публікацій. Фундаментальними у цьому напрямі, зокрема, можна назвати такі опубліковані протягом останніх років праці: монографії “Конституційно-правові форми безпосередньої демократії в Україні: проблеми теорії і практики” за ред. проф. В.Ф.Погорілка (2001), “Референдуми в Україні: історія та сучасність” за ред. В.Ф.Погорілка і В.Л.Федоренка (2000). Питання співвідношення народовладдя та місцевого самоврядування порушувались у працях, присвячених дослідженню інституту місцевого самоврядування в Україні, зокрема, у підручнику “Муніципальне право України” за ред. В.Ф.Погорілка, О.Ф.Фрицького (2001), у монографії О.В.Батанова “Територіальна громада - основа місцевого самоврядування в Україні” (2001), у навчальному посібнику “Місьцеве самоврядування в Україні (муніципальне право)” за ред. П.Д.Біленчука, В.В.Кравченка, М.В.Підмогильного (2000), у монографії В.С.Куйбіди “Конституційно-правові проблеми міського самоврядування в Україні” (2001).

#### **Невирішені частини загальної проблеми.**

В той же час доводиться констатувати, що при всій різноманітності публікацій, достатньо рідкісні випадки дослідження окресленої теми в розрізі реструктуризації господарської системи, вивчення і впровадження зарубіжного досвіду в даному процесі.

#### **Цілі статті.**

Дослідити правову основу місцевого самоврядування за рубежом. Розкрити теоретичні конструкції самоврядування, базові юридичні поняття та категорії, які сприяють оформленню відповідних теорій місцевого самоврядування. Розглянути основні правові акти, що регулюють проблеми місцевого самоврядування на міжнародному рівні. Дослідити міжнародні моделі місцевого самоврядування. Окреслене дослідження спрямувати на розробку ключових завдань та стратегічних напрямів діяльності органів місцевого самоврядування, які спрямовані на прискорення соціально-економічного розвитку та становлення економічної демократії в Україні.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

Міжнародні стандарти функціонування місцевої демократії належать до міжнародних конвенцій спеціального порядку, що встановлюють правила, визнані більшістю держав.

Міжнародні стандарти — це норми міжнародного права, які містяться в міжнародних договорах, що розробляються державами в рамках міжнародних міжурядових організацій (ММУО). На процеси розроблення таких норм впливають глобальні тенденції інтернаціоналізації міжнародного життя. Вони опосередковано впливають на внутрішньодержавні й міждержавні відносини, в результаті чого суб'єкти міжнародного права розробляють стандартизовані правила поведінки і визнають їх юридично обов'язковими [12].

Правову основу місцевого самоврядування України складають конституційні положення, а також норми законодавства. Далеко не в усіх країнах статус місцевого самоврядування встановлюється в Основному законі [1]. Наприклад, Конституції Данії, Норвегії не містять таких положень, хоча ці країни мають сильні традиції місцевого самоврядування. Зазвичай питання організації місцевого самоврядування тут досить детально регламентуються у спеціальних законах про місьцеве управління, а також у

деяких галузевих законодавчих актах. При цьому в одних країнах діє єдиний закон про місцеве управління, в інших - закони про окремі види органів самоврядування. Федеративні держави (США, ФРН та ін.), як правило, не мають спеціального федерального закону про місцеве самоврядування, надаючи суб'єктам федерації (штатам, землям тощо) право здійснювати законодавче регулювання місцевих питань. Багато держав мають досить високий ступінь уніфікації побудови системи місцевого самоврядування, що знаходить свій відбиток і у відповідному спеціалізованому законодавстві. В інших країнах організація місцевого самоврядування припускає різноманіття його форм. Наприклад, істотне розходження в організації місцевого самоврядування в суб'єктах федерації є в США, ФРН. При цьому в США такі розходження виявляються навіть у межах одного штату. Особливості організації місцевого самоврядування є також у міських і сільських поселеннях (комунах). Міське самоврядування, його адміністрація, апарат більш розвинені у порівнянні із сільським самоврядуванням.

Науковий потенціал самоврядницької ідеї розкривається в сукупності теоретичних конструкцій, базових юридичних понять та категорій, які сприяють оформленню відповідних теорій місцевого самоврядування.

В якості ідейного джерела місцевого самоврядування виступає вчення про *природне право*, яке з античних часів є найважливішою філософсько-ідеологічною течією. Суть теорії природного права має вираження в уявленнях про справедливість, що втілюються в загальнолюдських принципах свободи та рівності [3].

Визнання категорій справедливості, свободи та рівності національними законодавствами різних країн, нормами міжнародного права дозволило легалізувати загальне виборче право, можливості громадян брати участь в управлінні місцевими справами [3]. Саме з виборчими реформами пов'язана трансформація місцевої влади в XVIII – XIX ст.ст. в країнах Західної Європи. Якщо первісно ідея місцевого самоврядування мала на меті розвинути у громадян відчуття належності до однієї спільноти, то з часом вона стала застосовуватися в зв'язку з громадянськими та політичними правами і свободами людини.

Безпосередньо теорія місцевого самоврядування концентрувалася навколо формування правового ставлення громади до держави. Вся наука про самоврядування веде свій початок від спроби розв'язати проблему: чи має громада окрему, відмінну від держави, владу, чи є вона незалежною від держави публічно-правовою корпорацією або міцно включена в державний організм і виконує тільки функції органу держави. Перша з відомих загальноновизнаних теорій організації місцевої влади – *теорія природних прав вільної громади* – виникла на початку XIX ст. як реакція на чиновницьке управління з усіма негативними сторонами, коли центр уваги теоретиків філософії держави та права перемістився з конституційної монархії на представницьку демократію як більш прогресивне втілення ідей правової держави, коли в політичній та філософсько-правовій думці відбулися суттєві зміни поглядів на проблеми демократії та суспільної свободи. Основні витoki теорії природних прав вільної громади залучені з бельгійського та французького права. Згідно з цією теорією, поряд з трьома загальноновизнаними конституційними владами (законодавчою, виконавчою та судовою) слід визнати й четверту - громадську (комунальну або муніципальну) владу. Громада має право на самостійне та незалежне від центральної влади існування за своєю природою, причому держава не утворює, а лише визнає громаду.

На зміну цієї теорії прийшла *господарська (громадсько-господарська) теорія* місцевого самоврядування, яка намагалась обґрунтувати статус самоврядної громади як відмінного від держави суб'єкта права та акцентувалась на змісті комунальної діяльності. Ця теорія організації місцевої влади виникла в результаті поступового

розвитку положень теорії прав вільної громади у пристосуванні їх до умов, коли у процесі історичного розвитку ускладнюються правові стосунки між суб'єктами суспільного життя і підвищується роль держави як регулятора цих стосунків. В основі громадсько-господарської теорії місцевого самоврядування знаходиться запозичене з теорії природних прав вільної громади положення про те, що територіальний колектив - це елемент, насамперед, громадянського суспільства. Місцеве самоврядування - недержавне за своєю природою і має власну компетенцію у сфері неполітичних відносин, до яких держава байдужа, а саме - у місцевих громадських та господарських справах. В ці місцеві справи держава не втручається і вони вирішуються самими територіальними громадами. Питання ж політичні відносяться до компетенції державної влади.

Обидві теорії отримали свій розвиток у *громадській (громадівській) теорії* місцевого самоврядування. Громадська теорія бачила сутність самоврядування в наданні місцевій спільноті права самостійно реалізовувати свої громадські інтереси та зберігала за урядовими органами право управляти тільки державними справами. Тобто, вона виходить з протиставлення територіальної громади державі, громадських інтересів – політичним, вимагаючи, щоб суспільство та держава реалізовували свої власні інтереси. В протиставленні громадських та державних інтересів нібито полягає підстава для повної самостійності органів самоврядування. За цією теорією органи місцевого самоврядування при вирішенні питань місцевого значення мають діяти за принципом: дозволено все, що не заборонено законом. Однак, громадська теорія, як зазначали її критики, змішувала самоврядні територіальні одиниці з різного роду приватноправовими об'єднаннями (промисловими компаніями, благодійними фондами, об'єднаннями вчених, клубами тощо). Критики цієї теорії звертали увагу на те, що існування таких об'єднань завжди має факультативний характер, а існування місцевих спільнот (територіальних громад) - обов'язковий, а звідси бачили в «діяльності самоврядних місцевих общин не доповнення, а саме часткову заміну діяльності державної».

На її місце заступила *державна (державницька) теорія* місцевого самоврядування. Пік популярності цієї теорії припадає на 70-ті рр. XIX ст. На відміну від громадської, ця теорія вбачала в місцевому самоврядуванні частину держави – одну з форм організації місцевого державного управління. Будь-яке управління публічного характеру з цієї точки зору є справою державною. За цією теорією вибір предметів діяльності не залежить від самоврядних органів, а визначається державою. Всі повноваження в галузі місцевого самоврядування своїм джерелом мають державну владу. Все базується на тому, що держава визнає за необхідне передачу справ на місця, і, по суті, діяльність самоврядування та держави залишається однорідною. Однак, на відміну від центрального державного управління, місцеве самоврядування здійснюється не урядовими чиновниками, а за допомогою місцевих спільнот, місцевих жителів, які зацікавлені в результатах місцевого управління. Органи місцевого самоврядування при цьому діють за принципом: дозволено лише те, що передбачено законом.

Наприкінці XIX – початку XX ст. набули розповсюдження *соціал-реформістські муніципальні концепції*, зокрема теорія муніципального соціалізму. Її ідеологами виступали реформісти різних країн. Муніципальний соціалізм являв собою сукупність програмних положень та установок, спрямованих на забезпечення якомога повнішої демократизації місцевого життя. Першою вимогою, яка містилася в муніципальних програмах політичних партій, було наділення міської та сільської громади правами більш широкої автономії. Ще одна вимога полягала у збільшенні представництва населення в органах місцевого самоврядування. Прихильники ідеї муніципального

соціалізму сподівалися шляхом послідовних реформ, зміни державного та громадського життя без різких стрибків і потрясінь перебудувати тогочасне життя на нових підставах.

В своєму існуванні на Заході теорія і практика демократичного управління йшли пліч-о-пліч, розвиваючись та вдосконалюючись. Кардинальні зміни в соціально-економічній сфері викликали появу *муниципальних концепцій*, пов'язаних з теорією держави соціального добробуту [12]. Муніципалітети проголошувалися інструментом соціального обслуговування, який забезпечує та охороняє в рівній мірі інтереси усіх класів та прошарків суспільства.

Основними правовими актами, що регулюють проблеми місцевого самоврядування на міжнародному рівні, є:

- Європейська хартія місцевого самоврядування;
- Всесвітня Декларація місцевого самоврядування.

Найважливішим джерелом муніципального права країн Європи, “квінтесенцією” загальноєвропейських принципів місцевого самоврядування є Європейська Хартія місцевого самоврядування, розроблена і прийнята Радою Європи з ініціативи Постійної конференції місцевих і регіональних органів влади в Європі 15 жовтня 1985 року. Україна ратифікувала Європейську Хартію місцевого самоврядування у 1997 році [2].

Як сказано у преамбулі документа, держави - члени Ради Європи, які підписали цю Хартію, враховують, що органи місцевого самоврядування є однією з головних підвалин будь-якого демократичного режиму, а право громадян на участь в управлінні державними справами є одним з демократичних принципів, які поділяються всіма державами - членами Ради Європи; переконані в тому, що це право найбільш безпосередньо може здійснюватися саме на місцевому рівні, що існування органів місцевого самоврядування, наділених реальними функціями, може забезпечити ефективне і близьке до громадянина управління; усвідомлюють, що охорона і посилення місцевого самоврядування в різних країнах Європи є важливим внеском у розбудову Європи на принципах демократії і децентралізації влади та стверджують, що з цього випливає необхідність існування органів місцевого самоврядування, які мають створені на демократичній основі директивні органи і широку автономію щодо своїх функцій, шляхи і засоби здійснення цих функцій, а також ресурси, необхідні для їхнього виконання [2].

Ще одним документом, який регулює діяльність місцевого самоврядування є Всесвітня Декларація місцевого самоврядування, яка була прийнята 26 вересня 1985 року в Ріо-де-Жанейро Всесвітнім Союзом органів місцевого самоврядування на XXVII Міжнародному конгресі.

В Декларації наголошується, що принцип місцевого самоврядування має бути визначеним у конституції або основному законі про урядові структури країни [12]. Місцеве самоврядування – це право та обов'язок місцевих органів влади регулювати та вести громадські справи під особисту відповідальність і в інтересах населення. Це право має здійснюватися окремими особами та представницькими органами, яких вільно обирають і періодично переобирають шляхом рівноправних загальних виборів, а їх головних виконавців слід обирати таким же чином, або призначати за участю обраних органів.

Громадські справи мають вирішуватися такими основними підрозділами місцевої влади, які найближчі до громадян, а також її територіальними ланками – середнього або регіонального рівня, відповідно до чинного у кожній країні порядку. Місцеві органи влади повинні мати право діяти за власною ініціативою в окремо обумовлених межах і не торкатись повноважень, що вилучені з компетенції місцевих органів самоврядування. Коло основних обов'язків місцевих органів самоврядування,

як і процедура зміни цих обов'язків, мають бути відображені у конституції або законі. Надана місцевим органам самоврядування влада, як правило, має бути повною та виключною. І навіть тоді, коли центральним або регіональним органам державної влади надано конституцією або статутом право втручатися у справи, відповідальність за які вони поділяють з місцевими органами самоврядування, останні мають залишати за собою право на вияв ініціативи та прийняття рішень. У тих випадках, коли центральні або регіональні державні структури делегують певні повноваження місцевим органам самоврядування, вони мають на власний розсуд пристосовувати виконання законів до місцевих умов. Місцеві органи влади мають розумно та ефективно поділяти право на прийняття рішень із іншими рівнями управління, що діють на місцях.

Зміни меж повноважень місцевих органів влади мають відбуватися у відповідності із законом і після консультацій з зацікавленою місцевою громадою або кількома громадами, а за необхідності – з допомогою референдуму, якщо таке передбачено статутом.

Місцеві органи влади повинні мати право на відповідні фінансові ресурси, відокремлені від коштів інших рівнів управління, та вільно розпоряджатися грошовими надходженнями в межах своїх повноважень. Розподіл коштів між місцевими органами влади має в розумних пропорціях узгоджуватися з тими завданнями, що виконуються ними. Ці кошти мають надходити регулярно та періодично, з тим, щоб вони забезпечували безперервну роботу служб та відповідне фінансове планування. У разі делегування будь-яких нових повноважень здійснюється перерозподіл фінансових коштів, необхідних для виконання цих повноважень. Певна частина фінансових ресурсів місцевих органів влади повинна формуватися за рахунок місцевих податків, платежів і внесків, розміри яких встановлюють ці органи. Податки, які місцеві органи влади повинні мати право збільшувати або від яких вони отримують гарантовану частку, мають носити достатньо загальний та гнучкий характер, щоб забезпечувати для місцевої влади змогу йти врівень із її зобов'язаннями. Автономія слабкіших у фінансовому відношенні місцевих органів управління потребує заходів фінансового вирівнювання. Право місцевих органів влади брати належним чином участь у розробці правил, що регулюватимуть загальний пропорційний розподіл перерозподілених коштів, має бути чітко визначене. Надання одноразових субсидій, що призначені для фінансування спеціальних проектів або служб, має також бути визначене. Надання субсидій не може спричиняти невинуватого втручання в політику, що здійснюється місцевими органами самоврядування в межах їх компетенції.

Місцевим органам влади має бути надане право вживати юридичних засобів захисту своєї автономії в межах законів, що визначають та захищають їхні інтереси.

#### *Міжнародні об'єднання органів місцевого самоврядування [12]*

Найстарішим зі світових об'єднань органів місцевого самоврядування, що діє на міжнародній арені з 1913 року, є *Міжнародний Союз місцевих влад (IULA)*. Засновано Союз у бельгійському місті Генті за участі міст царської Росії. Він займався питаннями розвитку й ведення місцевого господарства, місцевої демократії та управління. Головна мета його діяльності:

- піднесення організаційного та функціонального рівня місцевих влад та їх служб;
- підвищення добробуту громадян за допомогою більш ефективного місцевого управління;
- розширення участі громадян в місцевому самоуправлінні;
- активізація міжнародного обміну інформацією й особистих контактів між членами Союзу;

- захист інтересів місцевих влад в міжнародних урядових організаціях.

МСМВ має консультативний статус в ООН та ЮНЕСКО, а також в Раді Європи. Спілка підтримувала тісні зв'язки з ЕКОСОП, оонівським фондом допомоги дітям, з ЄЕС та іншими міжнародними структурами. МСМВ має розгалужену регіональну структуру. Його європейський підрозділ – Рада європейських муніципалітетів і регіонів об'єднує сьогодні 40 національних асоціацій органів місцевого і регіонального самоврядування європейських країн. З 2002 року членом РСМР та МСМВ стала і Асоціація міст України та громад.

Найбільшою організацією, що займається питаннями побратимства та муніципального партнерства, є *Всесвітня Федерація споріднених міст* (ВФСМ). Одержавши своє міжнародно-правове оформлення 1957 року в м. Екс-ле-Бен (Франція), ВФСМ основною метою організації проголосила:

- Починаючи з 1963 р. Федерація щороку в останню неділю квітня проводить Всесвітній День споріднених міст;
- У 2004 р. на спільному Конгресі в Парижі організації оголосили про своє злиття та утворення нового світового об'єднання органів місцевого самоврядування – Міжнародної організації «Об'єднані міста і органи місцевого самоврядування».

*Моделі місцевого самоврядування [12]*

*Англосаксонська (англійська) модель*

У рамках англосаксонської моделі, яка отримала поширення у Великій Британії, США, Канаді, Австралії та інших країнах, представницькі органи місцевого самоврядування формально виступають як діючі автономно в межах наданих їм повноважень і пряме підпорядкування нижчих органів вищим відсутнє. Крім того, для англосаксонської моделі характерна відсутність на місцях уповноважених центрального уряду, які б опікали представницькі органи, що обираються населенням. Поряд з представницькими органами в країнах з даною системою місцевого управління (США) безпосередньо населенням можуть обиратись і деякі посадові особи. Значними повноваженнями тут наділяються й комісії (комітети) місцевих представницьких органів, які відіграють вагомий роль в підготовці й прийнятті окремих рішень. Контроль за діяльністю місцевих органів в англосаксонських країнах здійснюється головним чином опосередковано, через центральні органи, а також суд. При аналізі місця й ролі місцевого самоврядування в політичній системі головний наголос звичайно робиться на тому, що вони є складовою частиною механізму держави.

*Континентальна (французька) модель*

В більшості країн світу, (континентальній Європі, франкомовній Африці, Латинській Америці, Близькому Сході) поширилась континентальна (французька модель) місцевого управління. Вона базується на поєднанні державного управління на місцях і місцевого самоуправління. Родоначальницею є Франція, тому специфіка моделі виходить з історії цієї країни, коли головною опорою королівської влади служили повноважні представники монархії на місцях, а не органи місцевого самоуправління комун. Континентальна модель місцевого управління, як зазначив французький дослідник І.Мені, нагадує ієрархічну піраміду, по якій відбувається передача різних директив і інформації, і в рамках якої на центральні власті активно працює ціла армія агентів на місцях. Ця модель також характеризується певною підпорядкованістю нижчих ланок вищим. В Італії, наприклад, подібна ієрархічна підпорядкованість виражається зокрема, в передбаченій Конституцією практиці областей здійснювати контроль за законністю актів провінцій, комун та інших місцевих утворень.

## **Висновки даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.**

В Україні нині нараховується близько 12 тисяч територіальних громад, з них 437 – міст, 9,5 тис. – сіл, понад 800 – селищ [4]. На жаль, проблеми розвитку місцевого самоврядування досить рідко здобувають широкий розголос і належну увагу з боку засобів масової інформації, не посідають помітного місця у виступах переважної більшості політиків. І це не викликає подиву, адже, з одного боку, місцеві ресурси здебільшого мають надто локальний характер та, як правило, не становлять особливого інтересу як для провідних “олігархічних” економічних угруповань, так і для державної виконавчої влади, орієнтованої на поліпшення “усереднених” макроекономічних показників. З іншого боку, зміцнення незалежності територіальних громад, а відтак - виникнення альтернативних (навіть у місцевих масштабах) центрів прийняття рішень, становить неабияку небезпеку для існуючої “олігархічної” політико-економічної моделі. Між тим, історія свідчить, що успішний капіталізм європейського зразка сформувався саме у боротьбі місцевих громад із середньовічним феодалізмом.

Фундаментальною перепорою на шляху розвитку економічної демократії в Україні є несформованість самої територіальної громади як носія корпоративного інтересу. Зарубіжні фахівці як невід’ємні ознаки територіальної громади відзначають:

- *усвідомлення її членами своєї єдності та належності до єдиного співтовариства;*
- *можливість дії членів громади на корпоративній основі;*
- *взаємозалежність частин співтовариства – територіальної громади;*
- *поділ праці між членами громади.*

Власне, проблема місцевого самоврядування в Україні лежить у сфері слабкої вираженості самої бази територіального корпоративного інтересу, тобто фрагментарності локальної економічної системи. Згідно з теорією, таким спільним інтересом має стати спільне життєзабезпечення та самостійне вирішення питань місцевого значення. Між тим, фрагментарність локальних економічних систем впливає з фрагментарності економічної системи України загалом. Пошук засобів виживання часто здійснюється членами громади за межами її території, що індивідуалізує інтереси виживання та перешкоджає формуванню територіального корпоративного інтересу в середовищі населення. Не слід забувати й про негативний історичний досвід, який засвідчує несталість територіальних громад в історичній перспективі, що перешкоджало передачі традицій та “духу” територіального корпоративізму. Фрагментарність та обмеженість внутрішнього ринку, значна успадкована та надбана за роки реформ територіальна диференціація часто підривають основи єдності територіальних інтересів і в бізнесовому середовищі.

Між тим, в останні роки спостерігається зміцнення ваги регіональних економічних угруповань, орієнтованих насамперед на виробництво товарів народного споживання та побутове обслуговування. Збільшення доходів населення сприяло підвищенню його платоспроможного попиту і підйому підприємств, орієнтованих на споживчий ринок, у першу чергу - харчової і легкої промисловості та торгівлі і сфери послуг. Специфіка цих галузей полягає в їхній досить чіткій прив’язці до інфраструктури окремих регіонів. Тому на регіональному рівні сформувалися власні моделі виживання і розвитку, які базуються на використанні місцевого ресурсного потенціалу й економіко-географічних особливостей територій. Місцеві економічні уклади, що склалися під адміністративно-управлінською “парасолькою”, підтримуються значною мірою завдяки зусиллям представників державної виконавчої влади, а в деяких випадках – і органів місцевого самоврядування. Такі групи можна розглядати як потенційне підґрунтя для формування вельми дієвого територіального корпоративного інтересу.

Територіальна громада є досить специфічним суспільним інститутом, належність до якого визначається для членів громади самим фактом проживання на певній території. Проте, згідно з інституційною теорією, суспільний інститут виникає та набуває поширення тоді, коли за допомогою його існування стає можливим знизити “трансакційні витрати”, або витрати на забезпечення взаємодії членів суспільства між собою, тобто коли дезінтегрованість членів громади надалі стає на заваді їхньому ефективному існуванню. Отже, *перетворення сукупності осіб, які проживають на певній території, на реально діючий інститут територіальної громади можливе лише шляхом концептуалізації та розвитку спільних цілей та діяльності*. В іншому випадку інституціоналізація територіальної громади та формування відповідного органу місцевого самоврядування матимуть суто формальний характер, а відтак легко потраплятимуть під узурпування представниками окремої локальної групи корпоративних інтересів, що зводить нанівець місцеве самоврядування як основу економічної демократії, слугуючи поширенням на локальному рівні “олігархічної” політико-економічної моделі.

Таким чином, без створення міцного економічного фундаменту місцевого самоврядування, розвитку ефективних організаційних засад його реалізації законодавчі норми, навіть розроблені за найбільш сучасними зразками, не можуть бути впроваджені. Відтак, нагальним завданням муніципальної реформи є створення правових, економічних та організаційних умов, які найліпшим чином сприяли б активізації потенціалу місцевого самоврядування, його перетворенню на провідний чинник надання нової якості державотворенню в Україні.

## Список літератури

1. Конституція України. – Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30. – Ст.14.
2. Європейська хартія місцевого самоврядування.
3. Муніципальне право України. – К.: 2001. – С.315-348.
4. Вісник Асоціації міст України та громад/ видання Асоціації міст України та громад.-К.: 2006. -№№ 20-25.
5. Кравченко В.В., Пітцик М.В. Муніципальне право України. – К.: 2003.
6. Кравченко В.В., Пітцик М.В. Конституційні засади місцевого самоврядування в Україні. –К.: 2001.
7. Воронкова Г.В. Муніципальний менеджмент. – К.: 2004.
8. Основи демократії: Навчальний посібник/ За ред. А. Колодій. – К.: 2002. – С. 281 – 320.
9. Куйбіда В., Чушенко В. Система місцевого самоврядування в Україні// Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2000. – Вип. 35. – С.195-199.
10. Корнієнко М.І. Конституційно-правові основи місцевого самоврядування // Муніципальне право України: Підручник/ За ред. Погорілка В.Ф., Фрицького О.Ф. – К.: Юрінком Інтер, 2001.- С.85-114.
11. Куйбіда В.С. Конституційно-правові проблеми міського самоврядування в Україні. – Львів.: Літопис. – 2001.
12. Баймуратов М.О. Міжнародні зв'язки і стандарти в системі місцевого самоврядування України // Муніципальне право України: Підручник/ За ред. Погорілка В.Ф., Фрицького О.Ф. – К.: Юрінком Інтер, 2001. – С.315-348.
13. Батанов О.В. Територіальна громада - основа місцевого самоврядування в Україні. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України, 2001.

Статья направлена на исследование правовой основы местного самоуправления зарубежья, теоретических конструкций самоуправления, базовых юридических понятий и категорий, которые способствуют оформлению соответственных теорий местного самоуправления, международных моделей местного самоуправления. Разработать задания и стратегические направления деятельности органов местного самоуправления.

The article is directed on study of the legal base of the local home rule foreign, theoretical design of the home rule, base legal notion and category, which promote the registration correponding theory local home rule, international models of the local home rule. Develop the tasks and strategic directions to activity organ local home rule.

*Одержано 18.05.09 р.*

## Основний капітал у процесі капіталотворення в сільському господарстві (регіональний аспект)

У статті розглядаються проблеми нарощування капіталу в сільському господарстві. Визначається роль основного капіталу у процесі капіталізації. За даними Кіровоградського регіону вивчено склад, стан та процеси оновлення основного капіталу та доведено зменшення варіації показників концентрації при врахуванні землі у складі сукупного капіталу.

**капітал, основний капітал, капіталізація, концентрація капіталу, варіація**

**Постановка проблеми.** Пореформений період розвитку сільського господарства повинен бути направлений на капіталізацію галузі. Частка основного капіталу у складі сукупного сільськогосподарського капіталу становить близько 95 %, що визначає вирішальну його роль у процесі капіталізації галузі. Однак проблема забезпечення сільського господарства основним капіталом залишається на сьогодні дуже гострою.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** До недавнього часу в економіці України процеси капіталізації трактувалися виключно щодо фінансової сфери, зокрема, у діяльності банківських установ. Нині актуальною стала проблема нарощування капіталу для всіх галузей національної економіки, а особливо, сільського господарства, як галузі, що гарантує продовольчу безпеку країни. Капіталізація сільського господарства характеризується як процес інтенсивного нарощування капіталу галузі з метою підвищення його продуктивності шляхом капіталізації власних доходів сільськогосподарських товаровиробників, вливання капіталу з інших сфер економіки, залучення інвестицій та руху капіталу всередині галузі від менш ефективних власників до ефективніших [1]. Основним шляхом капіталізації на думку В.Г. Андрійчука є влиття у сільське господарство капіталу зовнішніми інвесторами шляхом створення нових агропромислових формувань (АПФ) [2]. При цьому потребують розв'язання проблеми державного регулювання процесу капіталізації сільського господарства.

**Мета статті.** Метою статті є дослідження наявності, стану основного капіталу та процесу капіталотворення в сільському господарстві на рівні регіону.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сукупний сільськогосподарський капітал включає основний капітал (з врахуванням землі), оборотний, людський та фінансовий капітал [3]. Тому капіталізація галузі залежить не лише від зовнішніх інвестицій, а й від нарощування основного капіталу за рахунок власних джерел.

Варіація значень показників концентрації основного капіталу по районах Кіровоградської області досить значна. Коефіцієнт варіації за середнім квадратичним відхиленням становить 44,2 %.

Забезпеченість сільськогосподарських підприємств області основним капіталом значно знизилася за рахунок зменшення вартості основного капіталу.

Низька забезпеченість підприємств основним капіталом в деяких районах пояснюється переважанням малих та середніх господарюючих структур.

Абсолютні значення та динаміка показника капіталоозброєності формувалися під впливом змін обсягів капіталу й чисельності працюючих. Майже у всіх районах Кіровоградської області спостерігається зменшення чисельності працюючих у сільськогосподарських підприємствах. У зв'язку з тим, що темпи скорочення

чисельності працюючих випереджали темпи зниження вартості основного капіталу, показник капіталоозброєності зростає.

Отже, капіталоозброєність праці сільськогосподарських працівників має найбільші темпи зростання по районах області (табл. 1).

Таблиця 1 - Групування районів Кіровоградської області за значеннями індексів динаміки показників капіталообезпеченості основним капіталом сільськогосподарських підприємств у 2008 р.

Група	Індекс, %	Вартість основного капіталу з розрахунку на					
		1 га с.г. угідь		одне підприємство		одного працівника	
		Кількість районів	%	Кількість районів	%	Кількість районів	%
I	До 100	12	57,1	12	57,1	2	9,5
II	100 – 120	9	42,9	9	42,9	8	38,1
III	120 і більше	-	-	-	-	11	52,4
Разом		21	100	21	100	21	100

У першій групі районів Кіровоградської області знизилася концентрація основного капіталу з розрахунку на 1 га сільськогосподарських угідь та одне підприємство, інша ж частина районів має зростання відповідних показників не більше 20 %. Майже зворотна ситуація з динамікою капіталоозброєності: половина районів мають значне зростання і лише два – зниження показника. Отже, у Кіровоградській області тенденції розвитку концентрації основного капіталу та капіталоозброєності протилежні.

Коефіцієнти варіації забезпеченості основним капіталом сільськогосподарських підприємств та капіталоозброєності по районах Кіровоградської області відповідно становлять 58,9 % та 48,3 %, що свідчить про значні коливання даного показника. З врахуванням у складі виробничого капіталу вартості землі значно зменшилася варіація питомих показників по районах (табл.2).

Таблиця 2 - Коефіцієнти варіації питомих показників виробничого капіталу по районах Кіровоградської області у 2008 році, %

Показники	Коефіцієнти варіації вартості виробничого капіталу з розрахунку		
	на 1 га угідь	на одне підприємство	на одного працівника
Основний капітал у майнових об'єктах	48,0	58,9	48,3
Оборотний капітал	49,5	45,6	44,7
Виробничий капітал всього	11,2	31,3	30,4

Варіація концентрації виробничого капіталу дуже незначна, коефіцієнт становить всього 11,2 % (без врахування землі – до 50,0 %), тобто розподіл районів за даним показником є рівномірним, а їх сукупність - однорідна. Це важливо для достовірності здійсненого аналізу, оскільки обчислені середні величини є типовими для даної сукупності.

Розподіл районів за капіталозабезпеченістю та капіталоозброєністю менш однорідний, але з включенням вартості землі до виробничого капіталу, коефіцієнти варіації наближені до 33,0 %, тому сукупність районів можна вважати однорідною.

Використання капіталу значною мірою визначається його структурою (табл.3) .

Таблиця 3 - Структура основного капіталу в Кіровоградській області (на початок року), %

	2005 р	2006 р	2007 р	2008 р
Основні засоби	91,6	89,7	90,1	89,8
Незавершене будівництво	8,3	9,0	8,6	8,1
Довгострокові фінансові інвестиції	0,1	0,6	0,6	1,1
Інші необоротні активи	-	0,7	0,7	1,1
Основний капітал, всього	100,0	100,0	100,0	100,0

У структурі основного капіталу повинна превалювати саме та частина капіталу, яка безпосередньо приймає участь у виробничому процесі.

У Кіровоградській області у вартості основного капіталу найбільшу питому вагу займають основні засоби. Їх частка у 2008 р. складала майже 90,0 % і протягом останніх років не змінювалася. Незавершене будівництво становить 8,1 % вартості основного капіталу, що перевищує рівень даного показника загалом по Україні. Сталі обсяги незавершеного будівництва протягом тривалого періоду свідчать про відсутність будівництва, вилучення капіталу з обороту та умови неефективного його використання. Питома вага довгострокових фінансових інвестицій за останні роки зростає і у 2008 р. склала 1,1 %.

Протягом 1996-2008 років вартість основних засобів сільського господарства по Україні зменшилася на 60,8 % (табл.4).

Таблиця 4 - Динаміка вартості, руху та зносу основних засобів у сільськогосподарських підприємствах Кіровоградської області (на кінець року)

Показник	Рік				
	1996	2000	2006	2007	2008
Вартість основних засобів, млн. грн.	5518	3174	2153	2278,0	2162,5
Коефіцієнти, %:					
оновлення	1,2	1,6	8,7	8,7	7,1
вибуття	1,8	2,6	3,3	3,4	3,2
зносу	33,9	46,5	43,8	39,1	41,7

Скорочення вартості основних засобів супроводжується значним відсотком їх зносу, який в окремі роки становить майже половину їх вартості. Оновлення основних засобів здійснюється в недостатніх обсягах, у 2008 р. надійшло лише 7,1 % від вартості. Але коефіцієнт оновлення щороку зростає та перевищує коефіцієнт вибуття основних засобів, що свідчить про поліпшення процесів їх відтворення. На думку Л.О. Березовської, складна ситуація з відтворенням основних засобів пов'язана з "використанням коштів амортизаційного фонду не за призначенням або через повторне нарахування зношування на ті засоби, які вже окупили себе і мають бути виведені з експлуатації" [4, С.89].

У Кіровоградській області скорочення основних засобів у сільському господарстві дуже значне: від вартості 1996 р. залишилося 27,8 %. Використовуючи, розрахований ННЦ ІАЕ УААН норматив основних засобів на 1 га

сільськогосподарських угідь по Україні [5,С.153] та наявну площу сільськогосподарських угідь в Кіровоградській області визначено потребу в основних засобах 18722 млн. грн., фактична ж наявність складає лише 8,2 % від потреби.

До основного капіталу сільського господарства відносяться такі специфічні складові, як багаторічні насадження, худоба та капітальні вкладення у поліпшення земель. Аналіз їх структури свідчить, що сільськогосподарське виробництво є капіталомістким, а тому в структурі його основних засобів переважають будівлі й споруди (табл.5).

Таблиця 5 - Структурні зрушення в основних засобах сільського господарства Кіровоградської області

Показники	Питома вага по роках, %				2008 р. +/- до	
	1999	2006	2007	2008	1999 р.	2007р.
Будівлі, споруди та передавальні пристрої	76,0	67,7	63,8	59,0	- 17,9	- 4,8
Машини і обладнання	16,6	16,4	23,2	26,5	10,5	3,3
Транспортні засоби	4,9	13,1	8,5	9,7	4,6	1,2
Робоча і продуктивна худоба	1,8	2,3	0,4	1,3	- 0,3	0,9
Багаторічні насадження	0,3	0,5	0,3	0,3	-	-
Капітальні затрати на покращення земель	0,4	-	-	0,04	- 0,06	0,04
Інші основні засоби			3,7	3,2	-	- 0,5
Всього основних виробничих засобів	100	100	100	100	-	-

Вартість будівель, споруд і передавальних пристроїв у складі основних засобів у 2008 р. становила 59,0 %, значна частка машин і обладнання – 26,5 %.

У складі будівель переважають тваринницькі приміщення, більшість з яких не використовуються у виробництві. Дуже низька питома вага тварин основного стада (1,3 %), багаторічних насаджень і капітальних вкладень у покращення земель. Збільшення поголів'я худоби сприяло б використанню тваринницьких приміщень та розвитку тваринництва.

Питома вага багаторічних насаджень становить лише 0,3 % і протягом тривалого часу залишається незмінною. Інвестиції на закладення багаторічних насаджень практично не здійснюються сільськогосподарськими підприємствами. Капітальні витрати на поліпшення земель в області у 2008 р. склали лише 70 тис. грн.

У 2008 р. відбулося незначне зростання частки машин, обладнання, транспортних засобів та продуктивної і робочої худоби за рахунок скорочення будівель і споруд.

**Висновки.** Процес капіталізації сільського господарства має здійснюватися у двох напрямках одночасно: по-перше, залучення інвестицій з інших галузей та іноземних інвестицій; по-друге, нарощування капіталу за рахунок власних джерел фінансування.

Сільське господарство нині недостатньо забезпечене сільськогосподарською технікою та спеціалізованими машинами й обладнанням. Наявна структура основного капіталу не сприяє розвитку сільськогосподарського виробництва, так як характеризується низькою питоною вагою суто сільськогосподарських її складових. Необхідно збільшити частки багаторічних насаджень, худоби і сільськогосподарської

техніки. Особливої уваги потребує збільшення витрат на покращення земель, як основного фактора виробництва у сільському господарстві.

Процес капіталізації сільського господарства, що здійснюється будь-яким із напрямів вимагає державного регулювання.

## Список літератури

1. Андрійчук В.Г. Капіталізація вітчизняного сільського господарства: суть, напрями, механізми і перші оцінки здійснення // Економіка АПК. - 2005. - № 7. – С. 69–74.
2. Андрійчук В.Г. Капіталізація вітчизняного сільського господарства: суть, напрями, механізми і перші оцінки здійснення // Економіка АПК. – 2005. - № 7. – С. 69-74.
3. Крячко В.Г. Особливості формування капіталу в сільському господарстві // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету: Економічні науки, 2004.- Вип. 5.- ч II.- С. 223–229.
4. Лайко П.О., Березовська Л.О. Ефективність використання та відтворення основного капіталу сільськогосподарських підприємств: Монографія. – К.: ННЦ ІАЕ, 2006. – 192 с.
5. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку. – К.: ННЦ ІАЕ, 2005. – 292 с.

В статье рассмотрены проблемы наращивания капитала в сельском хозяйстве. Определена роль основного капитала в процессе капитализации. По данным Кировоградского региона изучено состав, состояние и процессы обновления основного капитала. Определено влияние земельного капитала на вариацию показателей концентрации капитала.

In article problems of escalating of the capital in rural are considered. The role of a fixed capital in the course of capitalisation is defined. According to the Kirovograd region it is studied structure, a condition and processes of updating of a fixed capital. Influence of the ground capital on a variation of indicators of concentration of the capital is defined.

*Одержано 25.04.09 р.*

## Іноземний досвід розвитку соціально відповідального бізнесу та його використання в Україні

Висвітлюється міжнародний досвід становлення й розвитку соціальної політики бізнесу, принципи корпоративної соціальної відповідальності та наводяться показники ефективності соціальної діяльності бізнес-структур.

**соціальна відповідальність, корпоративне управління, соціальна інфраструктура, бізнес**

**Актуальність теми.** До 2005 р. питання соціальної відповідальності бізнесу майже не порушувалося в економічній політиці України. Не приділялося йому належної уваги й у науковій літературі. Практичні кроки по „соціалізації” підприємств носили несистемний, суперечливий характер, а іноді мали прямо протилежний напрям. Достатньо назвати заходи по скороченню й передачі в комунальну власність або власність місцевих органів об’єктів соціальної інфраструктури промислових підприємств. Сучасний рівень соціальної інфраструктури не відповідає вимогам часу і фактично знаходиться в стагнуючому стані.

**Стан розробки.** Проблема соціальної відповідальності бізнесу досліджувалась як у розвинених країнах, так й у країнах з трансформаційною економікою. У США, Великій Британії та інших західноєвропейських країнах вона набула актуальності у зв’язку із зміною поглядів на концепцію держави загального добробуту. У східноєвропейських країнах СНД наполягалось на створенні механізму мотивації корпоративної відповідальності. В РФ ці питання досліджувались Е. Сільвестровим, С. Губановим, О. Каширіною та іншими дослідниками. В Україні опублікована монографія донецьких вчених: І. Булеевим, Н. Брюховецьким, С. Черних, по теорії та практики соціальної відповідальності бізнесу. Проте зазначена проблема потребує подальшої поглибленого вивчення.

**Викладення основного матеріалу.** Концептуальний підхід соціальної відповідальності бізнесу в економічно розвинутих країнах передбачає рівень розвитку підприємства, достатнього для її здійснення як у межах вимог, встановлених законодавством, так і понад ними. У такому розумінні відповідальність – це не тільки категорія права та етики, але й економіки. З точки зору правових норм відповідальність відбиває моральне ставлення до людей і суспільства, з економічної – достатність матеріальних ресурсів для вирішення соціальних проблем. У цілому соціальна відповідальність формує атмосферу довіри з боку особи і суспільства до бізнесу.

У сучасних теоретичних дослідженнях із проблем соціальної відповідальності ця категорія характеризується за чотирма функціональними знаками. [1, С. 191]

По-перше, в межах законодавства будь-які дії вважаються соціально відповідальними, якщо вони не порушують правові норми. Така позиція була розповсюджена серед представників бізнесу на початку ринкових перетворень і зберігається до цього часу. Прихильники правового підходу переконані у виключно економічній ролі бізнесу в розвитку країни, функції якого полягають у забезпеченні прибутковості підприємницької діяльності й дотриманні податкової дисципліни. Отже, соціальна відповідальність перекладається на державні органи, що звільняє представників бізнесу від етичних зобов’язань. Таким чином, соціальна

відповідальність бізнесу передбачається здійснювати через податковий механізм, у результаті чого вона виступає у формі юридичної відповідальності й обмежується її межами.

По-друге, допускається діяльність, що призводить до максимального прибутку, навіть якщо доводиться відступати від законодавчих розпоряджень. Пріоритетом корпоративного управління є інтереси роботодавця, а соціальні – супутниковим наслідком. У цьому випадку соціальна відповідальність ототожнюється з професійною відповідальністю.

По-третє, визнається соціальна відповідальність бізнесу, але як захід, завдяки якому досягаються корпоративні цілі діяльності. Прихильники такого трактування розглядають соціальну відповідальність як специфічний елемент економічної відповідальності.

По-четверте, морально відповідальним бізнес може бути тоді, коли орієнтується на по'єднання економічних інтересів підприємців і соціальних потреб працівників. Така позиція розглядає соціальну відповідальність бізнесу як морально-етичну відповідальність.

Концепція соціальної відповідальності корпорацій розроблялася й удосконалювалася економістами Європи й США протягом усього минулого століття й отримала свою завершену форму тільки в кінці 70-х рр. Сам факт довготривалості періоду вироблення концептуальних основ корпоративної соціальної політики вказує на серйозність проблеми, що стоїть перед країнами у перехідній економіці.

Прийняття вказаної концепції мотивувалося проявом все підсилюючої загальної тенденції соціального розвитку підприємств і розширенням методів державного впливу на цей процес. У Франції регулювання „соціалізації підприємств” здійснювалося в рамках індикативного планування, а також в інших стимулюючих формах та із залученням механізмів соціального партнерства.

Говорячи про досвід зарубіжних країн, слід підкреслити авангардну роль великих національних корпорацій у пропаганді й реалізації соціального ринкового господарства, наданні соціального вектору корпоративному господарюванню.

Концепція соціальної відповідальності корпорацій активно підтримувалася президентами й менеджерами компаній „Америкен електрик”, „Америкен телефон енд телеграф”, „Ай-Бі-Ем”. Основним її теоретичним положенням було розширене тлумачення поняття прибутку, яке зводилося не тільки до економічного, але й соціального позитивного ефекту [2, С. 630].

Головне завдання полягало у визначенні меж і форм корпоративної соціальної відповідальності, способів гармонізації економічних, соціально корпоративних і суспільних цілей. Резюмуючим висновком, що підводить ризику під тривалими дискусіями, є рішення про оптимальний розподіл соціальної відповідальності між державою й місцевими органами влади, з одного боку, корпоративним бізнесом – із другого й населенням – з третього.

У зарубіжних країнах вже декілька десятиліть проводяться дослідження з ефективності корпоративної соціальної відповідальності. Дослідження, що проводилися агенством «Walker Information», виявили пряму залежність зростання престижу компанії й продуктивності її економічної діяльності від здійснення соціальних обов'язків. Збільшення соціального потенціалу компанії на 1% підвищує її соціальний престиж на 0,55%, у той час як зростання економічного потенціалу поліпшує економічну цінність на 0,32%. Зафіксовано безпосередній вплив соціальної діяльності компанії на фінансові показники. У компаній, які 10 років дотримувалися курсу на соціальну відповідальність, фінансові результати були вищі, ніж у соціально безвідповідальних компаній. Дохід на інвестиційний капітал був вищим на 9,8%, дохід

з активів – на 3,55%, дохід з продаж – 2,79%, прибуток – на 63,5%. При 15-річному терміні діяльності в руслі концепції соціальної відповідальності дохід акціонерів перевищував середній показник у 2 рази. У середньому по США акціонерний дохід становив 198%, тоді як у соціально відповідальних компаній він дорівнював 43% [1, С. 197].

Дослідники наводять дані про позитивну кореляцію між інвестиціями компанії у розвиток персоналу та курсом її акцій, ставленням співробітників до компанії та її доходами. Поліпшення на 5% сприйняття компанії її співробітниками підвищує попит клієнтів на її продукцію на 1,3%, що дає приріст прибутку на 0,5%. Для крупних компаній соціальні інвестиції дуже привабливі, оскільки більшість споживачів у США і Великій Британії віддають перевагу компаніям із соціально відповідальними програмами. До того ж соціально відповідальний бізнес мотивує співробітників у поліпшенні комерційної діяльності.

З метою розвитку механізмів і процедур соціальної відповідальності бізнесу розробляються статистичні методи оцінки ефективності такого виду діяльності. Запроваджується, наприклад, показник окупності інвестицій, які спрямовуються на благодійні цілі; показник ефективності благодійних програм порівняно з іншими соціальними програмами не благодійного характеру. Для європейських і американських корпорацій соціально відповідальна діяльність стає звичним правилом. Якщо корпорація хоче зайняти певний сегмент ринку, вона збільшує поточні витрати на соціальний розвиток, і виграє у довгостроковій перспективі, створюючи сприятливі маркетингові умови для збільшення прибутку [1, С. 198].

В умовах реформування економіки Україна зіткнулася з необхідністю демпфірувати гостроту соціальних процесів шляхом розвитку соціально відповідального менеджменту й виявлення фінансових можливостей корпорацій щодо розширення соціальної інфраструктури, підвищення добробуту робітників і поліпшення умов їхньої праці.

Головні новації при розробці сильної соціальної політики полягають у встановленні й розвитку в умовах ринку ролевих функцій підприємств у покращенні діяльності соціальної інфраструктури, в соціальному захисті громадян. У цьому плані корисний приклад країн із розвинутою системою ринкових відносин у використанні бізнесом відповідних соціальних стратегій. У перспективі вони здатні забезпечити стійкий баланс між інтересами бізнесу, влади й суспільства, безконфліктне входження в динамічний глобальний процес економічного розвитку.

Одним із важливих аспектів підвищення соціальної відповідальності бізнесу й підвищення його ефективності є орієнтація на міжнародний досвід, на основі якого Міжнародною організацією роботодавців сформульовані концептуальні підходи до розвитку корпоративної політики. Вони зводяться до наступного:

- збільшення доходності підприємства має бути умовою зростання добробуту її працівників, прибуток не може створюватися за рахунок ущемлення матеріальних інтересів людей, погіршення умов праці;

- корпоративну соціальну відповідальність слід пов'язувати з філантропією, релігійними, культурними цінностями, розглядаючи її як фактор підвищення не тільки добробуту, але й економічних показників за рахунок покращення репутації, залучення нових інвестицій, збільшення обсягів продаж;

- реалізація соціальних програм на принципі добровільності;

- відповідальність держави й бізнесу повинна визначатися законодавством;

- особливого значення корпоративна соціальна відповідальність набуває в областях, де визначені державні гарантії і стандарти є низькими;

– види корпоративної соціальної політики унікальні для кожної компанії, соціальні програми не можуть бути універсальними й визначаються конкретними умовами діяльності кожної компанії: доходністю, пріоритетами в галузі розвитку, маркетинговою політикою;

– соціальна відповідальність бізнесу розвивається залежно від можливостей, пріоритетності завдань, що стоять перед компанією, середовища функціонування [3, С. 23].

Головним інституціональним механізмом підвищення рівня корпоративної соціальної відповідальності бізнесу є соціальний діалог та ефективна організація і функціонування системи соціального партнерства. До останнього часу недооцінювалися такі структурні елементи соціального партнерства, як галузеві і регіональні ради, у результаті чого багато можливостей, якими вони володіють, залишаються нереалізованими. Ці організації, з нашої точки зору, повинні зайняти лідируюче положення в своїх регіонах для активізації соціальної діяльності підприємств.

**Висновок.** Більш активну роль з метою розширення соціальної діяльності бізнесу повинна відігравати держава – необхідно розробити державні моделі соціального проектування із залученням підприємців. Це дозволить перейти від ситуативного реагування до довгострокового планування соціальних перетворень. Перспективні моделі дають можливість сумістити корпоративну соціальну відповідальність бізнесу як відповідальність за ефективний внутрішній соціальний розвиток із відповідальністю за розвиток території присутності.

Ці заходи в стратегічній перспективі здатні забезпечити стійкий баланс між інтересами бізнесу, влади й суспільства, безконфліктне входження в динамічний глобальний процес економічного розвитку

## Список літератури

1. Братющенко С.В., Селивестров В.Е. Корпоративная ответственность бизнеса как экономическая. Социальная, юридическая и нравственная категория / Регион: экономика и социология. – 2007. – № 4.
2. Davis R. The meaning and scope of social responsibility. In contemporary management. Issues and viewpoints. – Englewood Cliffs, 1974.
3. Еремеев О. Неотъемлемая составляющая эффективности / Человек и труд. – 2007. – № 4.

Отражается международный опыт становления и развития социальной политики бизнеса, принципы корпоративной социальной ответственности и приводятся показатели эффективности социальной деятельности бизнес-структур.

International experience of becoming and development of social policy of business is represented, principles of corporate social responsibility and indexes over of efficiency of social activity of businesses are brought.

*Одержано 15.05.09 р.*

**Т.В. Решитько, канд. екон. наук**

*Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України та НАН України*

## Проблеми розвитку сільських територій та зайнятості мешканців села

Стаття присвячена розгляду проблем соціального розвитку села та зайнятості сільського населення.

**розвиток сільських територій, соціальна інфраструктура села, зайнятість сільського населення**

Всебічний аналіз стану соціально-економічного розвитку сільських територій показав, що незважаючи на окремі позитивні зміни, досягнуті в результаті реформування аграрного сектору економіки, відбувається занепад та руйнація українського села. Стан сільського ринку праці характеризується загостренням проблем зайнятості та безробіття, низьким професійно-кваліфікаційним рівнем незайнятих осіб, відсутністю нових робочих місць для селян. Ці та інші факти становлять загрозу продовольчій безпеці країни, демографічному відтворенню селянства, створюють соціальну напругу на селі.

В сільській місцевості значно знизився рівень життя та доходів населення, (в сільському господарстві оплата праці є найнижчою серед галузей економіки) зростає чисельність осіб, що живуть за межею бідності, поглиблюється розрив між багатими і бідними, зникає, так остаточно і не сформувавшись так званий «середній клас», який би мав слугувати основою розвитку цивілізованого суспільства.

Проблемам зайнятості, сільського розвитку присвячено чимало наукових досліджень. Їх результати широко висвітлені у працях провідних українських вчених: С.І. Бандура, І.Ф. Гнибіденка, В.С. Дієсперова, Т.М. Кір'ян, А.М. Колода, Е.М. Лібанової, Т.П. Петрової, К.І. Якуби та інших авторів. Заслужують на увагу праці зарубіжних вчених: І.С. Маслової, Г.Е. Слезінгера, Дж. Кейнса, Д. Рікардо, П. Самуельсона, А. Сміта та інш.

Відаючи належне науковим розробкам зазначених вчених, їх основоположному внеску у вирішення питань зайнятості населення та розвитку територій, необхідно зазначити, що питання впливу розвитку сільських територій на зайнятість сільського населення все ще недостатньо вивчені та не отримали належного висвітлення як у науковій літературі, так і в нормативних матеріалах органів державної влади.

Тому метою статті є дослідження впливу стану розвитку сільських територій на зайнятість мешканців села та розробка дієвих заходів вирішення цієї проблеми.

Як показують дослідження, занепад сільської соціальної інфраструктури, відсутність робочих місць, елементарних культурно-побутових умов життя селян, низький розвиток сільських територій, недостатні умови для розвитку підприємництва на селі, сприяють відтоку сільського населення, особливо молоді, до міст і за кордон заради більш престижних заробітків та в пошуках кращої долі. Обмеженість виробничої сфери села сільським господарством, низький розвиток різних видів несільськогосподарської діяльності призводять до неможливості працевлаштування осіб, вивільнюваних із сільського господарства, без зміни місця проживання, а отже, сприяють обезлюдненню сільських територій.

Ці та інші умови призводять до деградації сільського населення, зростання злочинності, поширення пияцтва та наркоманії, руйнування сімей, збільшення чисельності самогубств і в кінцевому підсумку, до зменшення чисельності мешканців села.

Значні проблеми свого розвитку відчувають новостворені сільськогосподарські підприємства. Головна з них полягає у тому, що ці агроформування виявились нездатними створити достатню кількість робочих місць, забезпечити належну зайнятість та гідну заробітну плату селян. Це зумовлено самою природою діяльності таких приватних агроформувань. Їх засновники мають одну головну мету – забезпечити якомога більший прибуток від своєї діяльності. Взявши в оренду земельні та майнові паї селян, вони несуть перед ними, як правило, лише одну відповідальність – гарантувати орендну плату. До того ж власники землі передають її в оренду на короткий термін. За даними Держкомзему України, майже 88,0 % селян передають землю в оренду на строк до 5 років. Це не зацікавлює товаровиробника вкладати капітал для збереження та підвищення родючості землі. Він намагається за цей період отримати найбільший зиск від її використання. Інших зобов'язань, і в першу чергу, надання робочих місць, забезпечення гідних доходів, вирішення питань соціальної інфраструктури села (будівництва житла, доріг, надання різних послуг) тощо, вони на себе не беруть. І це все відповідає чинному законодавству України. Орендуючи землю, керівники агропідприємств не несуть відповідальності за стан та напрями її використання. Не вагаючись, підприємства скорочують обсяги трудомісткої та низькорентабельної сільськогосподарської продукції (тваринництва, птахівництва, овочівництва, садівництва тощо), оскільки виробляти її не вигідно, тому, що це призводить до зменшення прибутків, збільшення зарплатомісткості продукції, необхідності додаткових відрахувань до фондів соціального страхування, а отже, зростання собівартості продукції [1].

Інша справа, коли підприємство займається тільки рослинництвом. Типовим явищем є факти, коли взявши земельні паї в оренду, підприємці-орендарі тимчасово доставляють в село власну техніку, наймають механізаторів з інших населених пунктів, які обробляють землю. Навіть охоронців наймають з міст. Селяни - орендодавці ж участі в цих операціях майже не приймають. Отже, село та його мешканці залишаються, так би мовити, поза виробничими процесами. І як результат - відсутність робочих місць, занепад сільської соціальної інфраструктури [2].

В екстремальних умовах в Україні живе більше половини сільських безробітних, багатодітних та одиноких малозабезпечених сімей, недієздатних пенсіонерів, громадян без певних занять та місця проживання. Багато з них є кваліфікованими робітниками, спеціалістами, які не знайшли себе в нових ринкових умовах, поповнили лави „нових бідних” через відсутність попиту на робочу силу та занижену ціну на неї [3].

Актуальною є і соціальна сторона проблеми сільської зайнятості (табл. 1). Адже відсутність суб'єктів господарювання та робочих місць – це тільки половина проблеми. Друга половина полягає у занепаді українського села, а отже відсутності умов пристойного життя селян. Якщо навіть уявити, що робочі місця в сільській місцевості з'являться, то навряд чи вони приваблюватимуть мешканців села. Як показали дані суцільного обстеження сільських населених пунктів, які здійснював Держкомстат України, станом на 01.11.2005 р., 70 % сільських населених пунктів не мали на своїй території дитячих дошкільних закладів, 51 % з них (де є діти 7-17 років) не мали шкіл. Незадовільним є забезпечення сільських населених пунктів побутовим, медичним обслуговуванням, послугами зв'язку, радіо тощо. Значна частина показників, що характеризують рівень забезпечення послуг на селі, постійно знижується. Таке становище зумовлене, не тільки зменшенням суб'єктів соціальної інфраструктури, але й відсутністю будь-яких інших суб'єктів господарювання на селі (табл. 2). Із загального

числа сільських населених пунктів 13975, (або майже половина 49,0 %) не мали на своїй території будь-яких суб'єктів господарської діяльності. Причому, переважну частину (63,1 %) з них склали невеликі села з чисельністю населення у діапазоні: до 49 осіб - 25,7 %, 50-99 осіб - 16,8 %, 100-199 осіб - 20,6 % [4].

Таблиця 1 - Соціальна сторона проблеми сільської зайнятості. Стан благоустрою сільських населених пунктів України.<sup>1</sup>

№ з/п	Показники	Забезпеченість, %
1	Загальна кількість сільських населених пунктів	28574 – 100 %
2	Централізоване опалення	56,7
3	Водопостачання	68,5
4	Каналізація	61,2
5	Природний газ	52,5
6	Наявність ванн	57,7
7	<b>Відсутнє жодне з названих видів благоустрою</b>	2,2
8	Тверде покриття доріг (від загальної протяжності сільських вулиць (на 01.11.2005)	44,5
9	Освітлення сільських вулиць (на 01.11.2005)	7,3
10	Наявність дитячих дошкільних закладів	30,0
11	Наявність шкіл	49,0
12	Наявність відділень зв'язку	41,3
13	Наявність лікарняних закладів	66,8
14	<b>Кількість сільських населених пунктів (де є діти 7–17 років), що не мають шкіл</b>	51,0
15	Клуби та будинки культури (на 01.11.2005)	44,6
16	Бібліотеки (на 01.11.2005)	49,1
17	Кіноустановки (на 01.11.2005)	95,0
18	Будинки побуту (на 01.01.2006)	2,5
19	Комплексні приймальні пункти (на 01.01.2006)	1,8
20	Лазні (на 01.01.2006)	4,7
21	<b>Не мали на своїй території будь-яких суб'єктів господарської діяльності</b>	49,0

<sup>1</sup> За даними суцільного обстеження сільських населених пунктів, які здійснював Держкомстат України, станом на 01.11.2005 р.

Таблиця 2 - Сільські населені пункти, в яких відсутні будь-які суб'єкти господарської діяльності (на 01.11.2005 р.)

Показники	Населені пункти, де відсутні будь-які суб'єкти госп. діяльності, одиниць	у тому числі з числом жителів (осіб)						
		до 49	50-99	100-199	200-299	300-499	500-999	1000 і більше
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Україна	13975	3587	2352	2881	1627	1655	1320	553
- у відсотках, (%)	100,0	25,7	16,8	20,6	11,6	11,8	9,5	4,0

Іншими словами, найгірша ситуація у цьому відношенні у малих селах, що неминуче призводить до їх деградації та повного занепаду. Адже відсутність суб'єктів господарювання не дає можливості сільським радам поповнювати місцеві бюджети та

розвивати соціальну інфраструктуру у сільській місцевості, відповідно і зменшується кількість робочих місць для селян, створюється напруга на сільському ринку праці.

Відповідно до законодавства України витрати сільськогосподарських підприємств на будівництво об'єктів соціальної інфраструктури повинні компенсуватися за рахунок державного бюджету. В результаті аграрної реформи усі суб'єкти сільської соціальної інфраструктури, що були у складі сільськогосподарських підприємств передані на баланс сільських рад. Проте, через відсутність фінансування із місцевих бюджетів, такі суб'єкти поступово згортають свою діяльність, або здебільшого перепрофілюються на інші види суто комерційної діяльності. Ось чому актуальною є необхідність здійснення кардинальної територіальної реформи у сільській місцевості та розвитку продуктивних сил на селі. Сільська рада фактично є недієвим органом, який намагається перекласти виконання своїх функцій на органи вищого порядку та безкінечно вимагати надання дотацій із державного та місцевих бюджетів, що не можна вважати нормальним.

Заради справедливості зазначимо, що існує чимало прикладів, коли окремі сільськогосподарські підприємства дійсно дбають про соціальні проблеми села, забезпечують зайнятість та гідну оплату праці, розвиток соціальної сфери села. Але це скоріше виняток, ніж правило.

Держава постійно приділяє увагу питанням розвитку села. Проте, аналіз стану розвитку сільських територій вказує на відсутність системних заходів і практичних дій, підпорядкованих поточним і стратегічним інтересам та проблемам конкретного сільського населеного пункту, виробничо-господарської структури, кожного мешканця села. Сьогодні, не лише виробництво сільськогосподарської продукції повинно бути фундаментом розвитку сільських територій, а й піклування, в першу чергу, про селянина, його потреби, бажання, створення умов для нормальної життєдіяльності сільського населення.

Ми вважаємо, що сьогодні настав час розробити стратегію сільського розвитку в Україні та затвердити її Кабінетом Міністрів України. Потрібно прийняти спеціальний Закон України "Про сільський розвиток України". Село повинно мати відповідний орган управління своїм розвитком. З цією метою доцільно було б реформувати Міністерство аграрної політики України у Міністерство аграрної політики та сільського розвитку України. Це дасть змогу сконцентрувати усі фінансові ресурси, що виділяються із Державного бюджету для села, розвивати продуктивні сили у сільській місцевості та вирішувати питання зайнятості сільського населення.

Питання розвитку сільських територій та зайнятості сільського населення, подолання труднощів і перешкод на цьому шляху й надалі стоятимуть надзвичайно гостро, а вирішення їх потребуватиме подальших наукових досліджень.

## Список літератури

1. Звіт про НДР „Дослідження стану та динаміки ринку праці на селі та розробка пропозицій щодо усунення дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили на підприємствах у сільській місцевості” (заключний) – К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2008. - 147с.
2. Кваснікова Г.С. Доходи населення та економічний стан держави // Економіка АПК – 2005. - №1-С. 116-121.
3. Гнибіденко І. Підвищити рівень добробуту людей та зменшити кількість бідних // Соціальний захист. – 2004. - №12. – С. 7-12.
4. Соціально-економічне становище сільських населених пунктів України. Статистичний збірник. – К.: Держкомстат України, 2006. – 207 с.

Стаття посвячена рассмотрению проблем социального развития села и занятости сельского населения.

Article is devoted consideration of problems of social development of village and agricultural population employment

*Одержано 12.05.09 р.*

**В.С. Сотніков, доц., канд. техн. наук, О.І. Осипова, магістр**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## Про стан продовольчої безпеки Кіровоградської області

В статті розглянуто сучасний стан та проблеми продовольчої безпеки Кіровоградської області у контексті загальної проблеми продовольчої безпеки регіону.

**продовольча безпека, продовольча забезпеченість, регіональна економіка, фізична, економічна доступність продовольства**

Проблема продовольчої безпеки України та її регіонів на сучасному етапі розвитку ринкових відносин відноситься до тієї категорії проблем, що не втрачають своєї актуальності на всьому проміжку трансформаційних процесів в економіці. Сучасна економічна ситуація характеризується наявністю як негативних, так і позитивних тенденцій у розвитку агропромислового комплексу, що безпосередньо впливає на стан продовольчої безпеки країни, а отже і на рівень життя та добробуту всього населення України.

Говорячи про формування продовольчої безпеки на регіональному рівні, слід зазначити, що в Україні регіони мають у своєму розпорядженні структурні складові з розвинутим продовольчим комплексом, кожному з яких притаманні і негативні і позитивні фактори впливу на формування продовольчого забезпечення. Крім того, досить різняться на рівні регіонів підходи до формування продовольчої політики та розвитку АПК. Зважаючи на трансформаційні процеси в сільському господарстві України, наслідком яких є значні зміни у підходах до ведення сільського господарства, перехід від колективної до приватної форм власності та розвиток фермерських господарств, проблема забезпечення продовольчої безпеки на регіональному рівні набуває особливої актуальності.

За таких умов в основу соціальної стабільності та економічної безпеки населення України має лягти створення конкурентоспроможного регіонального продовольчого ринку. Для його формування необхідно забезпечити ефективне функціонування всіх суб'єктів господарської діяльності, що мають відношення до виробництва та реалізації харчової продукції, налагодити раціональні взаємозв'язки між цими суб'єктами як в межах регіону, так і на загальнонаціональному рівні. Тобто, дослідження даної проблеми обумовлене перебудовою та трансформаційними зрушеннями в сучасній економічній системі України та, як наслідок, поглибленням процесів, що мають безпосередній вплив на формування та функціонування продовольчих ринків, зокрема регіональних.

Проблеми формування продовольчої безпеки на загальнонаціональному та регіональному рівнях висвітлювалися у працях П.П.Борщевського, О.Д.Гудзинського, О.І.Гойчук, Б.М.Данилишина, С.І.Дорогунцова, Р.А.Івануха, А.С.Лисецького, І.І.Лукінова, І. М. Миценка, М.М.Паламарчука, М.Д.Пістуна, Д.К.Прейгера, П.Т.Саблука, М.Й.Хорунжого, О.М.Шпичака, Л.Г.Чернюк, М.Г.Чумаченко, В.В.Юрчишина та інших, проте дана проблема вимагає більш детального дослідження, особливо на регіональному рівні.

Метою написання даної статті є аналіз динаміки основних показників, що визначають стан продовольчої безпеки та продовольчої забезпеченості на регіональному рівні.

Формування продовольчої безпеки області, що має ґрунтуватися на вдосконаленні регіональної організації виробництва та покращенні життєвого рівня населення з урахуванням економічних, соціально-демографічних та природно-кліматичних чинників, вимагає вирішення таких найважливіших задач:

- узагальнення теоретичних і методологічних підходів стосовно проблеми формування продовольчої безпеки на регіональному рівні;

- вивчення сучасного стану продовольчої безпеки Кіровоградської області та України, дослідження чинників, тенденцій та закономірностей, що впливають на стан продовольчої безпеки;

- розробка методичних та практичних засад формування продовольчої безпеки в умовах трансформації економіки на регіональному рівні;

- обґрунтування системи критеріїв оцінки продовольчої безпеки, які б всебічно характеризували стан продовольчої безпеки;

- розробка прогнозу продовольчої безпеки на перспективу з урахуванням демографічних, соціально-економічних та екологічних чинників.

Згідно із Законом України “Про продовольчу безпеку України” продовольча безпека – це захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої держава гарантує фізичну і економічну доступність та якість життєво важливих продуктів харчування населенню згідно з науково обґрунтованими наборами продуктів харчування, підтримує стабільність продовольчого забезпечення населення та забезпечує продовольчу незалежність [1].

Метою досягнення продовольчої безпеки є гарантоване і надійне забезпечення регіону сировиною і продовольством, що не зазнає впливу зовнішніх та внутрішніх факторів.

Найважливіші умови досягнення продовольчої безпеки:

- потенційна фізична доступність продуктів харчування;

- економічна можливість придбання продовольства всіма соціальними групами, в тому числі і малозабезпеченими верствами населення, шляхом підняття життєвого рівня чи прийняття необхідних заходів соціального захисту;

- споживання продуктів високої якості у кількості, що є достатньою для раціонального харчування.

Важливою складовою забезпечення продовольчої безпеки України є підтримка відповідного рівня продовольчого самозабезпечення. Він досягається та регулюється за допомогою реалізації державної політики у сфері підтримки вітчизняних виробників сільськогосподарської продукції та захисту продовольчого ринку України від імпортних товарів через вжиття заходів імпортного контролю. У сучасних умовах глобалізації та відкритості національних економік надійність забезпечення продовольчої безпеки враховує як можливість самозабезпечення продуктами харчування на досить високому рівні (80-85%), так і можливість закупівлі імпортних товарів в необхідних обсягах, навіть при погіршенні умов імпорту продовольства (зростання цін на світових ринках, ембарго, збільшення митних зборів).

Очевидно, що рівень продовольчої безпеки України та її регіонів є відображенням стану АПК, тобто перебуває у прямій залежності від останнього. Тому одним з найважливіших показників соціально-економічної ефективності системи АПК є продовольча безпека регіону, яка має три групи ознак: наявність продовольчих ресурсів в регіоні, стабільність виробництва і фонду споживання, фізична та економічна доступність продовольства для населення.

Як видно з наведених в таблиці 1 даних, Кіровоградщина за рівнем споживання основних продуктів харчування відповідає категорії країн з перехідною економікою, тобто харчова цінність раціону на одну особу складає приблизно 3000 Ккал на добу (медична норма становить 3500 Ккал на добу). Потрібно відмітити позитивну динаміку у споживанні, яка намітилася після 2000 року і стосується як абсолютних показників споживання основних продуктів харчування, так і співвідношення обсягів їх споживання. Проте і зараз Кіровоградщина лише пододала другий рівень продовольчого забезпечення і якщо говорити про рівень та збалансованість споживання, то тут нам ще досить далеко як до індустріально розвинутих країн (таких як США, Японія, країни Європейського Союзу), так і до медичних норм.

Сучасний стан споживання основних продуктів харчування на душу населення як по Україні в цілому, так і по Кіровоградській області характеризується значним зменшенням його обсягів відповідно до 1990 року, але неможна говорити, що він є критичним та являє собою реальну загрозу здоров'ю нації, продовольчій та національній безпеці країни. Доцільніше сказати, що він є задовільним, але не досить збалансованим за структурою споживання тих чи інших продуктів харчування.

Розглянемо більш детально існуючі тенденції та зміни рівня продовольчої забезпеченості області. За період 1990-2007 рр. річне середньодушкове споживання населенням Кіровоградщини основних продуктів харчування знизилось ( у кг ) : м'яса і м'ясопродуктів з 68,2 1990 року до 46,7 в 2007 році (або на 31,5 %), молока і молочних продуктів – з 372,2 до 219,5 (на 41 %), риби та рибопродуктів - з 17,5 до 11,6 (у 1,5 рази), яєць (в шт.) – з 272 до 253 (на 7 %), цукру з 50,0 до 40,0 (на 20 %), хлібних продуктів – з 141 до 118,2 (на 16,5%). Споживання овочів та фруктів за цей період зменшилось зі 170 кг до 134,7 кг ( або на 21 %). Як видно, особливе занепокоєння викликає рівень споживання м'ясних та молочних продуктів (відповідно на 40% та 45% менше медичної норми). Зважаючи на те, що саме ці продукти харчування є основним джерелом білків тваринного походження можна зробити очевидний висновок, що пересічний житель Кіровоградської області відчуває великий дефіцит тваринних білків. Натомість, збільшилось споживання більш дешевих в порівнянні з молоком та м'ясом овочево-баштанних культур, бідних на білки та жири і багатих на прості вуглеводи, що не можуть забезпечувати організм всіма необхідними поживними речовинами. Тобто раціон не є збалансованим за споживанням білків, жирів та вуглеводів, а це є ще одним показником незадовільного продовольчого стану в області.

Разом з тим у продовольчому забезпеченні Кіровоградської області є і свої позитивні аспекти. По-перше, споживання олії та картоплі навпаки зросло в порівнянні з 1990 роком (відповідно на 21,5% та 3%). По-друге, в порівнянні із загальнонаціональними показниками показники Кіровоградської області зазвичай є дещо вищими, ніж в цілому по Україні (див. табл. 2). Так, наприклад, Кіровоградщина випереджає загальноукраїнські показники зі споживання м'яса та м'ясопродуктів (46,7 в порівнянні з 46 кг у 2007 році), овочево-баштанних культур (134, 7 кг проти 118,4 кг), картоплі (135 кг в порівнянні із 130 кг) та паляничних виробів (118,2 кг в порівнянні з 116 кг).

Немає сумніву, що область має всі можливості за рівнем продовольчого забезпечення значно посилити свої позиції і вже найближчим часом подолати третій рівень продовольчого забезпечення (3500 Ккал на добу на одну особу). Сільгоспвиробникам для цього потрібно звернути увагу на виробництво м'яса та м'ясопродуктів, адже вперше за останні роки (а до 2000 року про це взагалі не йшлося) область у 2006 році виробила цього продукту харчування на душу населення менше, ніж спожила. Але ситуацію тут не слід вважати критичною, якщо мати на увазі досить значні обсяги виробництва зерна в області (вбачається, що для вирішення проблеми

Таблиця 1 – Динаміка виробництва та споживання продовольства на одну особу в Кіровоградській області

Виробництво на одну особу населення													
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Зернові, кг	1602,0	914,0	1599,4	1645,1	1103,7	1187,6	1235,8	1146,3	1070,0	2453,0	2305,0	2274,0	1221
Картопля, кг	432,5	256,9	436,7	364,3	182,1	273,1	353	378	392,0	601,0	494,0	472,0	285
Овочі та баштан, кг	220,5	161,7	184,4	268,7	196,3	195,7	120	241,8	307,0	275,0	250,0	239,0	157
Фрукти, ягоди, виноград, кг	34,4	32,7	53,3	19,1	7,0	21,8	27,8	18,4	16,0	23,8	21,0	17,0	17,0
Цукор, кг	189,7	78,9	77,4	93,6	44,3	52,2	51,4	51,8	53,9	63,8	59,8	96,8	97,2
Молоко, л	443,8	407,1	326,5	332,2	334,6	531,7	273,6	358	359,2	359	367,2	368,0	350,0
М'ясо, кг	58,3	54,9	48,1	44,7	45,4	45,4	30,9	37,6	49,4	46,3	42,2	41,0	49,0
Олія, кг	29,3	35	20,1	24,2	45,5	47,2	32,4	49,1	99,5	106,7	149,0	203,9	205,3
Яйця, шт	177,0	152,0	148,0	150,0	152,0	154,0	197,0	208,0	231,0	246,0	263,0	281,0	324,0
Риба, кг	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Споживання на одну особу населення													
Зернові, кг	146,5	131,5	135,6	131,0	118,3	134,6	131,1	129,0	123,0	132,0	127,2	123,4	118,2
Картопля, кг	177,7	146,1	159,2	159,6	136,2	142,6	141,0	135,0	139,9	151,4	143,0	139,1	135
Овочі та баштан, кг	165,7	139,4	149,5	168,0	159,9	160,9	161,0	161,9	162,7	154,9	150,0	150,8	134,7
Фрукти, ягоди, виноград, кг	28,2	25,4	26,8	30,0	26,6	23,5	25,0	27,0	28,3	31,6	26,6	23,0	24,6
Цукор, кг	35,4	40,0	37,1	34,9	36,1	38,3	39,6	36,0	34,9	40,1	41,0	42,2	40
Молоко, л	201,5	216,1	213,9	214,6	216,5	209,4	205,0	225,0	225,4	226,9	228,3	234,7	219,5
М'ясо, кг	46,2	43,8	41,4	40,1	40,3	39,6	39,1	39,0	38,6	43,0	40,6	43,2	46,7
Олія, кг	8,8	9,2	11,3	8,9	9,5	9,8	10,0	10,7	11,1	14,0	14,2	14,3	14,1
Яйця, шт	168,0	147,0	132,0	137,0	140,0	184,0	180,0	190,0	200,0	206,0	222,0	237,0	253
Риба, кг	3,5	3,0	4,4	6,9	7,0	7,3	8,4	9,7	10,5	11,2	11,4	11,5	11,6

Таблиця 2 – Виробництво та споживання основних видів продукції в Кіровоградській області та Україні за 2007 рік

Показник	Кіровоградська область		Україна		Відношення рівня споживання в Кіровоградській обл. до України, %	Відношення рівня виробництва в Кіровоградській обл. до України, %
	Споживання	Виробництво	Споживання	Виробництво		
М'ясо та м'ясопродукти, кг	46,7	49,0	46	41,0	101,5	119,5
Молоко та молочні продукти, кг	219,5	350,0	225	263,6	97,6	132,9
Яйця, шт.	253	324,0	252	302	100,3	107,3
Риба, кг	11,6	1,0	15,3	14,8	75,8	6,8
Цукор, кг	40	97,2	40	40,1	100	242,4
Олія, кг	14,1	205,3	14,3	48,0	98,6	427,7
Овочі та баштан, кг	134,7	157	118,4	147,0	113,8	106,8
Картопля, кг	135	285	130	411,0	103,8	69,3
Зернові, кг	118,2	1221	116	630,0	101,9	193,8
Фрукти, ягоди та виноград, кг	24,6	17,0	30,2	40,0	81,5	42,5

достатньо побудувати на Кіровоградщині один потужний м'ясокомбінат). Значні можливості має область і щодо збільшення виробництва риби у ставках, перш за все за рахунок інтенсифікації виробництва шляхом використання передових технологій ведення ставкового господарства.

В той же час продовольча безпека передбачає і економічну можливість придбання продовольства всіма соціальними групами, в тому числі і малозабезпеченими верствами населення. І хоча середня заробітна плата в області в період з 1995 року по 2007 рік зросла майже у 19 раз (відповідно 58 грн. у 1995 році і 1054 грн. в 2007 році), більш доступними продовольчі товари стали лише на 8,2 % [4; 5]. Це пов'язане з тим, що разом зі збільшенням зарплати пропорційно (або навіть більше) збільшувалась вартість всіх без винятку продуктів харчування. Крім того, необхідно підкреслити, що для досягнення вищого рівня продовольчого забезпечення частка продуктового кошику в загальному доході має знизитись хоча б на 10-15 %. Зараз на продовольчі товари витрачається в середньому 56,1% усіх грошових витрат, що припадають на одну особу (в розвинених країнах цей показник не перевищує 35 %), тобто для забезпечення можливості придбання відповідних товарів, потрібно мати рівень витрат біля 900 гривень на одну особу. Такий рівень має лише 10% населення області, 4% до нього наближаються [5;6]. Тому збільшення рівня оплати праці та соціальних виплат є ще однією з основних передумов вирішення продовольчої безпеки області.

Для дослідження і прогнозування продовольчої забезпеченості на регіональному рівні необхідно враховувати такі положення: попит і пропозиція на регіональному ринку і їх взаємини зі світовим ринком, спосіб забезпечення продовольством (власне виробництво, імпорт, поєднання першого і другого), регулююче середовище. Параметри моделі мають однозначно характеризувати продовольчу безпеку, легко

розраховуватись, оцінювати її критичну межу. При вирішенні завдання самозабезпечення продовольством в першу чергу необхідно орієнтуватися на забезпечення пріоритетними (базовими) продуктами харчування, що визначають продовольчу безпеку. Пріоритетні продукти харчування мають відповідати таким умовам: значно частка у задоволенні потреб населення у калоріях та необхідних компонентах харчового раціону; порівняно висока здатність до транспортування, що дозволяє перерозподіляти продовольчі ресурси із регіонів з надлишковим рівнем виробництва у регіони, де існує дефіцит даного виду продовольства; здатність до тривалого зберігання, що дозволяє формувати страхові запаси.

Баланс продовольчих ресурсів, достатніх для продовольчої безпеки й оптимального експорту, в енергетичних одиницях по напрямках їхнього формування й витрат повинен перебувати в межах: власне виробництво продовольства - 80-85%, імпорт - 15-20% і експорт - 15-20%.

Економічну доступність продовольства, що характеризує можливість придбання різними соціальними групами населення продовольчих товарів, необхідно гарантувати підтримкою рівноваги рівнів цін на продукти харчування й доходів для того, щоб витрати на продовольство не перевищували 50%, а в перспективі 30-35% від загальних витрат населення.

Спробувати змоделювати оптимальні обсяги виробництва та споживання набору харчових продуктів, виходячи з існуючих можливостей та обмежень виробничого та економічного характеру можна таким чином. Введено наступні позначення:

$V$  – фактичний обсяг виробництва в грошову виражені; розраховується за формулою:

$$V = \sum_1^n v_n \times c_n, \quad (1)$$

де  $v_n$  – обсяг виробництва  $n$ -ї продукції;

$c_n$  – ціна  $n$ -ї продукції.

$S$  – фактичний обсяг споживання в грошовому виражені; розраховується за формулою:

$$S = \sum_1^n s_n \times c_n, \quad (2)$$

де  $s_n$  – обсяг споживання  $n$ -ї продукції.

$$V - S = \sum_1^n (v_n - s_n) c_n. \quad (3)$$

Умовою досягнення балансу між виробництвом та споживанням є:

$$V - S \rightarrow \text{opt}. \quad (4)$$

Різниця між фактичним рівнем виробництва та споживання є величиною, що показує на яку грошову суму можна здійснювати закупівлю дефіцитних товарів для ввозу в область в розрахунку на одного жителя області.

Ми поклали умову, що функція  $V-S$  повинна досягти свого оптимального рівня. Для її оптимізації можливі 2 варіанти: збільшення ціни або обсягу споживання, якщо різниця між виробництвом і споживанням є додатною величиною і збільшення виробництва, якщо ця різниця є від'ємною. Одразу слід зазначити, що збільшення ціни продукції в будь-якому випадку не є раціональним засобом покращення продовольчої забезпеченості області внаслідок великої частки витрат на харчування у загальній структурі витрат вже при існуючих цінах. Тобто, збільшення цін призведе до зменшення економічної доступності продуктів харчування для більшої частини населення області. Представляючи різницю між виробництвом і споживанням у

розгорнутому вигляді, можна легко визначити бажані обсяги виробництва і споживання продовольства. На основі отриманих результатів розрахунків, а також попиту на ті чи інші продукти харчування населення можливо визначити доцільність змін в структурі виробництва сільськогосподарської продукції з метою покращення продовольчої забезпеченості області. Також треба враховувати, що для покращення ситуації на продовольчому ринку більш доцільним є зменшення обсягів випуску низькорентабельної та збиткової продукції та її імпорт в регіон, натомість виробництво високорентабельної продукції для регіону необхідно збільшувати для задоволення власних потреб та експортування в інші регіони.

Для покращення ситуації в сфері продовольчого забезпечення Кіровоградського регіону необхідно в першу чергу збільшити обсяг виробництва плодово-ягідних культур хоча б до 24,6 кг (фактичний рівень споживання) та риби до 11,6 кг (це також лише фактичний рівень споживання). На жаль, відставання обсягів виробництва та споживання риби від медичних норм споживання є дуже значними, тому автори вважають неможливим повне самозабезпечення цим продуктом харчування, навіть в недалекому майбутньому (3-5 роки). Тому ввіз цієї продукції в область має складати принаймні 10,6 кг риби на душу населення. Це означає, що в області існує практично 100-відсоткова залежність від ввозу риби (при пороговому значенні 15-20%).

По-друге, бажано збільшити виробництво молока та м'яса відповідно з 350 кг до 393 кг та з 49 кг до 80. Важливо, що лише по 4 групах продовольства (плоди, ягоди, виноград, риба, молоко та м'ясо) обсяги виробництва є нижчими за медичні норми споживання. Тобто, у випадку зростання обсягів споживання до медичних норм внаслідок збільшення рівня економічної доступності продуктів харчування саме по цим чотирьом видам продукції буде велика залежність від імпорту. По всіх інших видах продукції обсяги виробництва є більшими за рекомендовані норми споживання, тобто фізично існують всі можливості для високого рівня продовольчого самозабезпечення області.

Набільш експортноорієнтованим, на думку авторів, має бути виробництво зерна, картоплі, цукру, олії. Обсяги експорту із врахуванням 20-відсоткового бар'єру можна розрахувати, виходячи з того, що перевищення виробництва над споживанням складають, наприклад: зерна — 244,2 кг на одну особу, картоплі — 57 кг на одну особу, цукру — 19,4 кг на одну особу та 41,06 кг олії на одну особу.

Також в процесі формування стратегії забезпечення продовольчої безпеки області велику увагу треба приділити питанню економічної доступності продуктів харчування. Як було сказано вище, область має всі можливості для практично повного самозабезпечення (якщо не зараз, то в недалекому майбутньому). Найголовнішим фактором, що стримує збільшення споживання продуктів харчування є неможливість населення збільшити витрати на харчування. Зважаючи на те, що населення області всередньому витрачає на споживання їжі не менше 50%, проблема криється в низькому рівні доходів. Наприклад, у 2007 році рівень витрат всередньому становив лише 3268,6 грн на одну особу при необхідному рівні 4952,9 грн. Неважко розрахувати, що для забезпечення можливості витратити на харчування всередньому 4952,9 грн, необхідне зростання середнього рівня заробітної плати на 44% (при незмінній частці витрат на харчування в загальній величині витрат) [5; 8].

Від повного та своєчасного вирішення проблеми продовольчої безпеки значною мірою залежить не лише національна, а й економічна безпека як на державному, так і на регіональному рівні. Продовольча безпека — одна з необхідних умов стабільного і незалежного розвитку України в сучасних, достатньо складних та суперечливих політичних умовах. Досліджуючи продовольчу безпеку Кіровоградської області, можна дійти до висновку, що запорукою продовольчої безпеки виступає створення умов для

активного розвитку сільського господарства та переробної промисловості, що забезпечують задоволення потреб жителів області в життєво важливих продуктах харчування в кількості та якості, необхідній для збереження здоров'я та працездатності населення незалежно від зміни зовнішніх факторів, покращення способів виробництва, зберігання і розподілу продовольчих товарів, а це можливе лише завдяки реформуванню аграрних систем, що дозволить досягти найбільш ефективного розвитку і використання природних ресурсів. Іншими словами, уряд та органи місцевого самоврядування повинні розробляти і реалізовувати соціальні, політичні, економічні, науково-технічні, організаційні, інформаційні та інші засоби по забезпеченню всезагальної доступності життєво важливих продуктів харчування, що попереджують створення надзвичайних продовольчих ситуацій, а також по підтримці готовності населення подолання таких ситуацій.

Крім того, вирішення зазначених проблем неможливе без створення дієвої законодавчої бази забезпечення належного рівня продовольчої безпеки України та її регіонів та сталого соціально-економічного розвитку аграрного сектора економіки.

Таким чином, актуалізація та пошук шляхів вирішення проблем продовольчої безпеки і росту виробництва продовольства, зміцнить, на нашу думку, продовольчу незалежність Кіровоградщини як від інших регіонів України, так і від закордонних постачальників. Це означатиме повне забезпечення належного рівня постачання продовольства для населення і значною мірою сприятиме вирішенню основних проблем соціально-економічного розвитку регіону.

## Список літератури

1. Закон України “Про продовольчу безпеку України”: за станом на 30 квітня 2004 року/ Верховна Рада України – Офіц. вид–К.: Парлам. вид-во, 2005.–198 с.
2. Юрчишин В. До проблеми розробки продовольчої (аграрно-продовольчої) доктрини України // Економіка України. - 2007. - № 10. - С.4-11.
3. Лукінов І.І., Саблук П.Т., Онищенко О.М. та ін. Про стратегію трансформації АПК і забезпечення продовольчої безпеки України. Наукова доповідь. К.: Вид-во Інституту аграрної економіки УААН. – 2000. – 342 с.
4. Мищенко І. М. Продовольча безпека України: оцінка стану та світовий досвід вирішення проблеми. – Кіровоград: Центрально-Українське видавництво, 2001. – 204 с.
5. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2007 рік/ За ред. Л. Б. Дівель, відповідальний за випуск В. Г. Яковенко. Головне управління статистики в Кіровоградській обл., 2008. – 452 с.
6. Статистичний щорічник України за 2007 рік/ За ред. О.Г. Осауленка, відповідальний за випуск П. П. Забродський. Державний комітет статистики України, К.: Видавництво “Консультант”, 2008. – 643 с.
7. Хорунжий М.Й. “Продовольча безпека: соціально-економічна суть, стан і показники”// Економіка АПК, 2003, №6, С. 146-152
8. Свирейко Н.В. “Продовольча безпека: методи дослідження, шляхи досягнення”// Білоруський журнал міжнародного права і міжнародних відносин – 2004 — № 4, С. 14-20.
9. Ющенко В.А. Розвиток агропромислового комплексу України в контексті світового продовольчого ринку // Економіка АПК. - 2001. - № 4. - С. 6-13

В статье рассмотрено современное состояние и проблемы продовольственной безопасности Кировоградской области в контексте общей проблемы продовольственной безопасности региона.

The article considers the modern state and problems of food safety of Kirovograd region in the content of general problems of the food safety of the region.

*Одержано 13.05.09 р.*

## Виникнення інститутів біржової торгівлі в Україні

Біржовий процес в нашій країні має ряд особливостей, які зумовлюються загальними економічними та історичними умовами. Історія біржової торгівлі свідчить, що Україна була включена у систему міжнародної біржової торгівлі, зокрема щодо купівлі-продажу цукру та зернових культур. Товарні біржі були необхідною організацією для економічного життя того чи іншого району, вони стали своєрідними центрами певних економічних районів і внаслідок цього відбивали їх товарну спеціалізацію. **біржа, ринок, торги, ярмарки, аукціон, брокер, маклер**

Розвиток суспільно-економічних відносин, відмова від адміністративно-командної системи економіки та впровадження ринкових відносин в Україні потребує докорінного реформування інститутів, які визначають засади функціонування ринкової інфраструктури. Одним із елементів нової економічної системи є біржі, які забезпечують функціонування ринку цінних паперів, оптового ринку сільськогосподарських, сировинних, паливно-мастильних та інших товарів. Актуальність теми статті обумовлена сучасним етапом розвитку України, що характеризується активною трансформацією політичних, суспільних та економічних відносин. Особливої динаміки зазнають процеси пов'язані із формуванням самих інститутів, що обслуговують потреби ринкової економіки, сприяють активному формуванню інфраструктури ринку. В складі цієї інфраструктури одне з основних місць належить біржам: товарним, фондовим, валютним та іншим.

Здійснення біржової торгівлі, проведення аукціонів і конкурсів мають специфічні особливості, які, з одного боку, зумовлені їхнім різним правовим регулюванням і діловими звичаями, а з іншого — мають суттєву схожість, що дає змогу об'єднати їх у загальне поняття «торги». Функціонування торгів як способу укладання господарських договорів зумовлене існуванням механізму ринкової конкуренції. Саме через це вони мають перебувати під увагою законодавця за метою захисту економічної конкуренції.

Як інститути інфраструктури ринку біржі, аукціони та конкурси пройшли досить тривалий період формування.

Виникнення торгів пов'язане з розвитком у надрах рабовласницького суспільства товарного та грошового обігу й появою первинних форм торгового та лихварського капіталу. В пошуках пропозицій, в яких один товар еквівалентно обмінювався б на інший, власники товарів намагалися залучити до обміну не одного, а декількох претендентів.

Публічні торги, як особлива форма вступу в договірні відносини, відомі вже римському праву. Суть їх полягала в тому, що одна зі сторін пропонувала вступити в угоду з тим, хто запропонує найвигідніші умови, наприклад, буде готовий заплатити найбільшу ціну або виконати підряд дешевше від інших тощо. У випадку ж здачі в оренду міських земель, при конкурсі, що спричинений банкрутством боржника, проведення торгів вважалося обов'язковим [6; С.62]. Підрозділялися торги тоді на три види: 1) торги на труд; 2) торги на труд за матеріалом; 3) торги на поставку матеріалів. У Давньому Римі з публічних торгів також продавалася військова здобич та майно громадянина, яке було конфісковане в прибуток держави (*sectio bonorum*), причому

майно могло продаватися як повністю, так і частинами (звідси *sectio* — різання, купівля частинами) [2; С.36].

Про поширеність торгів у цивільному обороті в Давньому Римі свідчить досить розвинута термінологія, що склалась у процесі таких відносин: *auctio* (продаж з публічних торгів), *venditio sub hasta* або *subhastatio* (продаж з торгів), *venditio bonorum* (продаж майна боржника-банкрута), *distractio bonorum* (продаж майна несправного боржника по частинах, але, на відміну від *venditio bonorum*, вона не тягла за собою втрати майна та безчестя), *hasta* (під піднесеним списом, що символізував право власності, проходили *subhastatio* — публічні торги та засідання сточленного суду, який іноді і в сукупності визначався як *locatio sub hasta* — найом, здійснений у формі публічних торгів); *licitatio* (аукціон, а також в значенні пропозиції, надбавки до ціни на торгах); *licitatio fructuaria* 1. *fructuum* (спір про тимчасове володіння в інтердиктному провадженні: на час процесу претор надавав володіння тому, хто запропонує найвищу суму (взамін надавалася можливість користуватися плодами) і надасть гарантію)[3; С.14].

Деякі символічні форми, які мали переважне значення у давньому праві при визначенні моменту укладення угоди (третій удар молотка на аукціоні), збереглися і в сучасному юридичному побуті.

На торгах ціни могли коливатися залежно від надходження нових пропозицій від постачальників та підрядників, тому у покупця могла скластися ілюзія формування «правильної» ціни на товари та послуги. Як вважає О.А. Беляневич, у неусвідомлюваних пошуках єдиного еквіваленту робочого часу, суспільно необхідного для виготовлення товару, давні римляни намагалися надати акту купівлі-продажу відповідної суспільної форми (торгів). Виникнувши ж історично як суспільна форма пошуку відповідності між ціною та вартістю товару, торги набули регулятивної (із прискоренням розвитку виробничих сил) та контрольно-адміністративної (із розширенням господарської діяльності держави) функцій [1; С.45]. Так, тривалий час головною сферою застосування торгів були підряди на виконання робіт або поставку товарів для казни.

У Російській імперії перші спроби законодавчого регулювання торгів мали місце в середині 17 ст. В цей час було введено «поручные записи», які здійснювалися артільниками, що виграли підряд, для того, «чтобы можно было верить» [4; С.58].

У 1712 р. обов'язковими стають такі елементи торгів:

- широке сповіщення публіки про майбутні торги, яке здійснювалося шляхом вивішування указів з оголошенням про торги на міських воротах;
- письмова фіксація усіх пропозицій претендентів, які мали звертатися до канцелярій за реєстрацією пропозицій;
- гласність, оскільки після торгів переможець та його ціна публічно оголошувалися.

Слід зазначити, що вже тоді законодавець вбачав в торгах такий захід, що мав перешкоджати нераціональному використанню державних коштів. В указах початку XVIII сторіччя публічний характер торгів проголошувався запобіжним заходом, спрямованим на недопущення зловживань посадових осіб, змови підрядників у визначенні ціни виконання державних замовлень тощо. У затвердженому Петром I «Регламенті про управління адміралтейством та верф'ю» закріплено низку вимог до порядку видачі підрядів:

- «білети» із зазначенням виду і найменуванням підрядних робіт вивішувалися в усіх великих містах для того, щоб забезпечити участь максимальної кількості претендентів;

— для запобігання надходженню фіктивних пропозицій підрядники повинні були особисто з'являтися у зазначене місце для подачі письмової заяви про виконання робіт із зазначенням ціни;

— підряд присуджувався тому претендентові, що запропонував найнижчу ціну;

— сумлінність підрядника повинна була підтверджуватися поручительством відомої особи.

За «Регламентом» торги закінчувалися обов'язковим 24-годинним «сидінням при свічах», де в присутності двох офіцерів відбувалося остаточне узгодження ціни. Згодом з метою запобігання змови між чиновниками з вузьким колом підрядників «Регламент» було доповнено правилом про обов'язкову публікацію оголошень про торги тричі протягом півроку, причому після кожної публікації велися записи пропозицій, що надійшли [4; С.59].

Виключно на торгах укладалися договори підряду та поставки для казни. Правова регламентація договорів із казною здійснювалася загальними положеннями цивільного законодавства та спеціальними нормами, які було встановлено Положенням про казенні підряди та поставки. Зазначеним Положенням було визначено три способи (точніше — три різновиди) укладання договорів із казною:

1. Усні торги. При цьому казенні місця та особи повинні були довести до відома публіки усі «подробиці» договору, кількість, якість, строки і увесь порядок виконання сторонами так, щоб потім договір не потрібно було доповнювати іншими умовами, крім ціни та забезпечення завдатками.

Торги відбувалися за участю усіх претендентів. Під час їх проведення заповнювався лист, де зазначалися імена учасників і фіксувалися їх пропозиції (ціни) до того часу, поки хтось з учасників не назве найнижчої ціни підряду. В такому записі ціни міститься пропозиція з боку кожного з претендентів, а казенна установа приймає ту пропозицію, яка є найбільш для нього вигідною.

На кожен підряд відбувався лише один торг із наступним переторгом, який в більшості випадків мав головне значення. Переторг мав бути проведений через три дні після закінчення торгу, усі бажаючі могли протягом цього терміну запропонувати ще вигідніші для казни умови. Після завершення торгів казенна установа мала надати договору належної форми. У випадку ж, коли підряд перевищував встановлену законом суму, то прийняття пропозиції та укладення договору залежало не від місцевої установи, а від вищої адміністрації.

2. При укладанні договорів підряду за допомогою запечатаних оголошень казенна установа за допомогою публікацій запрошувала бажаючих вступити в договір, визначала його предмет і деякі умови, але пропозиції як такої (оферти) не здійснювала, а тільки очікувала на неї. Пропозиції, що надійшли виключно у запечатаних пакетах, розкривалися одночасно, і приймалася найбільш вигідна з них. Г.Ф. Шершеневич з приводу цього слушно зауважував, що розрахунок казни при цьому ґрунтувався на тому психологічному міркуванні, що кожний, побоюючись більш вигідних пропозицій з боку інших, поспішить з вигіднішими умовами [5; С.48].

3. Третій різновид полягав у поєднанні усних торгів та запечатаних оголошень.

Примітно, що в дореволюційному праві Російської імперії поняття конкурсу мало конкретний визначений зміст, і використовувався цей термін у зв'язку із неплатоспроможністю боржника. Звертає увагу його двозначність. Так, в працях правознавців конкурс розглядався як свого роду суб'єкт, установа. Як пояснює О.А. Беляневич, із відкриттям неспроможності усі права, що належали боржнику, переходять до конкурсу, який заступає місце неспроможного і стає його представником у всьому, що стосується його майнових прав та обов'язків. Але в той же час конкурс є представником і усіх кредиторів боржника. По-друге, як і судові рішення, конкурс

вважався видом примусового виконання договорів та зобов'язань, підставою для їх припинення [5; С.50].

Саме після відвідання Петром I Амстердамської біржі ним засновано першу біржу в Російській імперії в Петербурзі (1703). Передбачалося відкриття бірж і в інших великих містах імперії. Втім, цей досвід не був вдалим, оскільки незначні обсяги та примітивність організаційних форм торгівлі, нерозвинута система кредитування гальмували розвиток бірж.

Розвиток товарного виробництва, розширення внутрішнього ринку і включення Росії в міжнародні економічні відносини внаслідок розкладу феодального ладу та посилення капіталістичних відносин викликали виникнення нових бірж. У 1834 р. відкрилася біржа в Кременчуку Полтавської губернії, в 1848 р. — на Нижньогородському ярмарку і в Одеському порту. До 1861 р. в Росії відкрилося ще кілька бірж, зокрема в Москві і Рибінську. У пореформені роки вони з'являються у Києві (1865), Харкові (1868), Миколаєві (1886).

Нерідко біржова торгівля виростала з оптової ярмаркової торгівлі. Це перш за все стосується тих ярмарків, які мали всеросійське значення, і де зосереджувалася торгівля одним чи кількома товарами, котрий відправлявся звідси в різні райони країни. Так, ще до реформи 1861 р. Контрактовий ярмарок у Києві дедалі більше перетворювався на біржу з обмеженим строком дії, де йшла торгівля сільськогосподарською продукцією та цукром і укладалися контракти на оренду і продаж нерухомого майна. Біржові операції по збуту великої рогатої худоби здійснювалися на Хрестовоздвиженському ярмарку в Одесі.

В ст. 656 Торгового статуту записано: «Біржі суть збірні місця чи збори належних до торгового класу для взаємних з торгівлі зв'язків і угод». Біржа як особлива форма ринку історично склалася в умовах розвитку капіталізму і стала організацією, для якої характерними були регулярні, приурочені до певного місця і часу ділові збори, де, по-перше, здійснювався оптовий торг через укладення угод, котрі підпорядковувалися спеціальним правилам, і, по-друге, встановлювалися ціни, які були прийнятні для учасників цих угод.

Товарні біржі відігравали дедалі зростаючу роль у внутрішній торгівлі країни. Їх кількість зростала тим швидше, чим швидше розвивався капіталізм. На Україні на початку ХХ ст. функціонувало 6 товарних бірж. Зростання бірж було закономірним явищем, оскільки для старого капіталізму, капіталізму вільної конкуренції, був необхідний такий регулятор, як біржа.

У 1870 р. урядом були узаконені біржові товариства — організації найкрупніших біржових торговців. Кожний член товариства мав повне право бути членом біржових зборів, тобто одержав так звану біржову правоздатність, яка надавала можливість усім дієздатним особам (лише чоловічої статі!) брати участь у роботі біржі. Члени біржових зборів, як правило, розподілялися на 6 розрядів, кожний з яких обирав із свого складу біржових гласних. Ті, в свою чергу, формували біржовий комітет, який здійснював «представницькі функції», тобто мав право захищати інтереси біржового товариства перед урядовими і громадськими організаціями. В той же час біржові комітети були й «представницькими організаціями» великої буржуазії і, зрозуміло, стояли на сторожі її інтересів.

Важливу роль у діяльності бірж відігравали торговельні посередники — маклери. Вони повністю відповідали за торгові операції. В Росії інститут маклерів виник дещо раніше бірж, у 1717 р., коли при заснуванні камерц-колегії була запроваджена посада гофмаклера для закупівлі і продажу товарів, що належали казні.

На біржі оперували не з даним наявним товаром, а лише з конкретною кількістю товару. Наприклад, купувався не цукор взагалі, а лише якась кількість пудів цукру-піску, чи рафінаду, чи того та іншого разом тощо.

Протягом 1905—1914 рр. кількість бірж в Україні зросла до 14.

Отже, в перші десятиріччя ХХ ст. біржі не тільки продовжували успішно діяти, а й швидко розвивалися. Ці процеси обумовлювалися такими факторами: по-перше, товарні біржі функціонували, як правило, у великих містах, де були досить розвинуті всі форми внутрішньої торгівлі і які водночас були й центрами певних економічних районів. До таких на Україні належали Київ, Одеса, Харків. Біржові операції здійснювалися тут протягом року, але найбільших розмірів вони досягали під час ярмарків. Та й самі великі оптові ярмарки (це перш за все стосується київського Контрактового) продовжували бути своєрідними біржами. В Києві, як і раніше, укладалися угоди на оренду, заставу і продаж нерухомого майна (головним чином дворянських маєтків і промислових підприємств), продаж зерна і цукрового буряка майбутніх врожаїв тощо. Головним же товаром Київської біржі був і лишався цукор, операції з яким здійснювалися переважно під час ярмаркових з'їздів.[7; С.205]

Біржі не гребували і відвертою спекуляцією. Особливо «славилася» цим Одеська біржа. Найбільш активною її діяльність була у дні Хрестовоздвиженського ярмарку, коли біржові ділки, граючи на коливанні цін, наживали великі капітали. Правда, розміри біржових угод не розголошувалися, і навіть спеціалізована преса не могла проникнути в ці комерційні таємниці.

Для даного етапу розвитку біржової діяльності характерним є економічне піднесення і розширення товарно-грошових відносин, що було зумовлено реформами 60-х років. Останні прискорили перехід до ринкового господарювання, створили сприятливі передумови для розвитку біржової мережі. Товарні біржі створюються в усіх торгових центрах України.

В Україні будуються елеватори, з'являються комерційні банки, починає працювати так званий підтоварний кредит, в основному для торгівлі хлібом. Цей період характеризується розширенням мережі залізниць, вдосконалюються транспортні засоби, все це суттєво впливає на інтенсивність розвитку перевезень продукції.

В січні 1902 р. відкрилася Харківська кам'яновугільна і залізо-торгова біржа. Створення її було, з одного боку, наслідком швидкого промислового розвитку України, а, з другого, — недостатньою оперативністю промислових підприємств у врахуванні кон'юнктури як місцевого ринку на Україні, так і внутрішнього ринку країни. Пізніше, коли утворилися й почали панувати в економіці Росії такі монополії, як «Продамет» і «Продвугілля» та інші, Харківська біржа перетворилася в організацію великого торговельно-промислового капіталу і сприяла утвердженню його панування на внутрішньому ринку країни.

Про те, що товарні біржі були необхідною організацією для економічного життя того чи іншого району, вони були своєрідними центрами певних економічних районів і внаслідок цього відбивали їх товарну спеціалізацію. Наприклад, Єлисаветградська біржа, головним чином, спеціалізувалася на збуті висівок, Херсонська — вела велику зернову і лісову торгівлю. Переважна більшість товарних бірж повністю відповідала потребам внутрішнього ринку і ті функції, які вони виконували, стимулювали розвиток капіталістичної економіки, зміцнювали міжрегіональні торговельно-економічні зв'язки. Зокрема, тільки через Київську, Одеську та Миколаївську товарні біржі у 1905—1912 роках щорічно продавалося на експорт понад 3 млн т зерна.

Товарні біржі, які функціонували в Україні у дореволюційний період, представляли інтерес для країн Західної Європи тим, що були незалежними

організаціями. Місцева влада не втручалася у біржову діяльність. На вітчизняних біржах того періоду укладалися угоди з реальним товаром.

Біржовий ринок відіграв в роки НЕПу позитивну роль в економіці і СРСР. В цей час радянські товарні біржі виникли майже за повної відсутності ринку і власне для його відновлення вони діяли у досить специфічних формах: біржі було перетворено в громадські організації, створені на зразок асоціації за участю державних підприємств, кооперативних організацій, господарських товариств, а також власників приватних промислових та торговельних підприємств. Найвищий рівень біржової торгівлі в радянський час припадає на 1 жовтня 1926 р. На цей час в країні налічувалося 114 товарних бірж, їх членами були 8514 промислово-торговельних підприємств та приватних осіб, серед яких державні і кооперативні організації склали 67, а приватні особи — 33 % 14. В умовах курсу на жорстку централізацію в управлінні народним господарством відбулося поступове згортання діяльності товарних бірж, а в лютому 1930 р. — їх остаточна ліквідація[5; С.51]. Відродилися товарні біржі в Україні у 1989 р. однак спочатку цей процес здійснювався без відповідного нормативного регулювання, переважно з використанням дореволюційного та іноземного досвіду.

В умовах планово-розподільчої економіки функціонування торгів як найбільш концентрованого вияву ринкової конкуренції у сфері господарювання не допускалося. Цивільним законодавством регулювалися лише зобов'язання, що виникли з публічного обіцяння винагороди (оголошення конкурсу), а публічні (прилюдні) торги мали місце під час виконання судових рішень при зверненні стягнення на майно боржника в порядку, встановленому цивільним процесуальним законодавством. Через це в правознавстві майже не проводилося досліджень механізму укладання господарських договорів конкурентними способами.

## Список літератури

1. Беляневич О.А. Форвардні біржі.— К.: Наукова думка, 2002.— 189 с.
2. Берлач А. І. та ін. Організаційно-правові основи біржової діяльності: Навч. посібник/А. І. Берлач, Н. А. Берлач, Ю. В. Ілларіонов.— К.: Фенікс, 2000.— 336 с.
3. Васильєв Г.А. Товарные биржи.— М.: Высш шк., 1991.— 111 с.
4. Кругляк Б. Товарні біржі в Російській імперії // Український історичний журнал.— 1992.— №2.— С.58-63.
5. Мішук Г. Товарні біржі України: тенденції та проблеми розвитку // Економіка України.— 2005.— №4.— С.47-53.
6. Сохацька О.М. Зарубіжні біржові ринки // Фінанси України.— 2000.— №4.— С.59-67.
7. Сохацька О.М. Ф'ючерсні ринки: Історія і сучасність, перспективи становлення в Україні.— Тернопіль: Економічна думка, 1999.— 407 с.

Биржевой процесс в нашей стране имеет ряд особенностей, которые предопределяются общими экономическими и историческими условиями. История биржевой торговли свидетельствует, что Украина была включена в систему международной биржевой торговли, в частности относительно покупки-продажи сахара и зерновых культур. Товарные биржи были необходимой организацией для экономической жизни того или иного района, они стали своеобразными центрами определенных экономических районов и вследствие этого отражали их товарную специализацию.

An exchange process in our country has a row of features which are predetermined general economic and historical conditions. History of exchange trade testifies that Ukraine was plugged in the system of international exchange trade, in particular in relation to the purchase-sale of sugar and grain-crops. Commodity exchanges were necessary organization for economic life of that or other district, they became the original centers of certain economic districts and hereupon removed them commodity specialization.

## Аналіз підходів до оцінки конкурентоспроможності продукції машинобудування

Статтю присвячено проблемі управління конкурентоспроможністю продукції підприємства, яка є новою та актуальною для теорії та практики управління України. Узагальнено досвід оцінки рівня конкурентоспроможності продукції, показано класифікацію та взаємозв'язок існуючих методів та розроблено на цій основі єдину комплексну методику, що дозволить об'єктивно оцінити даний показник на усіх етапах життєвого циклу продукції.

**конкурентоспроможність продукції, методи оцінки, комплексний підхід, загальний показник конкурентоспроможності, життєвий цикл товару**

Однією з актуальних проблем зарубіжної та вітчизняної економіки є управління конкурентоздатністю продукції підприємства, її вирішення визначає можливості, щодо створення міцних позицій не лише на внутрішньому, а й на міжнародних ринках.

У системі управління конкурентоспроможністю продукції її оцінка займає важливе місце. Різноманітні методичні підходи до вирішення цієї проблеми викладено у роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема: Б.В.Буркинського, М.В.Коржа, Н.Н.Павлова, Т.С.Мельника, П.С.Завьялова та ін. Незважаючи на велику кількість існуючих методик оцінки конкурентоспроможності продукції, процес їхньої модифікації і створення нових підходів продовжується. Саме цим можна пояснити той факт, що майже кожна публікація, присвячена проблемі конкурентоспроможності, починається з критичного аналізу відомих методів її оцінки. Аналіз, як правило, проводиться з метою виявлення досконалих та об'єктивних методів, які відповідають цілям певного дослідження.

На конкурентоспроможність впливає дуже багато факторів і її можна досягти за допомогою різних, не схожих між собою підходів, вибір яких, між іншим, повинен відбуватися з урахуванням життєвого циклу продукції.

Метою статті є узагальнення досвіду оцінки рівня конкурентоспроможності продукції та розробка на цій основі єдиної комплексної методики, яка дозволить об'єктивно оцінити даний показник на усіх етапах життєвого циклу продукції.

Проаналізувавши результати наукових досліджень, зроблених у цьому напрямку, ми дійшли висновку, що відомі методики оцінки конкурентоспроможності продукції можна об'єднати у три групи:

а) підходи, що базуються на традиційному методі оцінки конкурентоспроможності товару та описують розрахунки одиничних і групових показників. На першому етапі виділяють найбільш значущі для споживача критерії, поділяючи їх на дві групи: споживчі (якісні характеристики товару) й економічні (ціна його споживання). Порівнявши значення критерію у базисної моделі та у досліджуваного зразка, визначають одиничний показник конкурентоспроможності. Всередині кожної групи критеріїв проводять ранжування показників за ступенем їх значущості для споживача. Далі розраховують групові показники зведеного параметричного індексу конкурентоспроможності за споживчими й економічними властивостями та інтегральний показник конкурентоспроможності.

Вищенаведений підхід знайшов своє місце у роботах авторів [1, 2, 3 та ін.]. На

початку виділяють найбільш важливі для споживача характеристики товару, що, як правило, відображають співвідношення якості та ціни його споживання. Для порівняння обирається базовий зразок, що може бути еталоном або конкурентом по відношенню до оцінюваного виробу. Для кожної характеристики розраховуються одиничні показники конкурентоспроможності за формулою 1 або 2.

$$q_i = \frac{P_i}{P_{oi}} \text{ або } q_i = \frac{P_{oi}}{P_i}, \quad (1,2)$$

де  $q_i$  - одиничний показник конкурентоспроможності;

$P_i$  - значення характеристики оцінюваного товару;

$P_{oi}$  - значення характеристики товару, який приймається за базовий зразок.

Далі для кожного показника визначається його питома вага, залежно від того наскільки він є важливим для споживача.

На подальшому етапі здійснюють розрахунки групових критеріїв конкурентоспроможності за якісними (3) та економічними (4) параметрами:

$$Q_{\text{я}} = \sum_{i=1}^n q_i \cdot a_{\text{я}i} \text{ або } Q_{\text{е}} = \sum_{i=1}^m q_i \cdot a_{\text{е}i}. \quad (3,4)$$

Загальний показник конкурентоспроможності розраховується відношенням якісних параметрів до економічних:

$$K_{\text{заг}} = \frac{Q_{\text{я}}}{Q_{\text{е}}}. \quad (5)$$

Якщо загальний коефіцієнт конкурентоспроможності більше 1, то товар вважається конкурентоспроможним на ринку.

Серед недоліків традиційного методу слід виділити наступні:

1) при розрахунках параметрів конкурентоспроможності враховуються лише якість та ціна виробу. Не врахованими залишаються показники роботи підприємства, що також можуть впливати на рівень конкурентоспроможності його продукції, такі як конкурентоспроможність робочої сили, стан основних та оборотних фондів, маркетингова діяльність, показники рентабельності тощо;

2) крім врахування параметрів продукції, які цікавлять споживача, слід також враховувати спосіб задоволення потреби. Виробникові потрібно знати не лише чого хоче споживач, він має визначити яким чином їх задовольняти (які характеристики повинна мати продукція щоб повністю задовольняти споживача);

3) цей метод не прогнозує зміну конкурентоспроможності продукції у перспективному періоді, а тільки вимірює її на даний момент часу.

Автор [3] вважає, що дана методика більше підходить до оцінки конкурентоспроможності на етапі передпроектних досліджень, тому що вона дозволяє встановити основні характеристики продукції на основі опитувань споживачів, забезпечує обов'язкове виконання нормативних характеристик виробу, що підтверджує його відповідність державним та міжнародним стандартам;

б) маркетинговий підхід передбачає необхідність врахування не лише вимог споживача до його ціни та якості при оцінці конкурентоспроможності товару, а й факторів, що визначають конкурентоспроможність усієї маркетингової діяльності підприємства. До них належать: організація сервісу, гарантійне обслуговування, оперативність постачання, репутація підприємства, популярність його торгової марки та думка про неї споживача тощо.

Павлова Н.Н. [4] пропонує наступні етапи оцінки конкурентоспроможності для цього підходу: визначення вимог споживачів щодо характеристик виробу; оцінка

очікуваної конкурентоспроможності товару на основі характеристик, обраних покупцями; оцінка конкурентоспроможності маркетингу фірми в порівнянні з конкурентами; висновки про реальну конкурентоспроможність товару та визначення дій для її підвищення.

На першому та другому етапі автор пропонує вимірювати властивості товару та критерії його конкурентоспроможності методом експертних оцінок. Показники оцінюють балами з допомогою анкет-опитувань. Теж саме виконується і на третьому етапі відносно маркетингової діяльності фірми. Висновок про конкурентоспроможність товару робиться при порівнянні:

- 1) властивостей оцінюваної продукції і товару-аналогу;
- 2) рівня та результативності маркетингу досліджуваної фірми та її конкурентів.

Товар є конкурентоспроможним якщо рівні і першої і другої з вищенаведених складових є вищими, ніж у конкурентів, і навпаки. Якщо одна складова вище, а друга нижче, ніж у конкурента, то фірмі необхідно з'ясувати: які одиничні фактори здійснюють найбільший вплив на конкурентоспроможність товару та за рахунок чого, відповідно, її можна підвищити.

Недоліком подібних підходів є трудомісткість збору інформації, використання експертних методів, що підвищують суб'єктивність оцінки. Перевагами, на нашу думку, є можливість прогнозування конкурентоспроможності на майбутні періоди та встановлення факторів її зростання; а також врахування крім характеристик продукції, результатів маркетингової діяльності підприємства, яка визначає рівень конкурентоспроможності товару на етапах проектування та реалізації продукції.

Т.С. Мельник та О.В. Христофор [5] пропонують наступну інтерпретацію вищевказаного підходу. Вони вважають, що необхідно додатково оцінювати такий показник як рівень маркетингового оточення, а саме рекламу, імідж фірми, престиж торгової марки тощо.

Процес оцінки вони розбили на етапи:

- 1) оцінка якісних характеристик товару - класифікаційних, конструктивних, нормативних, естетичних та ергономічних параметрів;
- 3) оцінка вартісних показників (ціни товару, витрат споживча за весь строк експлуатації товару);
- 4) розрахунок індексу якісно-цінової конкурентоспроможності товару, як добуток індексу конкурентоспроможності за якісними та ціновими показниками;
- 5) оцінка рівня маркетингових (сервісних) факторів (термінів поставки товару, гарантійних зобов'язань продавця, сервісного обслуговування, умов оплати, ефективності реклами, іміджу виробника тощо). Автори вважають, що негативний вплив цих чинників може суттєво знизити конкурентоспроможність товару;
- 6) значення індексу якісно-цінової конкурентоспроможності товару (розрахованого на етапі 3) пропонується скоригувати з урахуванням впливу маркетингового середовища, тобто врахувати співвідношення на ринку попиту та пропозиції на даний товар, цінової еластичності попиту, місткості сегментів ринку, його насиченості тощо. Також пропонується визначити оптимальну ціну товару з урахуванням порівняльного рівня його конкурентоспроможності.

Оцінка конкурентоспроможності продукції на основі даного методу, з одного боку - дає можливість врахувати максимальну кількість важливих чинників, які характеризують не лише основні характеристики товару, а й здатність підприємства їх забезпечувати. З іншого боку, - подібні підходи являють собою занадто трудомісткий процес. Проте, для вирішення проблем оцінки конкурентоспроможності продукції на етапі її реалізації, вони є найбільш об'єктивними серед відомих методів і, тому, незамінними;

в) виробничий підхід - засновано на оцінці рентабельності продажів конкретного товару та його ринкової долі [6]. При розрахунку показника конкурентоспроможності автори пропонують використовувати середню геометричну від конкурентних переваг. Чим більшою є ринкова доля виробника товару і рентабельність його продажів, тим даний товар є більш конкурентоспроможним. Оскільки обидва показники - відносні величини, то автори вважають за доцільне використання середньої геометричної. Інтегральний показник розраховується для множини товарів та кожному з них присвоюється певний ранг. Для наочності автори пропонують використовувати Декартову систему координат, на яку і наноситься значення двох показників.

Дана методика цілком відповідає меті нашого дослідження, а саме оцінці конкурентоспроможності на етапі реалізації товару, оскільки вона допомагає у прийнятті стратегічних рішень при збуті товару, вказує яка продукція приносить підприємству найбільший прибуток, тобто є конкурентоспроможною. Недоліком ми вважаємо те, що, навіть якщо товар не є конкурентоспроможним на ринку, фірма не може відразу визначити за якими саме параметрами вона програє конкурентові.

Узагальнюючи вищевикладене, можна сказати, що кожен із розглянутих підходів може самостійно використовуватися для оцінки конкурентоспроможності продукції на різних етапах її життєвого циклу. Комплексне їх застосування може створити, на нашу думку, методику, яка надасть можливість врахувати усі впливові чинники й об'єктивно оцінити конкурентоспроможність продукції на усіх етапах її життєвого циклу.

Застосування запропонованого нами комплексного підходу до оцінки конкурентоспроможності продукції доцільно розбити на три етапи:

– визначення важливих для споживача характеристик товару та їх оцінка на етапі розробки та виробництва товару за допомогою традиційного підходу. Якщо на даному етапі визначений (досягнутий) рівень конкурентоспроможності товару виявився неприйнятним, то подальша його оцінка значення не має. Підприємству необхідно скоригувати якісні та/або цінові характеристики товару, з тим, щоб вони відповідали цілям конкурентної стратегії підприємства;

– якщо ж на даному етапі виробнику вдалося досягти прийнятний рівень конкурентоспроможності своєї продукції, то підтвердити це необхідно позитивними результатами оцінки маркетингової діяльності підприємства. Йдеться про врахування таких чинників, як: терміни доставки товару, гарантійні зобов'язання продавця, сервісне обслуговування, умови оплати, імідж виробника тощо. Вищевказані фактори порівнюються з аналогічними у конкурентів та ранжуються за ступенем важливості їх для споживача. Розраховується коефіцієнт конкурентоспроможності маркетингової діяльності фірми;

– визначення рентабельності продажів товару та його ринкової долі. Якщо при наявності високого порівнюваного рівня конкурентоспроможності товару за якісними та ціновими характеристиками, а також за рівнем маркетингової діяльності підприємства, фактичні показники рентабельності продажів та ринкової долі не відповідатимуть очікуваним значенням, підприємству слід шукати причину цьому у негативному впливі зовнішнього безпосереднього оточення (можливо конкуренти застосовують більш ефективні методи реклами та просування своєї менш конкурентоспроможної продукції).

Підбиваючи підсумок аналізу відомих із літературних джерел методик оцінки конкурентоспроможності продукції, слід відзначити, що всі вони мають ті або інші недоліки та переваги. Використання кожної з них є цілком доречним у певних умовах на певних етапах життєвого циклу товару. Питання про переваги тієї або іншої групи, на

нашу думку, є дискусійним. Уявляється, що відповідь на нього повинна здійснюватися на основі співставлення недоліків та переваг конкретної методики відповідно до цілей дослідження.

Більшість методик, заснованих на експертній оцінці та співставленні рівня цінкових та споживчих характеристик конкуруючої продукції, є малоефективними для виявлення рівня конкурентоспроможності товарів широкого вжитку через різноманітність споживчих вимог їхніх покупців. Проте, дані методики можливо з успіхом використовувати для продукції промислово-виробничого призначення. На нашу думку підходом, що дає можливість найбільш повно оцінити рівень конкурентоспроможності продукції, є комплексний метод, який враховує найбільшу кількість факторів, що на неї впливають. Проте його застосування потребує подальшого вдосконалення пов'язаних із ним підходів та методики розрахунку.

## Список літератури

1. Буркинський Б.В. Лазарева Е.В. Конкурентоспособность продукции и предприятия . - Одесса.: ИПРЗЗИНАН Украины, 2002. - 132 с.
2. Корж М.В. Управління конкурентоспроможністю продукції в промисловій сфері. - Краматорськ.: ДДМА, 2005. - 196 с.
3. Журило І.В. Конкурентоспроможність нової продукції промислово-виробничого призначення: теоретичні аспекти, методика прогнозування та забезпечення: Монографія: - Кіровоград, ПВЦ «Мавік», 2007. - 186 с.
4. Павлова Н.Н. Маркетинговий похід к оценке конкурентоспособности товара // Маркетинг в России и за рубежом - 2004. - №1 .- С. 82-89.
5. Мельник Т.С., Христофор О.Ф. Комплексна оцінка конкурентоспроможності товарів за умов сучасного ринку // Вісник ВПІ. - 2002. - №5. - С. 23-28.
6. Завьялов П.С., Каплина О.В., Зайченко Д.А. Ранговая оценка массового потребительского товара // Маркетинг в России и за рубежом. -2005. - №3. - С. 90-103.

Стаття посвящена проблеме управления конкурентоспособностью продукции предприятия, которая является новой и актуальной для теории и практики управления Украины. Обобщенно опыт оценки уровня конкурентоспособности продукции, показана классификация и взаимосвязь существующих методов и разработана на этой основе единственная комплексная методика, которая позволит объективно оценить данный показатель на всех этапах жизненного цикла продукции.

The article is devoted a problem management the competitiveness of products of enterprise, which is new and topically for a theory and practice of management in Ukraine. Generalized experience estimation level competitiveness of products, classification and intercommunication of existent methods is rotined and the unique complex method which will allow objectively estimating this index on all of the stages of life cycle products is developed on this basis.

*Одержано 22.04.09 р.*

**В.С. Сотніков, доц., канд. техн. наук, О.В. Шептенко, магістр**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## Дослідження основних тенденцій розвитку і функціонування промислового потенціалу з допомогою виробничих функцій

В статті описано особливості побудови виробничої функції Кобба-Дугласа для аналізу розвитку промислового потенціалу області. Проведено кореляційний аналіз, на основі порівняння коефіцієнтів кореляції зроблені висновки, котрі можуть служити для пошуку шляхів виходу з кризи економіки в Кіровоградській області.

**виробнича функція, виробництво, функція Кобба—Дугласа, кореляційний аналіз, Кіровоградська область, розвиток промисловості**

В умовах переходу України до ринкових відносин відбувається оновлення методологічних і практичних засад державного регулювання економіки. Засобами регулювання, складовими якого є прогнозування, програмування, стимулювання та контроль, у розвинених країнах здійснюється координація державних управлінських рішень і раціонально розподіляються ресурси виробництва не тільки за галузевою, територіальною, а ще і за часовою ознакою.

Неефективне використання існуючого промислового потенціалу України протягом останнього десятиріччя характеризується постійним зниженням чисельності зайнятих у промисловості, зношенням виробничих фондів, виникненням диспропорцій у структурі валового випуску продукції. Саме тому для невідкладного вирішення низки взаємопов'язаних поточних і перспективних завдань оснащеності основним капіталом, нарощування інвестицій, збільшення доданої вартості, підвищення якісного рівня продукції, актуальне дослідження теоретичних і практичних питань прогнозування розвитку промислового потенціалу Кіровоградської області.

Аспекти дослідження і прогнозування промислового потенціалу достатньо висвітлюються у працях зарубіжних і вітчизняних вчених. Вагомий внесок у створенні теоретико-практичної наукової бази економічного моделювання та прогнозування належить академікам Геєцу В.М., Лукінову І.І., вченим-економістам Бесєдіну В.Ф., Гончарову Ю.В., Євдокимовій І.М., Крючкової І.В., Панасюку Б.Я., Пашуті М.Т., Савченку А.Г., Якубовському М. М. та іншим.

Водночас, прискорення структурних перетворень, перехід від етапу спаду до етапу зростання, значний вплив виробничої сфери на розвиток економіки, змушує проводити оновлення й розширення методологічних засад регулювання розвитку промисловості як на загальнодержавному, так і на галузевому рівні. Вдосконалення методичного забезпечення моделювання і прогнозування основних показників розвитку промисловості в галузевому розрізі є нагальною потребою для виявлення позитивних і негативних міжгалузевих пропорцій й тенденцій, обґрунтування доцільних напрямків та заходів розвитку економіки.

Метою написання даної статті є розробка методів і моделей прогнозування розвитку промисловості для підвищення ефективності управлінських рішень при розробці промислової політики завдяки вдосконаленню макроекономічної та галузевої структури, аналіз показників розвитку промисловості Кіровоградської області,

вивчення системи показників розвитку промислового потенціалу Кіровоградської області, а також дослідження основних тенденцій розвитку і функціонування промислового потенціалу області за останні дев'ять років. Відповідно до мети дослідження в роботі були поставлені і послідовно вирішені такі задачі:

- визначення ролі і місця методів та важелів державного регулювання промисловості в умовах структурних перетворень на основі прогнозування й моделювання;

- розробка методик економіко-математичного моделювання та прогнозування динаміки основних показників розвитку промислового потенціалу Кіровоградської області, вибір пріоритетів для формування регіональних стратегій розвитку області;

- обґрунтування можливостей застосування виробничих функцій для моделювання та прогнозування розвитку промисловості області;

- побудувати та проаналізувати виробничу функцію для промисловості, а також провести кореляційний аналіз для визначення стану промислового потенціалу.

Тема економічної кризи на сьогодні є дуже актуальною, тому що не знаючи причин кризи в Україні, неможливо знайти шляхи до її подолання.

Криза багато в чому викликана внутрішніми причинами. Одним із заходів подолання економічної кризи є використання виробничої функції, завдяки якому можна визначити причини кризових явищ в промисловості України для подальшого пошуку шляхів спрямованих на покращення економічної ситуації в країні.

Виробнича функція (ВФ) є економіко-статистичною моделлю процесу виробництва продукції в даній економічній системі й виражає стійку закономірну кількісну залежність між об'ємними показниками ресурсів і випуску продукції.

Виробнича функція (ВФ) будується для розв'язання певних економічних задач, що стосуються аналізу, прогнозування й планування. Використовується ВФ як самостійно, так і в складі більш загальних економіко-математичних моделей. Мету побудови ВФ можна охарактеризувати як аналіз чинників щодо суттєвого впливу їх на обсяги випуску продукції. Одним із прикладів виробничої функції є функція Кобба-Дугласа.

Функція Кобба—Дугласа:

$$Y = AK^\alpha L^\beta, \quad (1)$$

де Q - об'єм випуску;

A - виробничий коефіцієнт, що показує пропорційність всіх функцій і змінюється при зміні базової технології;

K, L- капітал і праця;

$\alpha, \beta$  - коефіцієнти еластичності об'єму виробництва за витратами капіталу і праці.

Ця функція найчастіше використовується для формалізованого опису середньомасштабних господарських об'єктів та економіки країни.

Виробнича функція Кобба—Дугласа зв'язує випуск (або інший кінцевий результат) із розміром виробничих факторів у вигляді добутку обсягів застосованих факторів із визначеними степеневими коефіцієнтами.

Дослідження проводиться на базі статистичних показників Кіровоградської області, що зведені в табл. 1.

Таблиця 1 - Основні показники розвитку промисловості Кіровоградської області за 1999-2007 рр.

Роки	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Обсяг реалізованої продукції промисловості (у фактичних цінах), млн. грн.	924,1	1209,9	1593,9	1805,5	2187,7	3025,5	3484,9	4123,1	5602,9
Основні засоби промисловості (у фактичних цінах, на кінець року), млн. грн.	4556,1	5099,9	5601,1	6149,9	6012,9	6060,8	6670,8	7037,5	7865,6
Річний фонд заробітної плати найманих працівників у промисловості, млн. грн.	0,124	0,183	0,222	0,248	0,284	0,368	0,465	0,601	0,781

На базі зібраних даних ми створимо матрицю, після чого виконаємо логарифмування обох частин формули 1.

$$X := \begin{pmatrix} 124,122 \\ 182,957 \\ 221,711 \\ 247,805 \\ 283,884 \\ 368,064 \\ 464,695 \\ 601,260 \\ 780,952 \end{pmatrix} \quad G := \begin{pmatrix} 4556,1 \\ 5099,9 \\ 5601,1 \\ 6149,9 \\ 6012,9 \\ 6060,8 \\ 6670,8 \\ 7037,5 \\ 7865,6 \end{pmatrix} \quad D := \begin{pmatrix} 924,1 \\ 1209,9 \\ 1593,9 \\ 1805,5 \\ 2187,7 \\ 3025,5 \\ 3484,9 \\ 4123,1 \\ 5602,9 \end{pmatrix} .$$

Таким чином модель приводиться до лінійного вигляду.

$$Z_1 := \ln(X); \quad Z_2 := \ln(G); \quad Y := \ln(D);$$

$$Z_1 = \begin{pmatrix} 4,821 \\ 5,209 \\ 5,401 \\ 5,513 \\ 5,649 \\ 5,908 \\ 6,141 \\ 6,399 \\ 6,661 \end{pmatrix} ; \quad Z_2 = \begin{pmatrix} 8,424 \\ 8,537 \\ 8,631 \\ 8,724 \\ 8,702 \\ 8,71 \\ 8,805 \\ 8,859 \\ 8,97 \end{pmatrix} ; \quad Y = \begin{pmatrix} 6,829 \\ 7,098 \\ 7,374 \\ 7,499 \\ 7,691 \\ 8,015 \\ 8,156 \\ 8,324 \\ 8,631 \end{pmatrix} ;$$

$$Z := \begin{pmatrix} 1 & 4,821 & 8,424 \\ 1 & 5,209 & 8,537 \\ 1 & 5,401 & 8,631 \\ 1 & 5,513 & 8,724 \\ 1 & 5,649 & 8,702 \\ 1 & 5,908 & 8,71 \\ 1 & 6,141 & 8,805 \\ 1 & 6,399 & 8,859 \\ 1 & 6,661 & 8,97 \end{pmatrix} .$$

Параметри моделі виробничої функції Кобба-Дугласа визначали за допомогою економетричних методів та з використанням пакету прикладних програм Mathcad.

Виконавши операції над матрицями, знаходимо:  $A := (Z^T \cdot Z)^{-1} \cdot Z^T \cdot Y$ .

У результаті функція Кобба-Дугласа для промисловості Кіровоградщини набуває вигляду:  $Y = 16.945 \cdot K^{-0.12} \cdot L^{1.035}$ .

Отримана в результаті обчислень формула відображає основні тенденції розвитку промисловості області, формулу можна трактувати як виробничу функцію, оскільки між параметрами моделі виконується канонічне співвідношення:  $L_1 + L_2 \approx 1$ .

У нашому випадку  $L_1 = -0,12$ , це означає коефіцієнт еластичності випуску по фондам,  $L_2 = 1,035$  – коефіцієнт еластичності випуску по працезатратам.

Оскільки  $L_2 \gg L_1$  промисловість області є надзвичайно трудомісткою. Більше того, від’ємний коефіцієнт еластичності по фондам вказує на вкрай небезпечну ситуацію з основними засобами виробництва в області.

Виконаємо перерахунок вартості основних засобів промисловості у цінах 1998 року, результати розрахунку показані в табл. 2.

Таблиця 2 - Обсяг основних засобів промисловості у цінах 1998 р.

Роки	Основні засоби промисловості, млн. грн.	Індекси цін виробництва промислової продукції	Обсяг основних засобів у промисловості в цінах 1998 року
1999	4556,1	124,1	3671,31
2000	5099,9	132,2	3109,69
2001	5601,1	108,1	3164,46
2002	6149,9	109,2	3186,47
2003	6012,9	119,0	2614,30
2004	6060,8	112,6	2340,07
2005	6670,8	112,8	2284,52
2006	7037,5	115,4	2088,27
2007	7865,6	139,8	1669,97

Результати розрахунку показують, що у 2007 їх вартість у порівнянні з 1999 роком зменшилася у 2,2 рази. Хоча така ситуація є характерною для економіки України в цілому, вважати її допустимою не можна, зокрема саме ситуація з основними фондами, на наш погляд, не дозволила отримати достовірні дані для побудови виробничої функції для економіки України. Розвиток ситуації у цьому ж напрямку у майбутньому може призвести лише до вичерпання основних засобів, їх повного фізичного зносу (моральний знос уже відбувся) і в результаті до масової зупинки виробництва. Ми вважаємо, що це є одною з причин кризи економіки області.

Для виходу з даної ситуації необхідно, щоб витрати на оновлення основних засобів промисловості в області складали не менше 12% від обсягу реалізованої продукції. Саме для цього потрібно залучати як зовнішні, так і внутрішні інвестиції: прозоре та цілеспрямоване використання інвестицій може бути для інвесторів лише привабливим фактором, тому цей процес повинен відбуватися максимально відкрито.

Переваги фондомісткого виробництва очевидні: це і посилення конкурентних позицій внаслідок використання новітньої техніки та технологій, і збільшення привабливості модернізованого виробництва для інвесторів та збільшення виробничих можливостей.

Потрібно також врахувати, що внаслідок вкрай несприятливої ситуації з трудовими ресурсами в області (гостра демографічна криза значно підсилюється

трудовою міграцією), можливості трудомісткої орієнтованої економіки можуть бути вичерпані уже найближчим часом.

Для пошуку шляхів подолання виходу з кризової ситуації проведемо кореляційний аналіз. Він найбільш суттєво відобразить стан економіки області.

Для проведення кореляційного аналізу сформуємо вибірку даних на досліджуваних показниках. У наведеній нижче таблиці 2 у стовпчиках розташовані дані по таким показникам:

- 1 – обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн.;
- 2 - індекс цін виробників промислової продукції;
- 3 – індекс споживчих цін;
- 4 – обсяг інвестицій в основний капітал, млн. грн.;
- 5 – обсяг експорту товарів, тис дол. США;
- 6 – обсяг імпорту товарів, тис дол. США;
- 7 – рівень цін виробників промислової продукції по відношенню до 1998 року;
- 8 – рівень споживчих цін по відношенню до 1998 року;
- 9 – індекси обсягу виробництва валової продукції сільського господарства, % до 1990 року;

Таблиця 3 - Дані для кореляційного аналізу

Роки	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1999	924,1	124,1	124,9	220,4	45151,8	23669,1	1,241	1,249	49,9
2000	1210	132,2	125,4	270,8	51899,8	28188,4	1,64060	1,56624	54,8
2001	1593,9	108,4	108,1	417,2	76345,9	36817,7	1,77841	1,69311	64,8
2002	1805,5	109,2	96,1	506,7	72333,6	28993,7	1,94202	1,62708	65,7
2003	2101,1	119	110,4	699,2	99740,3	50172,4	2,31101	1,79629	54,3
2004	3025,5	112,6	115,5	1356,9	199950	84026,8	2,60219	2,07472	68,2
2005	3484,9	112,8	110	1284,7	199373	97853,6	2,93528	2,28219	67,8
2006	4123,1	145,5	109,1	1776,9	189015	99371,1	4,27083	2,48987	68,7
2007	5602,9	115,5	113,4	2481,7	272465	178620	4,93281	2,82351	49,6

Після дослідження кожної вибірки на репрезентативність необхідно провести дослідження взаємозв'язків між відповідними статистичними показниками. Ці взаємозв'язки можуть проявлятися у функціональній або стохастичній формах. З практичної точки зору функціональними співвідношеннями між соціально-економічними показниками можна знехтувати, для таких показників характерні стохастичні (статистичні) зв'язки, коли кожному значенню випадкової факторної ознаки відповідає певна множина значення результуючої ознаки.

Якщо зміна однієї випадкової величини пов'язана зі зміною середнього значення іншої, то говорять про кореляційну залежність. Інтенсивність та напрям зв'язку між двома випадковими величинами  $x_i$  та  $y_i$  можна характеризувати з допомогою коефіцієнта парної кореляції.

При цьому:  $|r_{xy}| \leq 1$

$$|r_{xy}| \begin{cases} 0,1/0,3 \text{ зв'язок слабкий} \\ 0,3/0,7 \text{ зв'язок середній} \\ 0,7/1,0 \text{ зв'язок тісний} \end{cases}$$

Слід зазначити, що коефіцієнт парної кореляції використовується в основному для аналізу інтенсивності лінійного зв'язку.

Для статистичної оцінки значущості коефіцієнта кореляції обчислюємо величину:

$$t_{\text{розр}} = \sqrt{\frac{\tilde{A}_{xy^2}}{1 - \tilde{A}_{xy^2}}} (n - 2), \quad (2)$$

що має t-розподіл Стюдента. Якщо  $t_{\text{розр}} > t_{\text{кр}}$ , де  $t_{\text{кр}}$  для заданої ймовірності і  $n-2$  ступенів вільності знаходять з таблиць, то це означає наявність лінійного зв'язку.

При цьому:

$\Gamma_{xy} < 0$  означає монотонно спадаючий зв'язок;

$\Gamma_{xy} > 0$  означає монотонно зростаючий зв'язок.

Виконавши розрахунки коефіцієнтів парної кореляції, маємо такі результати:

$\Gamma_{1-4} = 0,993$  – це означає наявність дуже тісного зв'язку між обсягом реалізованої продукції та обсягом інвестицій в основний капітал;

$\Gamma_{1-5} = 0,965$  – дуже тісний зв'язок між обсягом реалізованої продукції та обсягом експорту;

$\Gamma_{1-6} = 0,98$  – дуже тісний зв'язок між обсягом реалізованої продукції та обсягом імпорту;

$\Gamma_{1-7} = 0,98$  – дуже тісний зв'язок між обсягом продукції та рівнем цін виробників;

$\Gamma_{1-8} = 0,987$  – дуже тісний зв'язок між обсягом продукції та рівнем споживчих цін.

Ці результати свідчать про значний позитивний вплив на промислове виробництво таких факторів як обсяг інвестицій та інтенсивність зовнішньоекономічної діяльності, а також про дуже значний вплив на нього рівня цін.

В той же час залежність між цінами виробників промислової продукції і споживчими цінами виявляється досить помірно –  $\Gamma_{2-3} = 0,393$ . Необхідно відмітити відсутність зв'язку між обсягами промислового та сільськогосподарського виробництва, якщо кореляцію проводити по відповідним рокам ( $\Gamma_{1-9} = -0,08$ ) і досить суттєвий зв'язок, коли брати рівень виробництва с/г продукції попереднього року до рівня виробництва промислової продукції поточного року:  $\Gamma_{1-9}^* = 0,658$ .

Оцінимо значущість останнього коефіцієнта за критерієм Стюдента.

Маємо:

$$t_{\text{розр}} = \sqrt{\frac{0,658^2}{1 - 0,658^2}} (9 - 2) = 2,31. \quad (3)$$

За таблицями критичних значень критерію Стюдента  $t_{\text{кр}} = 2,26$  (рівень довіри 95%).

Оскільки  $t_{\text{розр}} > t_{\text{кр}}$ , то це свідчить про наявність зв'язку між вказаними показниками і, отже, про значну залежність обсягів промислового виробництва від обсягу с/г виробництва. Таким чином, позитивні показники, досягнуті сільгоспвиробниками у 2008 році повинні дати позитивний ефект для промисловості області у 2009 році.

Цей метод найбільш суттєво відобразив стан економіки області. Результати аналізу свідчать про значний позитивний вплив на промислове виробництво таких факторів як обсяг інвестицій та інтенсивність зовнішньоекономічної діяльності, а також про дуже значний вплив на нього рівня цін.

В даній статті було описано особливості побудови виробничої функції Кобба-Дугласа для аналізу розвитку промислового потенціалу області. Проведено кореляційний аналіз, на основі порівняння коефіцієнтів кореляції зроблені висновки,

котрі можуть служити для пошуку шляхів виходу з кризи економіки в Кіровоградській області.

В результаті проведених досліджень доходимо до таких висновків:

1. Як показав аналіз побудованої в даному дослідженні виробничої функції промисловості області, остання є надзвичайно трудомісткою. Від'ємний коефіцієнт еластичності по фондам вказує на вкрай небезпечну ситуацію з основними засобами виробництва в області: їх вартість у реальних цінах у 2007 році у порівнянні з 1999 роком зменшилась у 2,2 рази. Така ситуація уже в недалекому майбутньому може привести до повного фізичного зносу основних засобів і масової зупинки виробництва, тим більше, що можливості трудомісткого спрямування економіки області, внаслідок гострої демографічної кризи, майже вичерпано.

Для виходу з даної ситуації необхідно, щоб витрати на оновлення основних засобів промисловості області складали не менше 12% від обсягу реалізованої продукції. Саме у цьому напрямку доцільно спрямувати внутрішні і зовнішні інвестиції.

2. Проведений кореляційний аналіз факторів, що визначають стан промислового потенціалу області, показав, що для розвитку промислового потенціалу області дуже великий вплив мають такі фактори, як обсяг інвестицій та інтенсивність зовнішньо-економічної діяльності (причому як щодо експорту, так і щодо імпорту). Дуже значний вплив на промислове виробництво мають також ціни виробників та рівень споживчих цін.

Одним із шляхів подолання кризових явищ є залучення нового обладнання та запровадження нових технологій. Створення сучасної виробничої інфраструктури сприятиме збільшенню виробництва високоякісних товарів та послуг, підвищенню інвестиційної привабливості області, досягненню високого рівня продуктивної зайнятості населення, що може суттєво змінити ситуацію на краще і дозволить суттєво поліпшити стан промислового розвитку області.

Підводячи підсумок можна сказати, що дуже важливими для економічної стабілізації і подальшого зростання є структурні зрушення в промисловості, реформування її структури на засадах випереджаючого розвитку наукоємних галузей.

## Список літератури

1. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2007 рік/ За ред. Л. Б. Дівель, відповідальний за випуск В. Г. Яковенко. Головне управління статистики в Кіровоградській обл., 2008. – 452 с.
2. Статистичний щорічник України за 2007 рік/ За ред. О.Г. Осауленка, відповідальний за випуск П. П. Забродський. Державний комітет статистики України, К.: Видавництво “Консультант”, 2008. – 643 с.
3. Вітлінський В. В. Моделювання економіки: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003.— 407 с.
4. Грабовецький Б.Є. Виробничі функції: теорія, побудова, використання в управлінні виробництвом. Монографія – Вінниця: УНІВЕРСАМ-Вінниця, 2006. – 137 с.
5. Чупров А.А. Основные проблемы теории корреляции. – М.: Госстатиздат, 1960. – 358 с.
6. Галуза С.Г., Артемов В.И., Бутенко А.А. Особенности регионального развития в Украине // Вісник економічної науки України 2004, №2. – С. 7 – 26.

В статтю описані особливості побудови виробничої функції Кобба-Дугласа для аналізу розвитку промислового потенціалу області. Проведен кореляційний аналіз, на основі порівняння коефіцієнтів кореляції зроблені висновки, які можуть служити для пошуку шляхів виходу з кризи економіки в Кіровоградській області.

*Одержано 14.05.09 р.*

## Дослідження стану формування населення як працересурсного потенціалу Кіровоградської області

Приведені результати дослідження стану формування населення регіону як його працересурсного потенціалу. Виявлено, що майже всі регіональні показники, зв'язані з формуванням населення, поступаються середньоукраїнським.

**формування населення, працересурсний потенціал, регіон, вікові групи, природний приріст, міграція**

Відсутність цілеспрямованого соціально обґрунтованого впливу держави на розвиток регіонів призводить до територіального нерівномірного розміщення економічного потенціалу та інфраструктурних зміщень, посилення просторової диференціації регіонів за економічними і соціальними вимірами та появи відсталих у розвитку територій. У роботі [1] відмічається, що в Україні сформувалися значні диспропорції у структурі відтворення, відсутня збалансована інфраструктура, нераціонально використовується економічний, природно-ресурсний та науково-виробничий потенціал регіонів. Для зближення рівнів розвитку регіонів важливими є наступні рушійні сили: врегулювання державою матеріальних і людських ресурсів; трудова міграція; економічна і політична інтеграція; стабільність і ефективність державних інституцій; економічна політика та широке впровадження новітніх технологій [2, С.132]. Як видно, на першому місці виступають людські ресурси. Про важливість людських ресурсів В. Томас відмічає наступне: „Цінність компанії є її люди. Якщо ви спалите всі наші заводи, але залишите людей, ми зможемо швидко стати на ноги. Заберіть наших людей, і ми вже ніколи не зможемо підвестися” [3, С.65]. В той же час в Україні за 1991...2007рр. численність населення зменшилася на 5,5 млн. осіб. Це призводить до дефіциту трудових ресурсів, зменшення обсягів ВВП країни, що створює реальну загрозу національній, а у тому числі, і економічній безпеці країни. Вже нині Україна знаходиться перед викликом майбутнього: жити і працювати в умовах колосального вичерпання демографічного, зокрема, трудового потенціалу [4, С.25]. Тепер основним джерелом приросту робочої сили для новостворених робочих місць у суспільному господарстві є природний і механічний приріст чисельності зайнятих, а також абсолютне звільнення працюючих в результаті науково-технічного прогресу. Оскільки останній напрямок черпання трудових ресурсів, особливо в Україні в даних умовах, обмежений, регіональний ринок праці формується передусім за рахунок природного відтворення осіб працездатного віку. Тому демографічні фактори відносяться до числа найважливіших у розвитку регіонів. У структурі робочої сили регіону демографічна система є базою, що визначає її кількісні і якісні характеристики, від яких в значній мірі залежить його економічна розвинутість. Враховуючи, що Кіровоградська область відноситься до числа депресивних, нерозвинутість трудових ресурсів стримує її сталий розвиток, а також сталий розвиток економіки України, передбачений законодавством. Враховуючи сказане і те, що в Україні поки що не створена високоскоординована та всеохоплююча система економічного регулювання

процесів регіонального відтворення робочої сили, тема статті, спрямованої на вивчення формування демографічної системи регіону, є актуальною.

Працересурсний потенціал виражає відносини між членами суспільства, спрямовані на відтворення ресурсів праці. Він характеризується чисельністю трудових ресурсів, їх статево-віковою структурою, рівнем освіти і професійно-кваліфікаційної підготовки, технічним оснащенням праці, фондом робочого часу, станом здоров'я, дисципліни та іншими соціально-економічними чинниками [5, С.86]. Численність трудових ресурсів виступає як головна складова працересурсного потенціалу регіону, особливо її значущість підвищується в умовах неперервного скорочення населення в Україні до 2050р. за прогнозними даними відділу економічних і соціальних досліджень ООН до 26 млн. осіб і за даними Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України – до 36,3 млн. осіб. Чисельність трудових ресурсів регіону прямо зв'язана з чисельністю його населення.

Загальні питання формування працересурсного потенціалу в регіонах розробляють Д. Стеченко [6], М. Хвесик, Л. Горбач, П. Пастушенко [7], Е. Зінь [8] Я. Олійник, С. Запотоцький, О. Кононенко А. Мельничук, В. Пасько [5], В. Семенов [9] та інші. Окремі автори розробляють більш вузькі питання даної проблеми. Л. Лісогор досліджує соціально-демографічні детермінанти формування пропозиції робочої сили на ринку праці [10] та освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні [11], І. Заюков – компоненти сучасної демографічної кризи в Україні та їх вплив на трудовий потенціал [12], Г. Губані – проблеми здійснення регіональної діагностики розвитку продуктивних сил [13], Є. Ахромкін – проблему розвитку і використання людських ресурсів у Луганській області [14], Т. Драгунова, Л. Чвертко – характеристики трудового потенціалу населення Східного Поділля та Центрального Придніпров'я [15]. В той же час стан формування населення як працересурсного потенціалу регіону, особливо у його кількісному вираженні, ніхто не досліджував.

Метою даної роботи є дослідження стану формування населення як працересурсного потенціалу стосовно умов Кіровоградського регіону.

Демографічний потенціал будь-якого регіону кількісно визначається числом його жителів. Одним з основних критеріїв визначення працересурсного потенціалу виступає віковий ценз, за яким все населення регіону поділяється на три групи: допрацездатного віку (діти, юнаки на дівчата віком до 16 років), працездатного віку (чоловіки у віці до 59 років і жінки у віці до 54 років включно), післяпрацездатного віку (пенсіонери). З цих категорій населення регіону формується економічно активне населення – це населення обох статей віком 15...70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Зайняте населення є найбільш головною частиною економічно активного населення. Завдяки цій частці населення функціонує суспільне виробництво, вона своєю працею утримує все населення регіону – дітей, всіх, хто навчається (як свою майбутню зміну), хворих, інвалідів і тих, хто за віком вийшов зі складу працездатного населення (своїх попередників). Формування даної активної частки населення є достатньо складним суспільним процесом, оскільки воно повинно володіти багаточисельними характеристиками, які необхідно забезпечити. Однак невід'ємною умовою тут виступає фактор чисельності та певних якісних ознак. До них насамперед необхідно віднести наступні: кількість населення та динаміка її зміни; розподіл за статтю та основними віковими групами; чисельність осіб післяпрацездатного віку, їх структура та динаміка; значення загальних коефіцієнтів народжуваності, смертності та природного приросту населення; динаміка та структура причин смертності; показники та динаміка міграції населення.

Дослідження стану формування населення як працересурсного потенціалу регіону вимагає встановлення базису порівняння. Певні країни або регіони мають високі значення перерахованих показників, інші низькі. Враховуючи, що Кіровоградська область відноситься до депресивних регіонів, то їй на першому етапі необхідно досягти всеукраїнських показників. Тому за базисні доцільно прийняти значення показників, що відповідають середнім по Україні.

Однією з основних властивостей населення є його відтворення шляхом постійної зміни поколінь у їхній соціально-економічній обумовленості. Процес відтворення населення становить його природний рух. У табл.1 приведені зміни чисельності населення в Україні та Кіровоградській області за останні п'ять років. Як видно з даних таблиці, чисельність населення як в Україні, так і в Кіровоградській області з року в рік скорочується. В Україні скорочення відбулося на 1249770 осіб, а в Кіровоградській області – на 60284 особи. В Україні абсолютне скорочення чисельності чоловіків дещо більше, ніж жінок. В Кіровоградській області навпаки абсолютне скорочення стосувалося в більшій мірі жінок. За даний період чисельність населення в Україні скоротилася на 2,63 %, а в Кіровоградській області – на 5,51%, що в два рази більше. Тобто, темпи скорочення чисельності населення в Кіровоградській області в два рази перевищують середньоукраїнські показники. І в Україні, і в Кіровоградській області відносне скорочення чисельності чоловіків вище, ніж жінок.

Таблиця 1 – Розподіл постійного населення в Україні та Кіровоградській області за статтю

	2004	2005	2006	2007	2008	2008р. у % до 2004р.
Україна						
Все населення, осіб	47442079	47100462	46749170	46465691	46192309	-2,63
Чоловіки, осіб	21926809	21753993	21574667	21434680	21297678	-2,87
Жінки, осіб	25515270	25346469	25174503	25031011	24894631	-2,43
На 1000 жінок припадає чоловіків	859	858	857	856	856	-0,35
Кіровоградська область						
Все населення, осіб	1093609	1077504	1060763	1046668	1033325	-5,51
Чоловіки, осіб	501139	493265	485166	478515	472172	-5,78
Жінки, осіб	592470	584239	575597	568153	561153	-5,29
На 1000 жінок припадає чоловіків	846	844	843	842	841	-0,59

Важливим показником працересурсного потенціалу є і співвідношення чисельності чоловіків і жінок. При переважанні жінок у складі населення регіону економічно активна його частка також буде мати такі ознаки. Відповідно даним статистики, в 1990р. в Україні 52% економічно активного населення склали жінки, у 2001р. частка жінок зменшилася до 46,3%. У економічно розвинених країнах частка жінок у економічно активному населенні не перевищувала третину. Найбільша в Україні серед працюючих чисельність жінок у торгівлі (85%), охороні здоров'я (80%), освіті (74%), культурі (72%) [16, С.85]. Надмірна зайнятість жінок негативно позначається на їх здоров'ї, народженні потомства і вихованні дітей. З даних табл. 1

видно, що як в Україні, так і в Кіровоградській області на 1000 жінок чоловіків припадає менше. Показники в Кіровоградській області гірші порівняно з середньоукраїнськими. За період, що розглядається, показники погіршуються, однак відносно зменшення даного співвідношення в Кіровоградській області в 1,69 рази більше. Це більш негативно відбивається і на шлюбності в Кіровоградській області.

Вік людини виступає як найважливіша характеристика будь-яких демографічних подій. Зокрема, з поняттям „вік” зв’язана вікова структура населення – розподіл за віковими групами і віковими контингентами. В економіці розрізняють поділ населення за наступними віковими групами: молодші за працездатний вік, представники працездатного віку, старші за працездатний вік. Населення працездатного віку є основою формування всіх інших категорій населення, пов’язаних з процесом зайнятості. На рис.1 наведено розподіл постійного населення за основними віковими групами в Україні та Кіровоградській області в 2004 і 2008рр. З рис.1 видно, що в ці роки характер розподілу постійного населення за даними віковими групами залишається незмінним. У складі населення порівняно низька частка осіб, молодших за працездатний вік, і значно більша тих, хто старший за працездатний вік. Характерним є те, що у Кіровоградській області представників, молодших за працездатний вік, дещо більше ніж в середньому по Україні, а осіб, старших за працездатний вік, більше порівняно з середньоукраїнським показником. З іншого боку, людей працездатного віку в Кіровоградській області на 2,4...2,5% менше, ніж в Україні. Існує тенденція зростання серед населення і України і регіону частки осіб працездатного віку і старших за працездатний вік. Навпаки, частка осіб, молодших за працездатний вік, відповідно зменшується. В Кіровоградській області даний процес протікає більш інтенсивно, оскільки ці зміни склали за період, що розглядається, 1,7%, а в Україні – 1,5%. Якщо частка молодших вікових груп неухильно скорочується, а частка старших збільшується, то такий феномен називають демографічним постарінням. Головною причиною цього є зниження народжуваності. Польський демограф Е.Россет ще раніше передбачав п’яту фазу демографічного переходу, яка характерна перевищенням смертності над народжуваністю. Він відмічає, що довгострокове панування п’ятої фази загрожує загибеллю націям, які уражені цим процесом. Оскільки тенденція постаріння населення неминуче виявляється визначальною, то слід враховувати, що це є об’єктивний, історично зумовлений процес і його наслідки необоротні. Необхідно усвідомляти його неминучість та історичний характер і враховувати це у суспільній практиці.

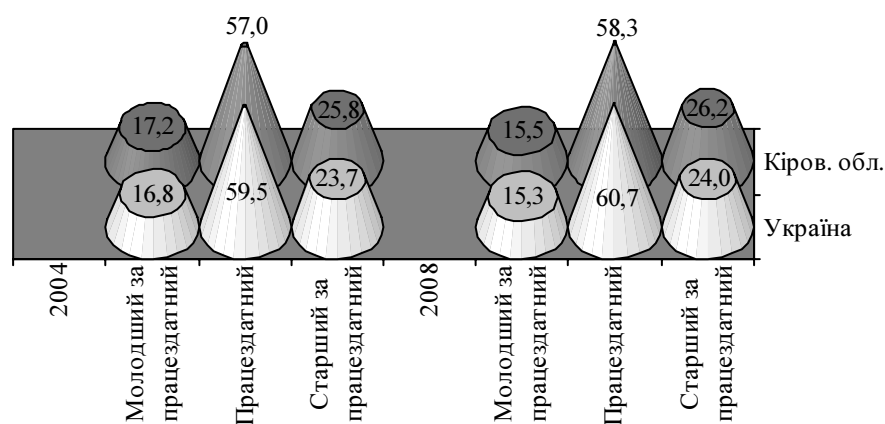


Рисунок 1 – Розподіл постійного населення за основними віковими групами в Україні та Кіровоградській області в 2004 р. та 2008 рр. у відсотках до всього населення

Важливим фактором, що ускладнює економічні та соціальні процеси в країні та окремих регіонах є надмірна чисельність та структурні особливості пенсіонерів, особливо в умовах скорочення частки працюючих серед усього населення. На рис.2 приведена структура пенсіонерів за видами пенсійного забезпечення в Україні та Кіровоградській області. З рис.2 видно, що структурний склад пенсіонерів в Кіровоградській області практично однаковий з всеукраїнськими показниками.

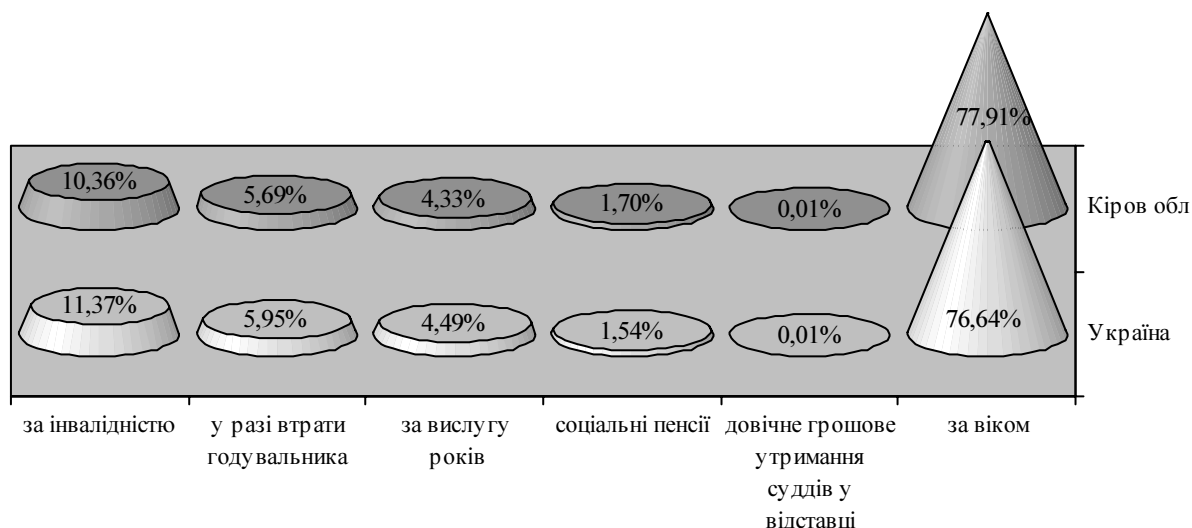


Рисунок 2 – Структура пенсіонерів за видами пенсійного забезпечення в Україні та Кіровоградській області у 2008 р., у %

В регіоні навіть дещо менша частка пенсіонерів за інвалідністю, порівняно з середнім показником по Україні. Кількісні показники (рис.3) тут не на користь регіону. В Кіровоградській області в основному на 14 пенсіонерів на 1000 осіб населення більше, ніж в середньому по Україні (рис.3), що створює певну напруженість. Крім того, в середньому по Україні цей показник з роками поступово падає, а в регіоні він коливається, маючи ту ж тенденцію падіння.

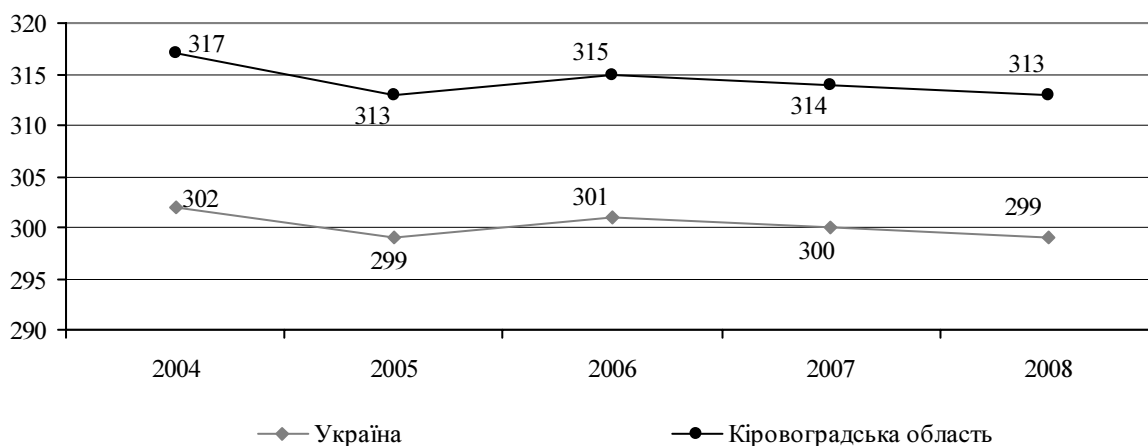


Рисунок 3 – Динаміка чисельності пенсіонерів на 1000 осіб населення в Україні та Кіровоградській області

У економіці регіону для характеристики трудового потенціалу суттєвим показником є чисельність наявних трудових ресурсів та джерела їх поповнення. В умовах, що склалися, трудові ресурси можуть поповнюватися в основному за рахунок молоді, що входить у працездатний вік. Тому значним джерелом поповнення трудових ресурсів регіону виступають особи, старші за працездатний вік, що в основному зв'язано з низьким рівнем соціального забезпечення і необхідності працювати до глибокої старості. Висока питома вага осіб непрацездатного віку як в Україні, так і в регіоні в наступних сферах: наука і наукове обслуговування; геологія і розвідка надр; геодезична і гідрометеорологічна служби; сільське господарство; зв'язок. Значною є також частка працюючих пенсіонерів у промисловості, будівництві, мистецтві. Поступове збільшення серед працюючих частки осіб у віці, старшому за працездатний, є негативною тенденцією, оскільки однією з найбільш важливих якісних характеристик трудобезпеженості саме є питома вага працездатного населення у працездатному віці в складі трудових ресурсів.

Тенденція постаріння населення в Україні є об'єктивним історичним процесом, який направити зворотним шляхом не можливо, однак на нього можна впливати позитивно, зменшуючи темпи падіння чисельності. Розглянемо основні складові такого впливу. На рис.4 приведені значення загальних коефіцієнтів народжуваності, смертності та природного приросту населення в Україні та Кіровоградській області у 2007 р. З рис.4,а видно, що кількість народжених як в Україні, так і в Кіровоградській області на 1000 наявного населення практично знаходиться на одному рівні. Це стосується як загальних показників, так і показників у міських поселеннях і сільській місцевості. І все ж таки у Кіровоградській області значення показників дещо нижчі, ніж в середньому по Україні. Особливо це стосується народжуваності у сільській місцевості, де вона в регіоні на 1,4% нижча порівняно з середньоукраїнським показником. Дещо гіршою ситуація є стосовно смертності (рис.4,б). Тут показники в регіоні гірші середньоукраїнських відповідно на 2,0%; 1,5%; 1,8%, що приводить до більшого зменшення чисельності населення в Кіровоградській області, ніж в середньому по Україні (рис.4,в). В регіоні природний приріст населення з розрахунку на 1000 осіб менший на 8,8 порівняно з 6,2 в Україні. Особливо велике зменшення чисельності сільського населення в регіоні, де різниця в показниках складає 3,2.

На депопуляцію суттєво впливає смертність дітей у віці до одного року, які народжені живими. Динаміка смертності дітей у віці до одного року на 1000 народжених живими в Україні та Кіровоградській області показана на рис.5. Як видно з рис.5, смертність дітей в Україні з 1995р. по 2004р. поступово зменшується, потім, коливаючись, починає зростати, поки що не досягаючи високого значення показника 1995р. У Кіровоградській області значення показника до 1995р. було нижчим, ніж в Україні. Ця тенденція зберігалась до 2000р., а потім він зріс, перевищуючи середнє значення по Україні, зберігаючи незмінною різницю між показниками. З 2004 р. розпочалося його піднімання, не повторюючи тенденцію, яка відбулася в середньому в Україні. Це свідчить про певні хиби в системі охорони здоров'я новонароджених.

Скорочення природного приросту населення в значній мірі визначається його смертністю. В Україні спостерігається неухильне і поки що неподолане зростання смертності населення працездатного віку. Впродовж 1989...2001рр. імовірність прожити повністю весь працездатний вік скоротилася з 81% до 74%, у тому числі для чоловіків з 73% до 63%. Встановлено майже подвійне зростання надлишкових смертей 40-річних чоловіків від нещасних випадків, отруєнь і травм, від хвороб систем кровообігу, органів дихання і травлення [7, С.122]. По громадянам похилого віку, молоді, дітям боляче вдарило зниження рівня життя. Структуру причин смертності

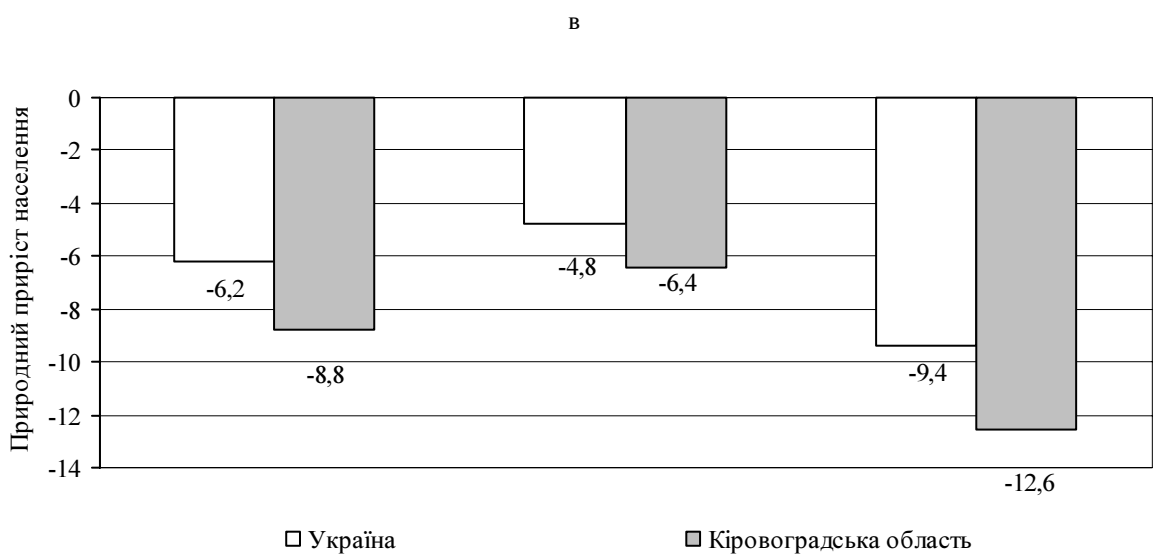
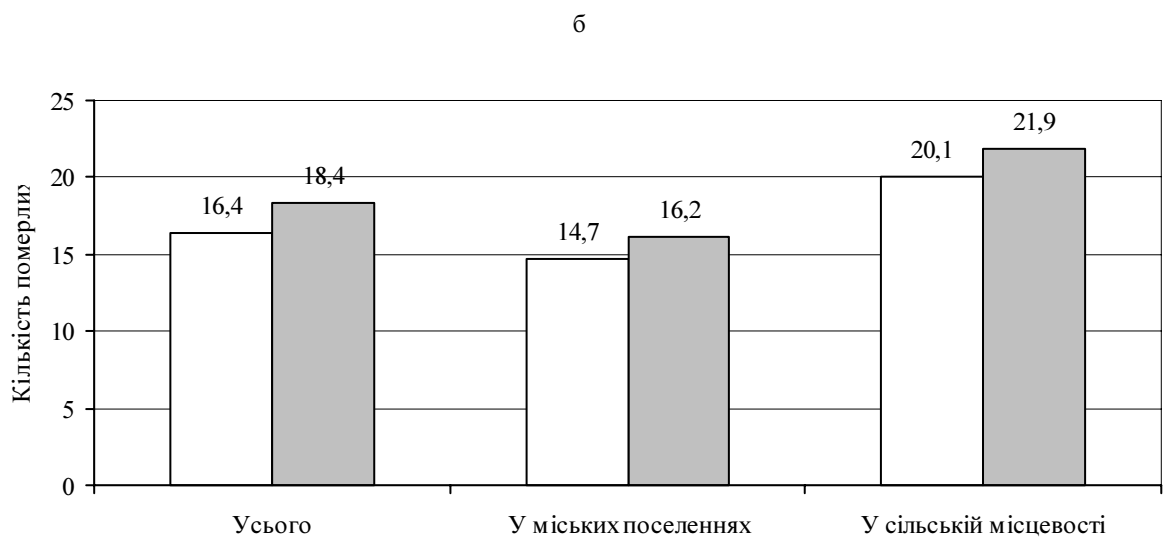
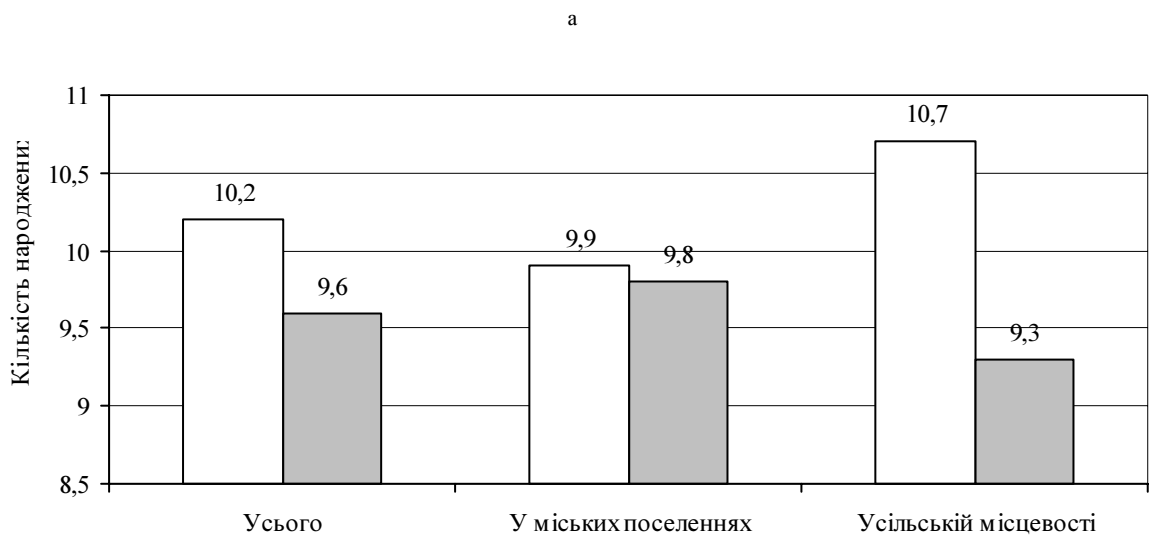


Рисунок 4 – Загальні коефіцієнти народжуваності (а), смертності (б) та природного приросту (в) населення в Україні та Кіровоградській області у 2007 р.

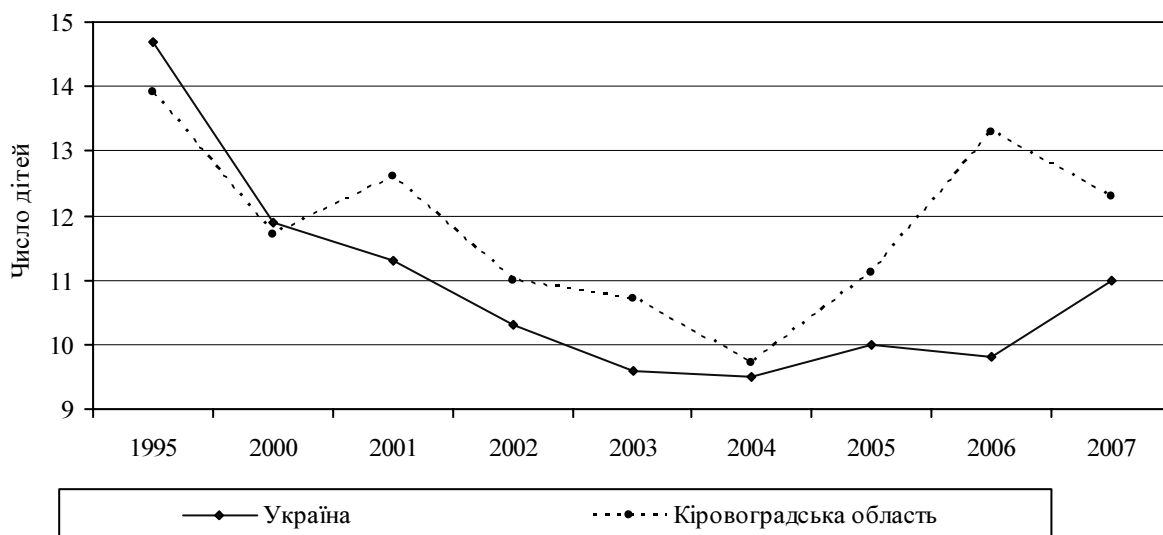


Рисунок 5 – Динаміка смертності дітей у віці до одного року на 1000 народжених живими в Україні та Кіровоградській області

населення в Україні та Кіровоградській області можливо проаналізувати за один рік. Такі дані приведені на рис.6. З рисунка видно, що частки померлих від різних причин в Україні та Кіровоградській області відрізняються занадто мало. Померлих від хвороб системи кровообігу та хвороб органів травлення в Кіровоградській області відповідно на 4,09% і 1,31% менше порівняно з середньоукраїнськими показниками. Однак від інших хвороб в регіоні померло на 3,24% більше, ніж в середньому по Україні. Значно більше в регіоні на (1,73%) померло людей і від зовнішніх причин, в основному від злочинних дій, самогубства, отруєння алкоголем. Нині вбивства і самогубства є причиною чверті усіх смертей від зовнішніх впливів [17, С.65]. Значно доповнюють цей перелік смерті від нещасних випадків і транспортного травматизму.

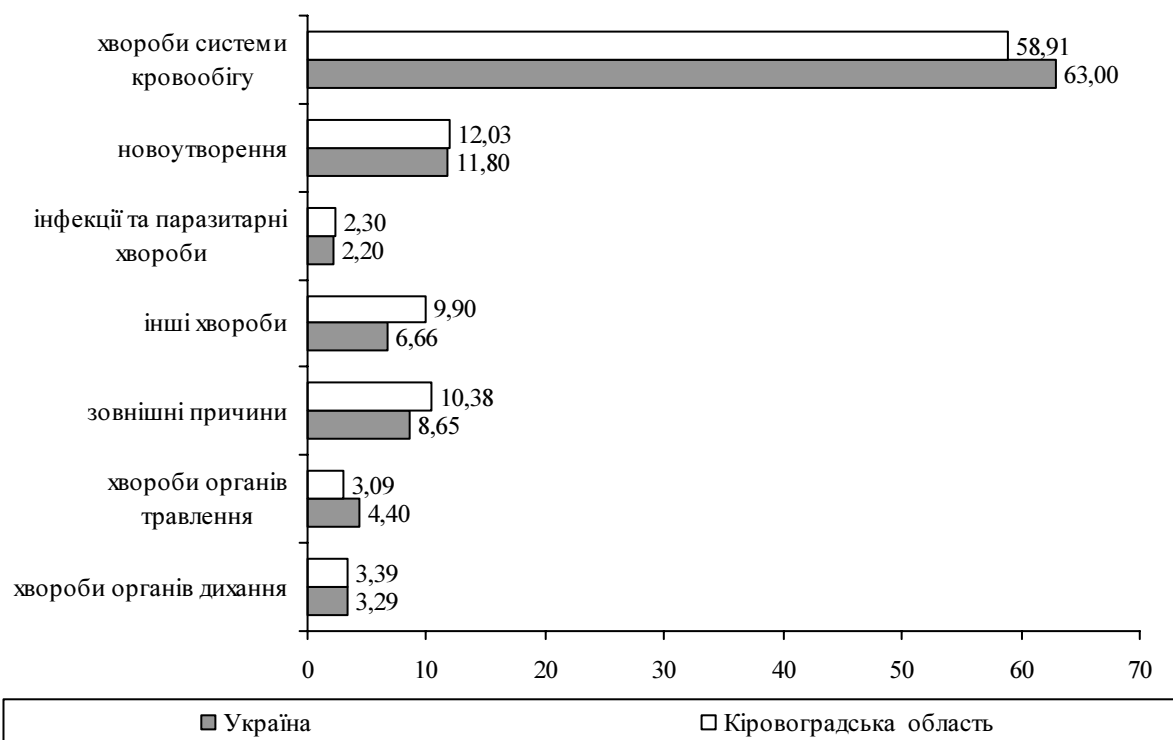


Рисунок 6 – Структура причин смертності населення в Україні та Кіровоградській області у 2007 р., у %

На стан трудового потенціалу регіону, крім того, впливають міграційні процеси. В табл. 2 наведені дані динаміки міграції населення України та Кіровоградської області на 100 тис. наявного населення. З даних табл. 2 видно, що число прибулих в Україну в межах міждержавної міграції має тенденцію до зростання. В регіоні цей показник більше ніж у двічі менший і, коливаючись, практично знаходиться на незмінному рівні. В Україні число вибулих з роками зменшується, в регіоні така ж тенденція, але на більш нижчому рівні. В середньому по Україні до 2004р. сальдо міждержавної міграції від'ємне, з 2005р. – додатне і зростає. В регіоні число вибулих зрівнюється з числом прибулих в міждержавній міграції лише в 2007р.

Таблиця 2 – Динаміка міграції населення України та Кіровоградської області на 100 тис. наявного населення (Україна/Кіровоградська область)

		2003	2004	2005	2006	2007
Міждержавна міграція	число прибулих	<b>80,0</b>	<b>80,0</b>	<b>80,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
		40,0	30,0	40,0	30,0	38,4
	число вибулих	<b>130,0</b>	<b>100,0</b>	<b>70,0</b>	<b>70,0</b>	<b>63,8</b>
		100,0	70,0	50,0	40,0	38,3
сальдо міграції		<b>-50,0</b>	<b>-20,0</b>	<b>10,0</b>	<b>30,0</b>	<b>36,2</b>
		-60,0	-40,0	-10,0	-10,0	0,1
Міграція в межах країн СНД	число прибулих	<b>70,0</b>	<b>70,0</b>	<b>70,0</b>	<b>80,0</b>	<b>75,2</b>
		40,0	30,0	30,0	30,0	35,8
	число вибулих	<b>90,0</b>	<b>60,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>43,8</b>
		70,0	50,0	30,0	30,0	30,5
сальдо міграції		<b>-20,0</b>	<b>10,0</b>	<b>20,0</b>	<b>30,0</b>	<b>31,3</b>
		-30,0	-20,0	0,0	0,0	5,3
Міжрегіональна міграція	число прибулих	<b>580,0</b>	<b>620,0</b>	<b>610,0</b>	<b>600,0</b>	<b>593,3</b>
		580,0	550,0	520,0	510,0	536,6
	число вибулих	<b>580,0</b>	<b>620,0</b>	<b>610,0</b>	<b>600,0</b>	<b>593,3</b>
		950,0	1020,0	1020,0	950,0	938,1
сальдо міграції		<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
		-370,0	-470,0	-500,0	-440,0	-401,5

Децо в менших масштабах відбувається міграція в межах країн СНД в Україні. Число прибулих тут складає 75,2...87,5% показника міждержавної міграції. Число вибулих змінюється в межах 60,0...90,0%. Міграція в межах країн СНД в Україні характеризується від'ємним сальдо до 2003 р., потім сальдо цієї міграції стає позитивним і весь час збільшується, досягаючи показника 31,3 на 100 тис. наявного населення у 2007 р. Загальний показник міграції в Україні складає в 2007 р. 67,5 на 100 тис. наявного населення, що підтверджує прогнози, зроблені в [7, С.127], щодо досягнення позитивного сальдо 55...60 тис. осіб у 2026р., оскільки на даний період перевищення чисельності прибулих над вибулими більше 30 тис. осіб. В Кіровоградській області число прибулих у міграції в межах країн СНД відносно менше і фактично дорівнює показникам міждержавної міграції. Відносно меншим тут є і число вибулих. Воно складає 60,0...79,6% показника міждержавної міграції. Гірша привабливість регіону також не сприяє притоку іммігрантів з країн СНД. Тут від'ємне сальдо, зменшуючись за абсолютною величиною, зберігається до 2004 р., потім два роки має нульові значення і лише в 2007 р. стає додатним з незначною абсолютною величиною –5,3 на 100 тис. наявного населення. Отже, і в міграції в межах країн СНД

зберігаються тенденції, притаманні для всієї України, однак процеси відбуваються зі значним запізненням і значними відставаннями в абсолютних показниках.

Міжрегіональна міграція відбувається зі значною інтенсивністю, вона має масштаби, які на порядок перевищують показники міждержавної міграції та міграції в межах країн СНД. В Україні число прибулих і вибулих щорічно практично не змінюється. В регіоні число прибулих має слабку тенденцію до зменшення, а число вибулих здійснює з роками невеликі коливання навколо показника 975,6 на 100 тис. наявного населення. Характерним є те, що число вибулих в регіоні перевищує в середньому число прибулих в 1,8 рази, тобто, Кіровоградська область є донором для інших територій України. Сальдо міграції є від'ємним і в середньому за ці роки складає 436 осіб на 100 тис. наявного населення.

В Україні в даний час сформувалося в основному три центри де осідає 90% внутрішніх трудових мігрантів: Київська область, Крим і м. Севастополь, м. Харків і Харківська область. Їх обслуговує п'ять областей – донорів: Кіровоградська, Херсонська, Сумська, Луганська, Хмельницька. Особливою зоною є м. Київ, куди їдуть трудові ресурси з усієї України, але найінтенсивніше – з Київської, Черкаської, Чернігівської та Житомирської областей [9, С.278]. Україна, крім того, після США, Росії, Німеччини займає четверте місце у світі за кількістю іммігрантів, їх чисельність складає 3,6% [9, С.279] загального світового потоку мігрантів. Ці процеси для України порівняно нові, особливо їх великий вплив може бути в період глобалізації. Міграція може принести як користь, так і шкоду для країни. Позитивним є приплив робочої сили, отримання передового досвіду в розвинених регіонах і країнах, приплив міграційного капіталу та інше, негативним – втрати національної робочої сили, відплив умів, виникнення напруженості в суспільстві та інше. Для отримання можливих вигод від міграції необхідно враховувати як відомі теоретичні розробки, так і останні досягнення в даному науковому напрямі, наприклад, роботи [18,19,20].

Таким чином, в процесі дослідження стану формування населення як працересурсного потенціалу Кіровоградської області встановлено, що в середньому по Україні і в регіоні практично співпадають структура пенсіонерів за видами пенсійного забезпечення та структура причин смертності населення. Всі інші показники в регіоні значно поступаються всеукраїнським. До них відносяться наступні: чисельність постійного населення і динаміка її зміни; співвідношення чоловіків і жінок; структура населення за основними віковими групами; частка пенсіонерів у структурі населення та динаміка її зміни; загальні коефіцієнти народжуваності, смертності та природного приросту населення; смертність дітей у віці до одного року; показники міграції населення. Це значно знижує працересурсний потенціал регіону і можливості досягнення етапного розвитку. Щоб вийти з цього стану, необхідно крім заходів щодо стабілізації економіки та підвищення життєвого рівня населення, проводити економічно обґрунтовану демографічну політику, спрямовану на підвищення рівня народжуваності, істотно поліпшити рівень охорони праці, здоров'я та здійснювати заходи суттєвого пригнічення злочинності в регіоні.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку полягають у тому, що, виявивши проблеми зниження працересурсного потенціалу в площині формування населення, можна приступати до цілеспрямованих досліджень в пошуках шляхів їх розв'язання.

## Список літератури

1. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: монографія / [Варналій З.С., Мокій А.І, Новикова О.Ф. та ін.]: за ред З.С.Варналія. – К.: Знання України, 2005. – 498 с.

2. Ярошук В. Теоретичні засади регіонального розвитку та їх практичне застосування в Україні // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2008. - №1. – С.128-137.
3. Thomas W., Linking H.R. Strategy to External Customer Values. Human Resource Executive / W. Thomas, H.R. Linking // Magazine Alexandria. – 1996. – Va. – P.65.
4. Лібанова Е., Шевчук П. Оцінка демографічної політики за допомогою поздовжніх і поперечних показників народжуваності // Україна: аспекти праці. – 2008. - №2. – С.25-31.
5. Регіональна економіка / [Олійник Я.Б., Запотоцький С.П., Кононенко О.Ю. та ін.]: за ред. Я.Б. Олійника. – К.: КНТ, Видавець Фурса С.Я., 2007. – 444 с.
6. Стеченко Д.М. Управління регіональним розвитком / Стеченко Д.М. – К.: Вища шк., 2000. – 223 с.
7. Хвесик М.А. Розміщення продуктивних сил та регіональна економіка/ Хвесик М.А., Горбач Л.М., Пастушенко П.П. – К.: Кондор, 2004. – 344 с.
8. Зінь Е.А. Регіональна економіка / Зінь Е.А. –К.: Видавничий дім "Професіонал", 2007. – 528 с.
9. Семенов В.Ф., Регіональна економіка / Семенов В.Ф. – К.: МП „Леся”, 2008. – 596 с.
10. Лісогор Л.С. Соціодемографічні детермінанти формування пропозиції робочої сили на ринку праці / Л.С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2007. - №2. – С.69-79.
11. Лісогор Л. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні / Л. Лісогор // Україна: аспекти праці. – 2008. – №8. – С. 29-33.
12. Заюков І. Компоненти сучасної демографічної кризи в Україні та їх вплив на трудовий потенціал / І.Заюков // Україна: аспекти праці. – 2008. – №4. – С. 41-46.
13. Губані Г.Г. Теоретичні проблеми здійснення регіональної діагностики розвитку продуктивних сил / Г.Г. Губані // Регіональна економіка. – 2008. – №1. – С. 57-63.
14. Ахромкін Є.М. Аналіз проблем розвитку і використання людських ресурсів у Луганській області / Є.М.Ахромкін // Регіональна економіка. – 2008. – №2. – С. 97-104.
15. Драгунова Т. Характеристика трудового потенціалу населення Східного Поділля та Центрального Придніпров'я / Т.Драгунова, Л.Чверко // Україна: аспекти праці. – 2008. – №7. – С. 38-45.
16. Стеценко С.Г. Демографічна статистика/ Стеценко С.Г. – К.: Вища шк., 2005. – 415 с.
17. Левчук Н.М. Смертність від вбивств в Україні: соціальна нерівність винуватців і жертв злочинів / Н.М. Левчук // Демографія та соціальна економіка. – 2006. - №2. – С.64-74.
18. Гайдуцький А.П. Міграційний капітал в країнах, що розвиваються / Гайдуцький А.П. – К.: УкрІНТЕІ, 2008. – 296 с.
19. Дмитриев А.В. Миграция: конфликтное измерение / Дмитриев А.В. – М.: Альфа-М, 2006. – 432 с.
20. Метелев С.Е. Международная трудовая миграция и нелегальная миграция в России: монография / Метелев С.Е. – М.: ЮНИТИ, 2006. – 175 с.

Приведены результаты исследования состояния формирования населения региона как его трудоресурсного потенциала. Обнаружено, что практически все региональные показатели, связанные с формированием населения, уступает среднееукраинским.

The results of research of the state of forming of population of region are resulted as him trudoresursnogo potential. It is discovered that yields practically all regional indexes, related to forming of population, sredneukrainskim.

*Одержано 11.03.09 р.*

## Структурно–інвестиційна політика держави

В статті досліджено економічне становище в агропромисловому комплексі. Обґрунтовано провідну роль здійснення земельної реформи та забезпечення сільських виробників дешевими кредитами у системі заходів структурно–інвестиційної політики держави.

**кредити, агропромисловий комплекс, структурно–інвестиційна політика**

**Постановка проблеми.** Структурно–інвестиційна політика проводиться державою як безпосередньо шляхом розробки і фінансування інвестиційних програм різного рівня, так і опосередковано – за допомогою важелів непрямого регулювання інвестиційної діяльності, і, насамперед, у недержавному секторі економіки. Це важливо, тому що пріоритети використання недержавних коштів для реалізації значної частини державних перетворень хоча і диктуються загальноекономічною ситуацією, але коригуються ринковою кон'юнктурою і тому дуже часто не збігаються з загальнонаціональними інтересами, а централізованих державних коштів недостатньо для фінансування масштабної структурної перебудови агропромислового сектора.

**Аналіз останніх публікацій та досліджень.** Питаннями залучення інвестицій, стратегіями залучення та дослідження сприятливості факторів клімату країни щодо іноземного інвестування займалися такі відомі вітчизняні вчені як Базилюк А. В., Болховитинова Е.Ю., Багриновський К.А., Пузанов І.І., Омелянович Л.А., Н. Мокарій, І. Матюшенко та ін. [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10]. Однак, у працях цих фахівців недостатньо розкрита сутність стратегій залучення інвестицій, стратегії як процесу інвестування, що є невід'ємною складовою у формуванні та прийнятті рішення інвестувати в той чи інший проект, недостатньо розкрито аналіз та процес вибору стратегій інвестування.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є аналіз сучасного стану агропромислового комплексу та варіантів його розвитку у зв'язку з реальною ситуацією, за якої недостатність коштів стримує проведення намічених соціально–економічних заходів, в зв'язку з чим вирішення завдань стабілізації економіки на цьому етапі, насамперед, здійснення її структурної перебудови, потребує залучення іноземних інвестицій.

**Виклад основного матеріалу.** Для економіки України проблема структурно–інвестиційних перетворень залишається однією з найгостріших. Зволікання з проведенням реформ, нестабільність валют, поспішність у проведенні приватизації, надмірне оподаткування, бюрократична система управління, корупція і висока злочинність створили негативний імідж України, що значною мірою перешкоджає залученню в економіку не тільки іноземного, а, навіть, і вітчизняного капіталу.

Внаслідок загального спаду виробництва, розбалансованості фінансово–кредитної системи, відсутності власних коштів у замовників, обмеження державних капітальних вкладень відбулося зменшення фізичних обсягів капітальних вкладень та загострення ситуації в інвестиційній сфері.

Криза в інвестиційній діяльності проявляється у значному скороченні капітального будівництва. Продовжується подальший спад інвестицій в об'єкти виробничого і невиробничого призначення.

Структурна–інвестиційна політика проводиться державою, як вже зазначалося, або безпосередньо шляхом розробки і фінансування інвестиційних програм різного рівня, або опосередковано – за допомогою важелів непрямого регулювання інвестиційної діяльності, і, насамперед, у недержавному секторі економіки. Останнє особливо важливо, тому що пріоритети використання недержавних коштів для реалізації значної частини державних перетворень хоча і диктуються загальноекономічною ситуацією, але коригуються ринковою кон'юнктурою і тому дуже часто не збігаються з загальнонаціональними інтересами, а централізованих державних коштів явно недостатньо для фінансування масштабної структурної перебудови.

Виділяються групи факторів, які визначають несприятливий інвестиційний клімат в Україні.

На макрорівні – довгострокова інфляція, що прямо впливає на зростання вартості виробництва і стримує інвестиційну активність. На спад інвестиційної активності впливає зменшення сукупного попиту, що породжує невизначеність в оцінках ринкових перспектив. Відповідно, це знаходить відображення в непривабливості застосування капіталу в сфері матеріального виробництва. Крім того, один із негативних факторів, що впливає на спад інвестиційної діяльності на макрорівні, – незадовільне фінансування державних інвестиційних програм та нерозвинутий фондовий ринок, зниження платоспроможного попиту.

В Україні продовжується і така негативна тенденція, коли визначені стратегією ринкових реформ пріоритети не підкріплюються конкретними джерелами інвестування. Недостатньо здійснюється стимулювання інвестиційної діяльності за рахунок залучення нетрадиційних джерел фінансування (кредити комерційних банків, ресурсів страхових компаній та інших фондів).

Складність ситуації в інвестиційній сфері через недостатність внутрішніх коштів стримує проведення намічених соціально–економічних заходів, тому розв'язання завдань стабілізації економіки на цьому етапі, насамперед, здійснення її структурної перебудови, потребує залучення іноземних інвестицій.

Інфляція створює не вигідне для кредитування виробництва середовище. Перш, ніж брати кредити, слід дати господарствам можливість мати власні кошти (на поточну діяльність, відновлення і розвиток виробництва). Потрібно створити середовище, в якому кредитування сільського господарства стане більш прибутковим і вигідним, ніж будь–якої іншої сфери. Комерційним банкам слід стати селекціонерами проєктів розвитку сільського господарства. Платню за довгострокові кредити потрібно встановити на рівні 10 відсотків або навіть і менше.

Наявність інвестиційних ресурсів, тобто можливості інвестування капітальних вкладень, залежить від зміни обсягу джерел фінансування. Тому джерела фінансування капітальних вкладень виступають як фактори, що впливають на зростання економіки України.

В Україні на перше місце виходить необхідність збільшення обсягів власних інвестиційних ресурсів суб'єктів господарювання. Це впливає з того, що обсяги капітальних вкладень з Державного та місцевих бюджетів значно скорочуються. Отже, головним джерелом інвестування економіки України будуть власні фінансові ресурси господарств. Можливості їх зростання залежать від податкової системи та амортизаційної політики.

Податкова система повинна забезпечувати послаблення податкового тиску. Причому, потрібно виходити з того положення, що економічні умови вимагають не механічного скорочення податків, а такої зміни механізму оподаткування, яка б ув'язувала пільги з реальним збільшенням обсягів виробництва та інвестицій.

Аналіз сучасного стану сільського господарства і варіантів його розвитку приводить до висновку: зберегти раніше створені господарства, а можливо і цілі галузі, очевидно, вже не вдасться. Здійснення таких спроб приведе лише до подальшого розпорошення вкрай обмежених ресурсів. Тому єдиним реальним варіантом політики заохочення економічного зростання є використання існуючих обмежених ресурсів для тих господарств, що мають найбільші шанси завоювати і утримувати ринки збуту в країні. Це дасть змогу створити умови для економічного зростання в майбутньому, запобігти зростанню безробіття, зберегти технологічну культуру і кваліфіковані кадри.

Центральним завданням сільського сектору політики повинна стати підтримка тих виробництв, які поки що не вичерпали свого потенціалу розвитку і намагаються стати головними по випуску високоефективної вітчизняної продукції, спроможної зайняти стійке місце на внутрішньому ринку. У зв'язку з цим суть сільськогосподарської політики – комплекс заходів, що забезпечують підвищення конкурентоздатності вітчизняних господарств, тобто створення ними конкурентних привілеїв перед господарствами інших країн. При цьому робити ставку на дешевизну виробничих ресурсів, що перебувають на межі свого вичерпання через швидке зростання цін, що є основою конкурентних переваг українського сільського господарства в даний час, неправомірно.

Необхідно ширше проводити некомерційні конкурси під інвестиційні зобов'язання. Недоречно здійснювати приватизацію без залучення інвестицій у виробництво (портфельні інвестиції). Необхідне також залучення прямих технологічних інвестицій. Головне питання при залученні інвестицій – це контроль за використанням інвестиційних зобов'язань, які бере на себе інвестор.

Для розширення коштів за рахунок сільськогосподарських підприємств необхідно істотно змінити амортизаційну політику, ув'язати її з оподаткуванням, що дасть можливість підняти роль амортизації як джерела капіталовкладень. Важливо, щоб ці кошти були ефективно використані.

Повинна бути забезпечена державна підтримка в намаганні всіх суб'єктів підприємництва перевести кошти з торгово-посередницької діяльності у виробництво. Для цього треба підвищити ставки під короткострокові кредити і скоротити їх під довгострокові. Для цього потрібна зацікавленість комерційних банків у довгостроковому кредитуванні.

Основні завдання структурно-інвестиційної політики полягають у закріпленні позитивних наслідків реформування АПК шляхом інвестиційної підтримки, забезпеченні сталого приросту продукції, стабілізації виробництва у тваринництві, остаточному подоланні збитковості та зміцненні фінансового стану сільськогосподарських підприємств.

**Висновок.** Особливої уваги потребують проблеми врегулювання майнових відносин у реформованих підприємствах, формування ринку землі та забезпечення державного захисту приватної власності на землю, удосконалення інфраструктури ринків збуту продукції і матеріально-технічних ресурсів для потреб аграрного сектора, запровадження механізмів іпотечного кредитування та страхування ризиків сільськогосподарського виробництва. З метою більш ефективного використання прибутку було б доцільно надати з боку держави допомогу всім підприємствам галузі через відміну утримання ними комунального сектора, де витрачається більша частина прибутку (іноді до 50 відс.). Це дасть змогу підприємствам спрямовувати частину коштів, які вивільняються, на технічне переозброєння і розвиток виробництва.

З метою залучення капіталу незалежних інвесторів потрібно створити систему диференційованих податкових пільг, які б компенсували несприятливий інвестиційний клімат. До такої системи повинні включатися: субсидії за рахунок Державного

бюджету, місцевих бюджетів та інвестування проектів у пріоритетні галузі будівельного комплексу; звільнення від податків коштів підприємств, які направляються на розвиток власних виробництв; надання пільгових кредитів громадянам на житлове будівництво, як доповнення до їх власних заощаджень.

Реалізація хоча б частини цих заходів дасть змогу найближчим часом поліпшити структуру джерел фінансування виробництв за рахунок практичної відмови від бюджетних надходжень.

## Список літератури

1. Прогнозування і розробка програм (методичні рекомендації) / В.Ф. Бесєдін та інші; за ред. В.Ф.Бесєдіна. –К.: Наук. світ, 2000. – 468 с.
2. Пузанов І.І. (у співавторстві) та інші. Прогнозування і розробка програм. Метод. посіб. / За ред. В.Ф.Бесєдіна. – К.: Наук. світ, 2000. – 468 с. (Розд. 6.13, 18.1 – том 1).
3. Багриновский К.А. Исследование методов стимулирования перехода к ресурсосберегающим технологиям. – Вестник Российского гуманитарного научного фонда. – 1999. – №3. – С. 149–157.
4. Базилюк А. В. Визначальні проблеми соціально – економічного розвитку України // Економіка України, №12. – 1996 р. – С.27–34.
5. Болховитинова Е.Ю. Амортизационная политика и перспективы обновления основных фондов // Экономист. №7–9. – 1998.
6. Бондар І.К. Моніторинг соціальних процесів в Україні. – К.: Знання, 1999. – 260 с.
7. Омелянович Л.А. та ін. Сучасні проблеми і перспективи інвестиційної діяльності в Україні // Фінанси України. – 1997. – №6. – С. 73–78.
8. Омелянчук А.И. Проблемы привлечения иностранных инвестиций в экономику Украины: региональный аспект. – Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Сб. науч. трудов. – Донецьк: Донеччина, 2000. – С. 48–49.
9. Пила В.І., Чмир О.С. Спеціальні (вільні) економічні зони: теорія та практика. Навчальний посібник. –К.: Київ. держ. торговельно – економічний ун–т, 1998 р. – 328 с.
10. Писаренко СМ. Регіональні пріоритети іноземного інвестування. – Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Сб. науч. трудов. – Донецьк: Донеччина, 2000. – С. 26–28.

В статті досліджено економічне становище агропромислового комплексу. Обоснована ведущая роль необхідності здійснення земельної реформи і забезпечення сільських виробників дешевими кредитами в системі заходів структурно – інвестиційної політики держави.

*Одержано 12.05.09 р.*

**О.В. Василенко, ст. викл.**

*Кіровоградський інститут комерції*

## Основні підходи до формування ефективних механізмів фінансового забезпечення інвестиційного потенціалу місцевих бюджетів

В статті розглянуто питання формування ефективних механізмів фінансового забезпечення інвестиційного потенціалу місцевих бюджетів  
**місцевий бюджет, інвестиційний потенціал, фінансове забезпечення**

**Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями.** Реалізація стратегічного курсу на забезпечення сталого збалансованого регіонального розвитку відповідним чином позиціонує місцеві бюджети усіх рівнів як потенційних активних суб'єктів інвестиційного ринку, діяльність яких має визначатися рівнем їх інвестиційної компетенції. Можливості такого позиціонування суттєво обмежені ресурсною базою місцевих, передусім самоврядних, бюджетів, зумовленою недосконалою системою податкових джерел її формування, системою міжбюджетних трансфертів, передусім інвестиційного характеру, та системою муніципальних запозичень, що зумовлює необхідність розробки ефективних механізмів фінансового забезпечення інвестиційного потенціалу місцевих бюджетів, спроможних забезпечувати вирішення завдань інвестиційного характеру в межах фінансової автономії місцевої влади та місцевого самоврядування.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питанням методології формування ресурсної бази інвестиційної складової місцевих бюджетів приділяється достатньо уваги в роботах вчених в Україні та за кордоном. У цьому напрямі активно працюють такі відомі вчені як О.П.Кириленко, Б.С.Малиняк, О.О.Сунцова, А.А.Пересада, Т.В.Майорова, В.І.Кравченко, І.О.Луніна, А.В.Лучка, О.А.Музика, И.М.Мисляєва, Ц.Г.Огонь, К.В.Павлюк, Г.Б.Поляк та інші. Проте прикладні питання забезпечення здатності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування створити можливості для ефективного розвитку, подолати диспропорції з урахуванням особливостей регіонів, їх потенціалу щодо адаптації до ринкових умов господарювання, вивчено ще недостатньо.

**Постановка завдання.** Одне з основних завдань досягнення головної мети державної регіональної політики зводиться до забезпечення здатності територіальних громад та органів місцевого самоврядування в межах, визначених законодавством, самостійно та відповідально вирішувати питання соціально-економічного розвитку, створення ефективних механізмів забезпечення їх активної участі у формуванні та проведенні державної регіональної політики.

Тому, постає завдання удосконалення системи фінансового забезпечення інвестиційного потенціалу місцевих бюджетів, яке передбачає суттєве зміцнення місцевих фінансів, удосконалення механізмів їх формування та підвищення результативності управління ними.

**Викладення матеріалу та результати.** Зміцнення фінансових і, в першу чергу, інвестиційних можливостей місцевих бюджетів з огляду на фактичний стан формування їх ресурсної бази потребує удосконалення в розрізі усіх наявних джерел –

внутрішніх (в частині місцевих податків і зборів) та зовнішніх (включаючи відрахування від загальнодержавних податків і зборів, систему муніципальних запозичень, міжбюджетних трансфертів тощо).

Основні напрями зміцнення фінансової бази місцевого самоврядування загалом окреслені і в Концепції державної регіональної політики [1] і, зокрема, включають наступні основні:

– посилення заінтересованості місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у розширенні та виконанні доходної частини місцевих бюджетів шляхом закріплення за ними на довгостроковій основі часток загальнодержавних податків і зборів (обов'язкових платежів) та трансфертів; вдосконалення системи місцевих податків і зборів, підвищення їх ролі у формуванні місцевих бюджетів; стимулювання місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування до об'єднання на договірних засадах фінансових та інших ресурсів для вирішення місцевих, регіональних та міжрегіональних проблем розвитку, оптимального використання бюджетних коштів;

– зміцнення доходної бази місцевих бюджетів шляхом законодавчого закріплення внесення до них податків і зборів (обов'язкових платежів) відокремленими підрозділами господарюючих суб'єктів, що розташовані на відповідних територіях; впровадження механізмів заохочення заощаджень населення з метою збільшення інвестиційного потенціалу регіонів.

В частині першої складової – місцеві податки і збори – слід погодитись з О.П.Крайник, що “до недоліків існуючої системи формування місцевих бюджетів належать: високий ступінь концентрації фінансових ресурсів у державному бюджеті країни, що знижує значення регіональних і місцевих бюджетів у вирішенні життєво важливих для населення завдань; регулюючі доходи відіграють домінуючу роль у структурі надходжень до регіональних та місцевих бюджетів, тоді як частка закріплених за територіями податкових платежів є низькою”. [2, С. 27] Місцеві податки, “... які складають за розрахунками 3-6% місцевих бюджетів, не можуть вплинути на рівень фінансової самостійності місцевої влади”. [2, С. 17] До цього слід додати обмежений перелік об'єктів оподаткування, неприйнятність більшої частини з переліку місцевих податків і зборів для всіх територіальних громад. [2, С. 29] Світовий же досвід доводить, що “збільшення частки місцевих податків та зборів здатне підвищити рівень фінансової самостійності при реалізації місцевих проектів органами місцевого самоврядування., в тому числі й у напрямі їх використання на інвестиційні цілі.

Аналіз чинних переліку та структури місцевих податків і зборів, ефективності їх бюджетоутворюючої функції дозволяє зробити висновок про доцільність підтримання існуючої на сьогодні думки про розширення переліку місцевих податків і зборів та прав місцевих органів влади в частині самостійного розширення бази місцевого самоврядування. [2, С. 30] Водночас, закріплення переліку місцевих податків та зборів повинно здійснюватись виключно в законодавчому порядку. Законодавством має бути визначений такий перелік місцевих податків і зборів, який би дозволяв місцевому самоврядуванню всіх рівнів використовувати принаймні їх частину для формування власних доходів бюджету.

Низький рівень реалізації значною більшістю місцевих податків і зборів бюджетоутворюючої функції зумовлює доцільність закріплення за місцевими, і в першу чергу самоврядними, бюджетами частини загальнодержавних податків і зборів, а також перегляду співвідношення розподілу загальнодержавних податків і зборів, які вже зараховуються за різними рівнями місцевих бюджетів, на користь саме самоврядних бюджетів.

Доцільність розщеплення окремих як загальнодержавних, так і місцевих податків і зборів між поточним бюджетом та бюджетом розвитку місцевого бюджету обґрунтована і з точки зору чинних форм впливу органів місцевого самоврядування на розвиток ділової активності в межах підпорядкованої їм території та джерел формування бюджету розвитку.

Лева частина надходжень від закріплених за місцевими бюджетами загальнодержавних податків і зборів має зараховуватися до самоврядних бюджетів. Лише незначна їх частина, наприклад не більше 20%, може зараховуватись до регіональних, районного та обласного, бюджетів для реалізації спільних для територіальних громад проектів. У випадку ж додаткової потреби регіональних бюджетів в коштах такі повинні, відповідно до Конституції України, залучатись виключно на договірних засадах.

Що до інвестиційних бюджетів, то до таких має зараховуватись принаймні половина надходжень від загальнодержавних податків і зборів, надходження від яких зараховуються до доходів самоврядних бюджетів. Водночас, питання зарахування частини загальнодержавних податків і зборів, у даному випадку податку на прибуток підприємств та податку з доходів фізичних осіб, має вирішуватись одночасно з вирішенням питання порядку сплати цих податків з метою посилення їх бюджетотворюючої функції саме в частині самоврядних бюджетів

Неспроможність власних та закріплених за місцевими бюджетами джерел формування їх ресурсної бази зумовлює об'єктивну необхідність залучення зовнішнього інвестиційного ресурсу для реалізації як власних, так і частини державних функцій (адже загалом слушною є думка, що “фінанси місцевих органів влади є важливим інструментом забезпечення частини функцій, які виконує держава” [3, С. 11]) у сфері фінансового забезпечення інвестиційного розвитку на територіальному та регіональному рівнях. Залучення місцевими бюджетами зовнішнього інвестиційного ресурсу відбувається у наступних формах:

- міжбюджетні трансферти інвестиційного характеру;
- муніципальні запозичення через випуск облігацій місцевої позики;
- запозичення через позики у фінансово-кредитних установах;
- запозичення через позики в інших бюджетах;
- випуск грошово-речових лотерей;
- об'єднання інвестиційних ресурсів кількох бюджетів;
- інші джерела, не заборонені законодавством.

В реалізації інвестиційної стратегії території як складової частини та основного інструменту реалізації довгострокової стратегії її соціально-економічного розвитку актуалізується проблема нарощування інвестиційного потенціалу бюджету розвитку місцевих бюджетів.

Цільове призначення бюджету розвитку місцевих бюджетів чітко визначено Законом України “Про місцеве самоврядування в Україні” і зводиться до фінансування програм соціально-економічного розвитку відповідної території, пов'язаних із здійсненням інвестиційної та інноваційної діяльності, а також субвенцій та інших видатків, пов'язаних з розширеним відтворенням. Даним Законом загалом визначені основні доходні джерела формування ресурсної бази бюджету розвитку. Доходи бюджету розвитку, зокрема, формуються за рахунок частини податкових надходжень, коштів, залучених від розміщення місцевих позик, а також інвестиційних субсидій з інших бюджетів.

В контексті першого джерела – частини податкових надходжень – слід говорити як про частину місцевих податків і зборів, так і про частину відрахувань від загальнодержавних податків і зборів (обов'язкових платежів).

Слід зазначити, що в частині податкової складової доходної бази бюджету розвитку норми Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні” вступають в суперечність з нормами Бюджетного кодексу України, який жодного податкового джерела наповнення бюджету розвитку не передбачає. Більшість джерел формування бюджету розвитку ненадійні, нестабільні, разові, а таке джерело як кошти від повернення позик, наданих у минулому, та відсотки за ними, взагалі не витримують ніякої критики, оскільки з часом взагалі втраять свою бюджетоутворюючу функцію.

В контексті чинної структури доходних джерел бюджету розвитку видається некоректною прив'язка видатків останнього до його доходів [4]. Хоча чинним законодавством така жорстка прив'язка доходів і видатків бюджету розвитку місцевих бюджетів не передбачена.

У сфері управління бюджетом розвитку, зокрема в частині погашення основної суми боргу, видається доцільним впорядкування механізмів та джерел такого погашення. Чинний Бюджетний кодекс України, зокрема, містить дві норми, перша з яких визначає, що витрати на погашення зобов'язань із боргу здійснюється відповідно до кредитних угод, а також нормативно-правових актів, за якими виникають боргові зобов'язання Автономної Республіки Крим чи місцевого самоврядування, незалежно від обсягу коштів, передбачених на цю мету в рішенні про місцевий бюджет, а, згідно з другою, – до витрат бюджету розвитку місцевих бюджетів належить погашення основної суми боргу відповідно Автономної Республіки Крим та місцевого самоврядування. Тобто, не дивлячись на те, що другою нормою передбачено здійснення витрат на погашення боргу виключно за рахунок спеціального фонду бюджету, оскільки бюджет розвитку є складовою частиною саме цього фонду, перша норма допускає можливість такого фінансування і за рахунок коштів загального фонду бюджету. Такий підхід закладає значні ризики недофінансуванні поточних видатків соціально-економічного характеру місцевого бюджету. В умовах низької ефективності закріплених за бюджетом розвитку доходних джерел, які, до того ж, не мають постійного характеру, ймовірність виникнення дефолтних ситуацій для зазначеної частини місцевого бюджету оцінюється як висока. Інший бік проблеми полягає у відсутності заінтересованості місцевої влади у наповненні бюджету розвитку, оскільки його дефіцит в частині витрат на погашення боргу завжди може бути профінансований за рахунок коштів загального фонду бюджету. Викладене виступає додатковим аргументом на користь доцільності перегляду джерел формування бюджету розвитку у напрямі забезпечення стабільності надходжень, наявності широкої податкової бази.

Розширення можливостей місцевих бюджетів щодо нарощування власного інвестиційного потенціалу, а також проведення ефективної інвестиційної політики в частині вільних коштів, в тому числі спрямованої на збільшення власної ресурсної бази, вбачається також за наступними напрямками.

Інвестиційну діяльність місцевих бюджетів слід розглядати в контексті реалізації у повному обсязі положення Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні”, за яким органи місцевого самоврядування можуть у межах законодавства створювати комунальні банки та інші фінансово-кредитні установи, виступати засновниками підприємств комунальної власності та гарантами за запозиченнями останніх, розмішувати належні їм кошти в банках інших суб'єктів права власності, отримувати відсотки від їх доходів відповідно до закону із зарахуванням їх до доходної частини відповідного місцевого бюджету. При цьому такі відсотки доцільно

зараховувати виключно до бюджету розвитку місцевих бюджетів. Створення муніципальних банків дозволить консолідувати інвестиційний ресурс певної території, включаючи бюджетний ресурс, для реалізації важливих з точки зору її розвитку інвестиційних проектів. Із створенням муніципальних банків слід також розглядати можливість розширення інвестиційних можливостей місцевого самоврядування через механізм рефінансування Національним банком України під інвестиційні проекти. Муніципальні банки, особливо у випадку фінансування спільних для кількох територіальних громад інвестиційних проектів, могли б залучати у такий спосіб кредитний ресурс від Національного банку за ціною, меншою за ціну кредитного ресурсу для комерційних банків.

Фінансування статутних фондів суб'єктів підприємницької діяльності слід розглядати з позицій реверсивного механізму нарощування інвестиційного потенціалу бюджету розвитку. Забезпечення його високої ефективності передбачає, у свою чергу, здійснення ефективного управління власністю, передусім в частині комунальної власності, що сприятиме збереженню постійного надходження коштів за рахунок дивідендів, нарахованих на акції таких суб'єктів, що є у власності відповідної територіальної громади.

Інвестиційну діяльність місцевих бюджетів, в тому числі у напрямі формування власної ресурсної бази, слід також розглядати в контексті вкладання тимчасово вільних або профіцитних коштів у різноманітні фінансові інструменти. Такі, зокрема, можуть використовуватися на придбання цінних паперів, емітованих державою чи державними установами, або ж гарантованих державою, місцевих цінних паперів з найвищими кредитними рейтингами відповідно до Національної шкали.

Опосередкована форма участі бюджетного ресурсу в реалізації інвестиційної політики в межах підпорядкованої території може здійснюватися шляхом прийняття органами місцевого самоврядування (на рівні сільських, селищних та міських рад в межах їх компетенції) рішень щодо надання відповідно до чинного законодавства пільг по місцевих податках і зборах. Такі пільги доцільно диференціювати в залежності від: важливості інвестиційного проекту, що реалізується, з точки зору пріоритетів територіального розвитку; типу території, на якій реалізується інвестиційний проект. При цьому доцільним видається надання права органам місцевого самоврядування встановлення податкових пільг зі сплати тієї частини загальнодержавних податків і зборів, які мають зараховуватися до місцевих бюджетів в частині їх бюджету розвитку.

Крім надання права органам місцевого самоврядування щодо запровадження податкових пільг доцільним видається надання їм і права встановлення надбавок до загальнодержавних податків і зборів або відрахувань від них. Додаткові надходження (принаймні в розмірі, не менше половини) мають зараховуватися до бюджету розвитку.

Практичного втілення потребує положення Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" щодо віднесення до компетенції місцевих рад створення цільових фондів. Такі фонди можуть мати накопичувальний характер для реалізації капіталомістких проектів. Кошти таких фондів можуть розміщуватися на депозитах у фінансових установах, у найкращому варіанті – в муніципальних банках, частково інвестуватися у фінансові інструменти на кшталт державних та муніципальних цінних паперів, цінних паперів державних установ, будь-яких інших цінних паперів, що мають найвищий рейтинг за Національною шкалою.

Підвищення синергічного ефекту від бюджетного інвестування вбачається в широкому застосуванні таких форм взаємного інвестування на партнерській основі як: залучення на договірних засадах коштів господарюючих суб'єктів різних форм

власності та населення; об'єднання на договірних засадах коштів кількох місцевих бюджетів для виконання спільних проектів.

Кінцева мета опрацювання ефективних джерел формування ресурсної бази інвестиційної складової місцевого бюджету, зокрема в частині бюджету розвитку, полягає у формуванні інтегрованого інвестиційного ресурсу, спроможного забезпечити реалізацію інвестиційної компетенції місцевого самоврядування відповідно до законодавчих вимог та в контексті реалізації інвестиційної стратегії як складової загальної стратегії соціально-економічного розвитку території. В схематичному вигляді структура джерел формування такого ресурсу може бути представлена наступним чином (рис. 1).

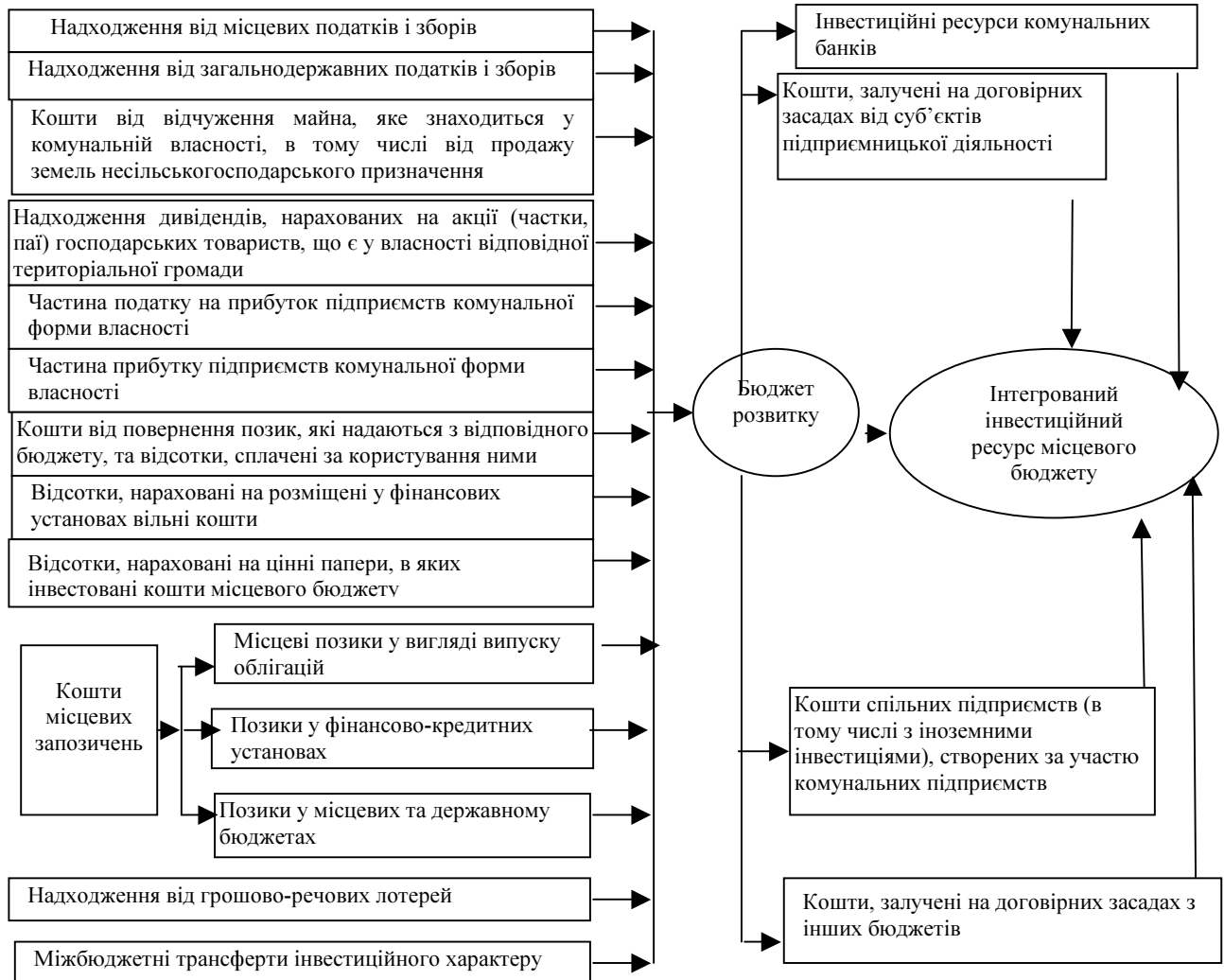


Рисунок 1 - Джерела формування інтегрованого інвестиційного ресурсу місцевого бюджету

**Висновки та напрямок подальшого дослідження.** Підсумовуючи, можна зробити висновок, що чинна система фінансового забезпечення інвестиційного потенціалу місцевих бюджетів не спроможна ефективно виконувати свою основну функцію, тим самим унеможливує належний рівень позиціонування місцевих, передусім самоврядних, бюджетів в реалізації інвестиційної політики в межах підпорядкованої території відповідно до потреб останньої та власних повноважень місцевого самоврядування. Це, створює необхідність розробки основних напрямів удосконалення такої системи, які могли б слугувати вихідною базою для їх практичного втілення в процесі законотворення.

## Список літератури

1. Указ Президента України від 25.05.2001 р. “Про Концепцію державної регіональної політики”. – Офіційний вісник України від 15.06.2001 - 2001 р., №22, стор. 20, стаття 983, код акту 18982/2001.
2. Крайник О.П. Місцеві бюджети: Навчальний посібник. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2007. – 184 с.
3. Місцеві фінанси / О.Й.Вівчар, О.Я.Побурко, О.Б.Курило, Т.О.Смірнова. – Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2007. – 132 с.
4. Муніципальні інвестиції і кредити: Навчальний посібник. Книга 9 / М.В.Пітцик, Л.О.Петкова, В.В.Проскурін; За ред. М.В.Пітцика. – Асоціація міст України та громад, Гнозіс, USAID. – офіційний сайт: <http://users.i.com.ua>.

В статье рассмотрены вопросы формирования эффективных механизмов финансового обеспечения инвестиционного потенциала местных бюджетов.

The issue of formation of effective mechanism of finance provision of investment potential of local budgets has been examined in this article.

*Одержано 11.05.09 р.*

## Визначення галузевої спрямованості та диверсифікація інвестиційної діяльності

В статті розглянута проблема прийняття інвестором обґрунтованого рішення при здійсненні вибору галузі інвестування, надана характеристика етапів визначення галузевої спрямованості та диверсифікації інвестицій на основі аналізу й прогнозування їх інвестиційної привабливості.  
**інвестор, інвестиція, диверсифікація**

**Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями.** Проблема вибору інвестицій характеризується високим рівнем складності у зв'язку з необхідністю проведення точної оцінки інвестиційних активів в умовах недостатності необхідної інформації. Проте навіть за умови прийняття оптимально обґрунтованих рішень, абсолютно виключити ризик інвестиційної діяльності не можливо. Для зниження загального ризику інвестиційного портфеля вирішальне значення має вибір галузей та диверсифікація інвестиційної діяльності, які повинні ґрунтуватися на результатах різноманітних досліджень.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Дослідження питань диверсифікації інвестиційної діяльності за галузевим принципом частково висвітлюється в роботах відомих українських та зарубіжних вчених: І.А. Бланка, С.Ф. Бильцова, О.В.Васюренко, В.В. Вітлінського, Б.Л. Луціва, Т.В. Майорової, А.А. Пересади, Л.О. Примостки, П. Роуза, Д. Сінкі, У. Шарпа, тощо.

**Постановка завдання.** Основним завданням публікації є обґрунтування теоретичних засад формування диверсифікованого інвестиційного портфеля за галузевим принципом, які дозволяють обґрунтовано підходити до визначенні галузевої структури інвестиційного портфеля залежно від стратегічних інвестиційних цілей і специфіки портфельного управління з метою створення сучасного ринкового інструментарію оптимізації вкладень

**Викладення матеріалу та результати.** Принцип галузевої диверсифікації полягає в тому, щоб не допускати перекосів портфеля у бік інвестицій однієї галузі та запобігти галузевому ризику, пов'язаному зі специфікою окремих галузей. Саме тому формування збалансованого інвестиційного портфеля вимагає придбання активів в інвестиційно привабливих галузях та фінансово стійких суб'єктів ринку.

Перед інвестором постає проблема вибору об'єкта інвестування тих галузей, які мають найкращі перспективи розвитку та можуть забезпечити найвищу ефективність інвестицій. Основою такого вибору є оцінка та прогнозування інвестиційної привабливості галузей (підгалузей) економіки.

Не дивлячись на те, що поняття „галузь економіки ” є загальновідомим, на практиці важко відділити одну галузь від іншої. Існують і міжнародні стандарти класифікації. Найчастіше в практиці використовується Міжнародна стандартна галузева класифікація (Standard Industry Classification) економіки з використанням цифрових кодів для позначення галузей - СКО (SIC-codes). Вона включає 10 галузей, які в свою чергу поділені на 33 підгалузі, а ті – на 72 галузі за групами та 156 галузей за підгрупами [1, С.425]. У чисто інвестиційному плані настільки детальна класифікація здається зайвою навіть для інституціонального інвестора.

В Україні галузей класифікуються за наступними видами економічної діяльності [2]:

- сільське господарство, мисливство та лісове господарство;
- рибальство, рибництво;
- добувна промисловість;
- переробна промисловість;
- виробництво та розподілення електроенергії, газу, пари та гарячої води;
- будівництво;
- торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку;
- діяльність готелів та ресторанів;
- діяльність транспорту та зв'язку;
- фінансова діяльність;
- операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям;
- державне управління;
- освіта ;
- охорона здоров'я та надання соціальної допомоги;
- надання комунальних та індивідуальних послуг;
- діяльність у сфері культури і спорту.

**Визначення галузевої спрямованості та диверсифікації інвестиційної діяльності** є найбільш складним завданням розробки стратегії інвестування діяльності. На думку Примостки Л.О., *галузева диверсифікація* означає розподіл активів (пасивів) між клієнтами, які здійснюють свою діяльність у різних галузях економіки [3, С.155].

Ігнорування галузевих особливостей може призвести до істотних помилок. Наприклад, порівнюючи два підприємства за фінансово-економічними показниками, треба обов'язково враховувати їх галузеву приналежність (і стан галузей). Якщо підприємства мають приблизно рівні значення показників, але одне належить галузі, що знаходиться на підйомі, а інше — до галузі, що переживає спад, то очевидно, що компанія, що належить до застійної галузі, — більш кращий об'єкт вкладень, тому що, коли галузь знаходиться на підйомі, у цієї компанії є всі шанси стати одним із лідерів. Найвищий ефект досягається у разі здійснення інвестицій у галузі із протилежними фазами коливань ділового циклу. Так, якщо одна галузь перебуває на стадії економічного зростання, то інша переживає стадію спаду, а з часом їх позиції змінюються на протилежні. Тоді зниження доходів від однієї групи клієнтів компенсується підвищенням доходів від іншої групи, що допомагає стабілізувати доходи і знизити ризик.

Здійснення галузевої диверсифікації вимагає поетапного підходу до здійснення галузевого аналізу та прогнозування інвестиційної привабливості галузей і визначення галузевої структури портфеля.

На **першому етапі** встановлюється рівень галузевої концентрації або диверсифікації інвестиційної діяльності. Як правило, стратегію галузевої концентрації обирають інвестори з невеликим фінансовим капіталом та досвідом у здійсненні інвестиційної діяльності, коли вкладання коштів до великих стабільних емітентів переважно одній галузі, яка є найбільш відомою інвестору. Стратегія галузевої концентрації (якщо вона, незважаючи на високий рівень ризику, все-таки обирається інвестором), спочатку при сприятливих обставинах може забезпечити найбільш високі темпи збільшення капіталу. Наступним кроком в інвестиційній діяльності має бути перехід до стратегії галузевої диверсифікації інвестицій.

На **другому етапі** досліджується доцільність різних форм галузевої диверсифікації інвестиційної діяльності в рамках певної групи галузей. Галузева диверсифікація дозволяє інвестору більш широко використовувати накопичений досвід,

а, отже, краще визначати ефективність інвестування. Крім того, використання галузевої диверсифікації навіть у таких обмежених рамках дозволяє істотно знизити рівень інвестиційних ризиків. Диверсифікація інвестиційної діяльності в рамках певної групи галузей пов'язана з формуванням „стратегічних зон господарювання”. На стратегічній зоні господарювання лежить повна відповідальність за розробку інвестиційної стратегії.

При використанні стратегії диверсифікації інвестиційної діяльності необхідно враховувати те, що суміжні галузі в рамках визначеної їхньої групи мають, як правило, аналогічний у часі галузевий життєвий цикл, що підсилює інвестиційний ризик, особливо в традиційних галузях економіки. Крім того, продукція таких галузей піддається впливу однакових у часі кон'юнктурних циклів, що в ще більшій мірі підсилює інвестиційний ризик в окремі несприятливі періоди. Тому здійснення інвестицій в рамках певної групи галузей ефективно лише при сприятливому прогнозі кон'юнктури відповідних товарних ринків.

На **третьому етапі** досліджується доцільність різних форм диверсифікації інвестиційної діяльності в розрізі різних, не пов'язаних між собою груп галузей. Необхідність використання такої стратегії визначається тим, що для багатьох інвесторів, які протягом тривалого періоду знаходяться на інвестиційному ринку, традиційно обрані галузі (окремі або в рамках певних груп) стримують темпи приросту капіталу, одержання високої віддачі від інвестицій, а іноді визначають стратегічну вразливість у конкурентній боротьбі. Забезпечити нові можливості отримання додаткового капіталу може інвестування в інші альтернативні групи галузей. За рахунок вибору галузей з різними стадіями життєвого циклу і з різними в часі коливаннями кон'юнктури на їхню продукцію істотно знижується рівень інвестиційних ризиків.

Необхідно звернути увагу на ствердження окремих професійних аналітиків і менеджерів на те, що при здійсненні диверсифікації інвестицій за галузевою ознакою необхідно також включати хоча б невелику кількість акцій кризових галузей, які на даний момент мають невисоку ціну та мають перспективу до її зростання, коли галузь піде на підйом. Найвигіднішим варіантом буде купівля паперів кращих підприємств галузі, що знаходиться в кризі або застої. Акції таких компаній швидше інших підуть у ріст, коли галузь піде на підйом [1, С.475].

Диверсифікація інвестиційної діяльності, здійснювана в процесі другого і третього етапів розробки галузевої спрямованості інвестиційної стратегії, дозволяє одержати ефект синергізму, за яким загальний ефект полігалузевої діяльності підприємства значно більший, ніж ефект окремих галузевих його підрозділів. Для одержання ефекту синергізму в процесі галузевої диверсифікації інвестиційної діяльності інвестор може обрати наступальну інвестиційну стратегію, коли як критерій пошуку об'єктів інвестування використовуються майбутні переваги галузевого конгломерату, або захисну інвестиційну стратегію, коли пошук об'єктів інвестування спрямований на усунення недоліків окремих галузей.

І.А. Бланк пропонує здійснювати галузеву інвестиційну диверсифікацію з урахуванням попередньої оцінки прогнозованого розвитку окремих галузей за трьома групами показників, наведених на рис.1, розрахунок яких ґрунтується на відповідних статистичних даних і експертних оцінках:

- рівень перспективності розвитку галузі;
- рівень середньогалузевої рентабельності діяльності підприємств галузі;
- оцінка галузевих інвестиційних ризиків.

**Рівень перспективності розвитку галузі** оцінюється на основі таких основних показників і характеристик:

- значимість галузі в економіці країни. Кількісну оцінку цього показника складають фактична і прогнозована питома вага продукції галузі у валовому внутрішньому продукті країни з обліком здійснюваної структурної перебудови економіки;

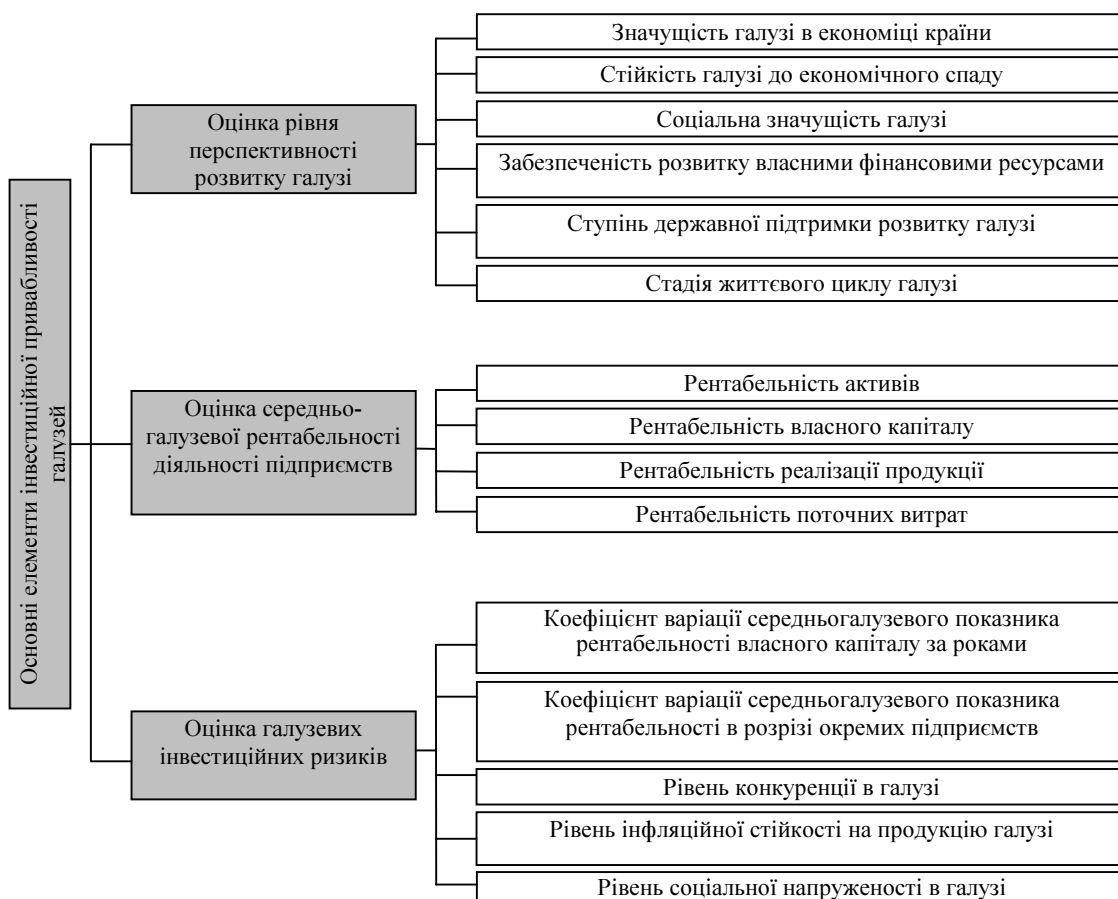


Рисунок 1 – Характеристика основних елементів оцінки інвестиційної привабливості галузей економіки

- стійкість галузі до економічного спаду. Рівень цієї стійкості визначається на основі аналізу співвідношення динаміки обсягу галузевого виробництва продукції і динаміки валового внутрішнього продукту країни;
- соціальна значимість галузі. Вона характеризується чисельністю зайнятих у галузі працівників, їхньою питомою вагою в загальній чисельності зайнятого населення країни;
- забезпеченість розвитку галузі власними фінансовими ресурсами. Для такої оцінки використовуються показники обсягу і питомої ваги капітальних вкладень, здійснюваних за рахунок власних фінансових ресурсів підприємств галузі; питома вага власного капіталу в загальному використовуваному його обсязі підприємствами галузі й інше;
- ступінь державної підтримки розвитку галузі. Кількісну оцінку цього показника складають дані про обсяг державних капітальних вкладень у галузь; обсяги пільгового державного кредитування підприємств галузі; системи податкових пільг, зв'язаних з діяльністю підприємств галузі й інше.
- стадія життєвого циклу галузі. Така оцінка здійснюється тільки по тих галузях економіки, розвиток яких здійснюється по окремих стадіях життєвого циклу (окремі галузі і підгалузі, наприклад, сільськогосподарські, не носять характеру циклічного розвитку). Оцінюючи інвестиційні якості залежно від вибору галузі інвестування, необхідно розрізняти такі галузі економіки: нові, зростаючі, стабільні, циклічні, спекулятивні, занепадаючі [4]. Вкладення характеризуються різним ступенем дохідності та ризику залежно від галузі. Так, активи у вигляді акцій, відповідно до вказаних критеріїв, поділяються на акції росту (нові галузі), стабільні акції (харчова

промисловість, комунальне господарство тощо), циклічні (металургія, машинобудування, енергетика), спекулятивні (відсутність надійної інформації).

**Рівень середньогалузевої рентабельності діяльності підприємств галузі** оцінюється на основі таких коефіцієнтів:

- коефіцієнт рентабельності активів. Він дозволяє судити про рівень генерування прибутку активами підприємств з урахуванням галузевої специфіки їхньої діяльності;
- коефіцієнт рентабельності власного капіталу. Він є пріоритетним у розглянутій системі показників даної групи, тому що дозволяє судити про середньогалузеву норму прибутковості інвестицій;
- коефіцієнт рентабельності реалізації продукції. Він показує норму галузевого прибутку в складі середніх цін на її продукцію;
- коефіцієнт рентабельності поточних витрат. Використання цього показника надає інформацію про потенційні можливості формування діапазону цін на продукцію з позицій сформованого рівня витрат на її виробництво і реалізацію.

З огляду на високу варіабельність значень цих показників у динаміку, викликану нестабільністю економічних умов розвитку підприємств на сучасному етапі, ці показники розраховуються і вивчаються протягом останніх років.

**Рівень галузевих інвестиційних ризиків** оцінюється на основі таких показників:

- коефіцієнт варіації середньогалузевого показника рентабельності власного капіталу по окремих роках аналізованого періоду. Цей коефіцієнт є традиційним вимірником рівня інвестиційного ризику в динаміці;
- коефіцієнт варіації показників рентабельності в розрізі окремих підприємств галузі. Він характеризує внутрішньогалузевий діапазон коливань рівня інвестиційних ризиків;
- рівень конкуренції в галузі. Кількісно цей показник характеризує число підприємств, що функціонують у даній галузі, а також число підприємств, що займають монопольне положення на ринку (за критерієм питомої ваги реалізації продукції);
- рівень інфляційної стійкості цін на продукцію галузі. Таку оцінку можна одержати шляхом співвіднесення показників динаміки рівня цін на продукцію галузі з динамікою індексу оптових цін у цілому по країні або індексу інфляції;
- рівень соціальної напруженості в галузі. Деякою мірою про це дозволяє судити порівняння показника середнього рівня заробітної плати працівників галузі з реальним рівнем прожиткового мінімуму в країні.

На основі оцінки трьох перерахованих елементів оцінних характеристик і їхньої рангової значимості в загальній характеристиці інвестиційної привабливості розраховуються інтегральні показники рівня інвестиційної привабливості окремих галузей економіки.

Перш за все розраховується рангова значимість галузей по кожному елементу їх оцінки. На основі рангової значимості галузі по кожному з елементів розраховується інтегральний ранговий показник оцінки їхньої інвестиційної привабливості.

З огляду на те, що окремі елементи оцінки відіграють різну роль у прийнятті інвестиційних рішень, їх значимість диференціюється експертним шляхом. У процесі проведеної автором оцінки інвестиційної привабливості окремих галузей економіки експертним шляхом (на основі опитування інвестиційних менеджерів ряду інвестиційних компаній) установлена така значимість окремих елементів при розрахунку інтегрального рангового показника:

- рівень перспективності розвитку галузі — 20%;
- рівень середньогалузевої рентабельності діяльності підприємств галузі — 65%;
- рівень галузевих інвестиційних ризиків — 15%.

Розрахунок інтегрального рангового показника оцінки інвестиційної привабливості галузей економіки здійснюється по формулі:

$$PII_0 = \sum_{i=1}^n PEO_i \times ZEO_i$$

де  $PII_0$  — інтегральний ранговий показник інвестиційної привабливості галузі економіки;  
 $PEO_i$  — середній ранговий показник по розглянутому елементу оцінки галузі;  
 $ZEO_i$  — значимість відповідного елемента в загальній оцінці галузі, виражена десятковим дробом.

На основі розрахованих інтегральних рангових показників оцінки інвестиційної привабливості окремих галузей проводиться відповідне їх угруповання. У процесі такого угруповання встановлюються:

- пріоритетні галузі за рівнем інвестиційної привабливості;
- галузі з високим рівнем інвестиційної привабливості;
- галузі із середнім рівнем інвестиційної привабливості;
- галузі з несприятливими умовами для розвитку інвестиційної діяльності.

Здійснюючи галузеву диверсифікацію, інвестору доцільно розподілити інвестиційні вкладення за такою структурою:

- 55 % інвестицій у галузі з високим рівнем інвестиційної привабливості;
- 30 % у галузі з середніми умовами інвестування ;
- 15 % у галузі з несприятливими умовами для розвитку інвестиційної діяльності .

На **четвертому етапі** за відібраними галузями проводиться поглиблений аналіз діяльності окремих підгалузей з використанням більш широкої системи показників. Така оцінка потрібна інвестору при визначенні доцільності здійснення капітальних вкладень у розширення та технічне переозброєння діючих підприємств; виборі для придбання альтернативних об'єктів приватизації; купівлі акцій окремих компаній. Поглиблений аналіз дає змогу оцінити можливу дохідність і терміни повернення інвестованих коштів, а також виявити найбільш важливі за фінансовими наслідками інвестиційні ризики.

**Висновки та напрямки подальшого дослідження.** Представлений механізм визначення галузевої спрямованості та диверсифікації інвестиційної діяльності дозволить проаналізувати отримані в результаті розрахунків траєкторії її розвитку для різних варіантів інвестування. Аналіз розрахункових показників дозволить оцінити синергетичний ефект здійснюваних інвестицій, за яким загальний ефект полігалузевої інвестиційної спрямованості значно більший, ніж ефект від моногалузових інвестицій. При цьому, інвестор зможе сприяти прийняттю оптимальних управлінських рішень при визначенні галузевої структури інвестиційного портфеля.

## Список літератури

1. Быльцов С.Ф. Настольная книга российского инвестора: Учеб.-практ. Пособие.- СПб.: «Изд.дом «Бизнес-пресса», 2000.- 512 с.
2. Інструкція щодо складання форм державних статистичних спостережень зі структурної статистики № 1- підприємництво (річна), № 1 підприємництво (коротка) – річна, № 1 підприємництво (квартальна), № 1 підприємництво (малі) – піврічна.
3. Управління банківськими ризиками: Навч посібн./ Л.О. Примостка, П.М. Чуб , Г.Т.Карчева та ін.; Заг ред. д-ра екон.наук, проф. Л.О.Примостка.- К.: КНЕУ, 2007.- 600 с.
4. Бланк И.А. Инвестиционный менеджмент: Учебный курс. – К.: Эльга Н., Ника – Центр, 2001.-448 с.

В статті затронута проблема прийняття інвестором обоснованого рішення в виборі отрасли інвестування, представлена характеристика етапів визначення отраслевої направленности и диверсифікації інвестиційної діяльності на основі аналізу і прогнозування їх інвестиційної привабливості.

The problem of taking a well-founded decision by an investor in the process of making a choice of an investment branch has been discussed in the given article. The description of the stages of branch directivity assessment and investment diversification on the basis of analysis and their investment appeal forecasting has been suggested.

*Одержано 11.05.09 р.*

**Д.С. Насипайко, ас.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Зайнятість населення як чинник розвитку людського капіталу (на прикладі Кіровоградської області)

Проаналізовано сучасні проблеми ефективної зайнятості на ринку праці Кіровоградської області. Охарактеризовано особливості формування людського капіталу промислових підприємств.  
**людський капітал, зайнятість, рівень безробіття**

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Сфера зайнятості населення в умовах перехідної економіки привертає все більшу увагу вчених і практиків. Основними проблемами, які потребують дослідження, є невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня незайнятого населення потребам економіки області та ринку праці. На сьогодні відсутній механізм економічного стимулювання роботодавців до створення робочих місць з гідними умовами та оплатою праці, що не сприяє розвитку людського капіталу. Особливо актуальне питання про вдосконалення та розвиток соціально-трудової сфери загалом та зростання продуктивності робочої сили зокрема.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми ефективної зайнятості порушені багатьма вітчизняними та закордонними авторами. У наукових дослідженнях А. Баланди, С. Бандура, Д. Богині, З. Ватаманюка, О. Гнибіденка та інших вчених значна увага приділена проблемам розвитку ринку праці та політики зайнятості населення в умовах трансформації економіки України. Питання формування й можливості державного регулювання зайнятості в Україні розглядаються в працях Т.Заяць, І. Зверєвої, С. Злупка, Л. Калачихіної, О. Кладової, Р. Кузнєцової, О.Кучинської, Е. Лібанової, В. Лютікової, Ю. Маршавіна та інших вчених.

**Невирішені раніше частини загальної проблеми.** Ряд аспектів даної проблеми залишається недостатньо розробленим, зокрема, дослідження проблеми зайнятості на рівні підприємств з урахуванням особливостей розвитку людського капіталу.

**Формулювання цілей статті.** Метою даної статті є аналіз стану зайнятості у взаємозв'язку з розвитком людського капіталу на прикладі промислових підприємств регіону.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Придніпровський економічний район (Дніпропетровська, Запорізька, Кіровоградська області) характеризується високим соціально-економічним потенціалом. Площа регіону становить 13,9 % території країни. Він є одним з найбільших за масштабами виробництва промислових регіонів нашої держави. Основними галузями, що визначають спеціалізацію регіону в загальноукраїнському поділі праці, є: електроенергетика, машинобудування і металообробка, металургійна, хімічна і нафтохімічна, промисловість будівельних матеріалів [2, С. 510]. В Кіровоградській обл. в 2007 р. фіксувалися найвищі значення індексу промислового виробництва (102,1 %), зокрема, в Голованівському районі (1188%), м. Кіровограді (277,9 %), Кіровоградському р-ні (246,5 %) (рис. 1). Для порівняння у 2007р. даний показник становив: в Дніпропетровській обл. – 107 %, в Запорізькій обл. – 119 %, в Україні – 110 % [4, С. 68].

Зайнятість населення потужно впливає на матеріальні та культурні умови життя людей, витрати суспільства на працевлаштування. Сьогодні потрібні економічні та соціальні реформи, насамперед, у сфері зайнятості.

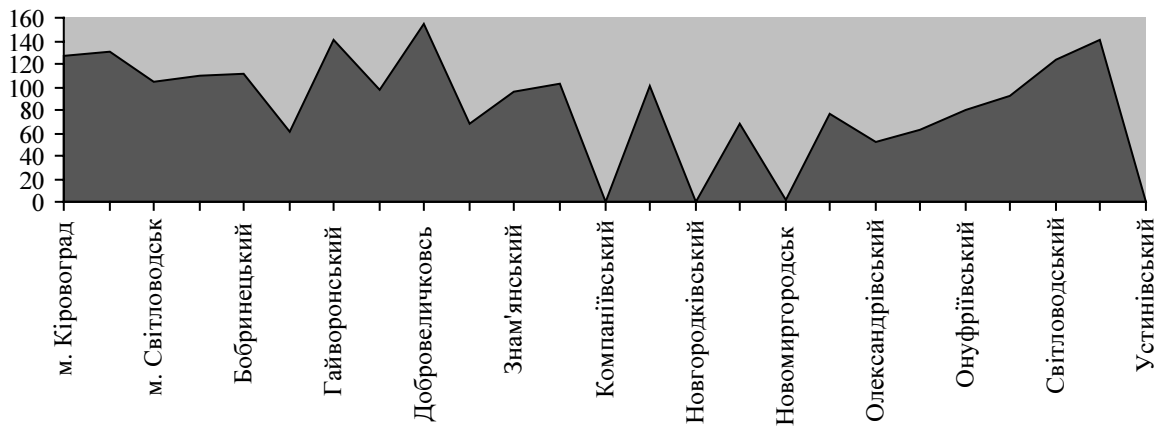


Рисунок 1 – Індеси обсягу промислового виробництва Кіровоградської області у 2007 р.,[4,с.105]

В Придніпровському економічному районі необхідно підвищувати реальну продуктивність праці і збільшувати на цій основі обсяги виробництва споживчих товарів і послуг. У 2007 р. рівень безробіття населення Кіровоградщини за методологією МОП визначено на рівні 8,8 %, що на 0,2 % менше рівня попереднього року. Найвищі значення рівня зареєстрованого безробіття на 01.01.2008 р. спостерігалися у Тернопільській обл. (4,4 %), найнижчі – у м. Києві (0,3 %) [4, С. 191]. У 2007 р. на обліку в обласній службі зайнятості перебувало 40,8 тис. безробітних. Це на 1,2 % менше, ніж було у 2006 р. У 2007 р. вперше рівень безробіття в Кіровоградській обл. знизився до показника 8,1 %. Протягом 2007 р. в Кіровоградській обл. було влаштовано на роботу 33,3 тис. осіб.

Більші шанси працевлаштуватися мають чоловіки з вищою освітою віком до 35 років. Все ширшим попитом користуються менеджери з персоналу, які мають розширені обов'язки (оцінюють ефективність роботи працівників, розробляють методи поліпшення їх мотивації тощо). Від кандидатів на високооплачувані посади зазвичай вимагають вищу освіту, досвід подібної роботи від одного року, технічне знання англійської мови і володіння різними комп'ютерними програмами. До речі, комп'ютерний ринок – найперспективніша галузь, адже ІТ – спеціалісти отримують неосвоєні ринки. Отримуючи високу заробітну плату, комп'ютерні спеціалісти можуть працювати як з місцевими замовниками, так і з іноземними, не виходячи з власного помешкання. Але не дивлячись на всі ці переваги, таких спеціалістів не вистачає.

На сьогодні є також потреба у кваліфікованих спеціалістах в галузі охорони здоров'я, особливо в сільських місцевостях. Але молоді спеціалісти з медицини тікають через низьку зарплату. Престиж і повага до трудової діяльності працівників освіти поступово зростають, адже потреби у додаткових кадрах у міських загальноосвітніх навчальних закладах немає, чого не можна сказати про села. Очевидно, це викликано істотним зростанням заробітної плати вчителів в останні роки.

У 2007 році на підприємствах і організаціях було близько 3,5 тис. вільних робочих місць – вакансій, що на 17,6 % більше, ніж у 2006 р. У 2008 році найбільшим попитом серед роботодавців Кіровоградської обл. користувалися кваліфіковані робітники з інструментом [3, С. 332]. Забезпечення підприємств України фахівцями необхідної кваліфікації є головною умовою для відтворення людського капіталу. Головна проблема відтворення людського капіталу в Україні полягає в наднизькому рівні життя населення. Середньомісячна номінальна заробітна плата у січні-вересні

2008 р. найбільшою була в м. Києві, Донецькій та Дніпропетровській областях (3002, 2013, 1868 грн. відповідно) [1].

Поряд з індивідуальним посиленням росту економіки, розвиток людського капіталу та прямих іноземних інвестицій посилюють одне одного через комплементарні ефекти: підвищення кваліфікаційного рівня робочої сили – прямий ефект; покращення соціальної стабільності та здоров'я нації – непрямий ефект. За офіційними даними, кількість прямих іноземних інвестицій в Кіровоградській обл. на кінець 2007 р. склала 55,5 млн. дол. США. Даний показник досяг в Україні 29489,4 млн. дол. США, у Дніпропетровській обл. – 2924,2 млн. дол. США, в Запорізькій – 698,4 млн. дол. США [4, С. 147].

Враховуючи, що людський капітал невід'ємно пов'язаний з працею, виробництвом, проаналізуємо його стан на прикладах конкретних промислових підприємств.

Корпорація ЗАТ „Гідросила ГРУП” – ведуче підприємство по виробництву агрегатів, що розробляються його спеціалістами для гідросистем тракторів, сільськогосподарських, дорожньобудівельних, промислових та інших машин. У його складі ВАТ „Гідросила”, ВАТ „Гідросила МЗТГ”, ЗАТ „Гідросила ЛЕДА”, ТОВ „Гідросила ТЕТИС”. Загалом у системі корпорації працювало 4000 осіб (2008 р.). За останні чотири роки спостерігається подолання відриву показників чисельності від рівня повної зайнятості. Підприємство було укомплектовано трудовими ресурсами на рівні 95%. Обласні показники зайнятості населення є не високими через низький рівень оплати праці. За даними деяких промислових підприємств (ВАТ «Гідросила») в області найбільша потреба існує у верстатниках широкого профілю, операторах верстатів із програмним керуванням, налагоджувальниках, робітниках з ремонту обладнання, мастильників, контролерів, комірників, водіях електрокарів, вантажників.

У 2007 р. найвищий рівень заробітної плати в Кіровоградській обл. зафіксовано в м. Знам'янка – 1527 грн. [3, С. 364]. Проаналізуємо середньомісячну заробітну плату за допомогою табл. 1.

Таблиця 1 – Середньомісячна номінальна зарплата працівників (грн.) [2], [5, с. 198]

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
Україна	376	462	590	806	1041	1351	1773
Дніпропетровська обл.	438	526	667	913	1139	1455	1868
Запорізька обл.	445	541	671	860	1091	1394	1792
Кіровоградська обл.	282	353	455	624	819	1054	1401

\* дані за січень-вересень

З наведених даних видно, що за період 2002-2008 рр. номінальна заробітна плата щороку зростала – по Україні – на 371,5 % (на 1397 грн.), в Дніпропетровській обл. – на 326,5 % (на 1430 грн.), в Запорізькій обл. – на 302,7% (на 1347 грн.), в Кіровоградській обл. – на 396,8 % (на 1119 грн.). Отже, не дивлячись на те, що приріст заробітної плати в Кіровоградській обл. найбільший, сама заробітна плата залишається на дуже низькому рівні. Ціна праці, зауважимо, залежить не від рівня її продуктивності, а від фінансового стану підприємства, і це також одна із деформацій у стимулюванні трудової діяльності, яка оказує руйнуючий вплив на людський капітал та його використання. Що стосується фінансового стану підприємств, то він стабільний. Підприємства здійснюють економічну політику, що орієнтується на зменшення рівня бідності працівників. На підприємствах за виробничими досягненнями не забувають про людей. Незважаючи на вищенаведені позитивні моменти, розмір заробітної плати

все одно є недостатнім для економічного забезпечення нормального відтворення людського капіталу.

Найважливішим фактором розвитку людського капіталу є освіта. Знання використовуються, перш за все для виробництва нових знань. Роль знань в економічних процесах трансформації суспільства стрімко зростає, випереджаючи значимість засобів виробництва і природних ресурсів. У 2007 р. у ВАТ „Гідросила” працювало 2180 осіб, в т.ч. неосвічених – 6 % , з середньою освітою – 36 %, зі спеціальною - 22 %, з незакінченою вищою – 11 %, з вищою – 25 %.

ВАТ «Червона зірка» - одне з найбільших в Україні та країнах СНД підприємств з виробництва зернових, кукурудзяних і бурячних сівалок. На ньому з 2180 працівників вищу освіту у 2007 р. мали 1028 працівників або 47,16 %. Отже, рівень освітнього розвитку працівників підприємств не дуже високий. Недостатня кількість спеціалістів є результатом відсутності належної системи формування людського капіталу підприємства.

Розвиток людського капіталу підприємства тісно пов'язаний з підготовкою кадрів, підвищенням кваліфікації. З метою підвищення рівня доходів, кваліфікаційного та професійного рівня потрібно застосовувати різні форми навчання. Сучасний стан професійної підготовки на підприємствах свідчить про зростання її рівня. У 2007 році навчено новим професіям безпосередньо на виробництві 278 працівників, що на 55,23 % менше, ніж у 2005 році, в тому числі за індивідуальною формою навчання – 86 осіб, а за курсовою – 192 особи. У 2007 році загальна кількість працівників, які підвищили кваліфікацію склала 1744 особи, в т. ч. безпосередньо на виробництві 94,9 %, а в навчальних закладах – 5,1%.

У ВАТ „Червона зірка” вихідним контролем знань осіб на виробництві є кваліфікаційна атестація. Для проведення кваліфікаційних іспитів на заводі створюють кваліфікаційну комісію. Для забезпечення ефективної роботи комісії посадова особа, яка відповідає за професійне навчання, не пізніше, ніж за три дні до початку роботи комісії, подає виробничі характеристики на кожну з осіб, яка атестується. Основними завданнями професійної кваліфікації на заводі є організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу згідно потреб виробництва. Із Торгового дому „Червона зірка” почалося запровадження системи 5S – японської системи раціоналізації робочого місця на основі принципів наукового менеджменту. Таким чином, на підприємстві відтворення людського капіталу відбувається завдяки внутріфінансовому навчанню, під час якого працівники отримують необхідну для них інформацію, що допомагає їм масштабніше мислити, сприяє поліпшенню їхніх професійних навичок.

ЗАТ НВП «Радій» - провідне підприємство, що займається проектуванням та виготовленням обладнання для об'єктів атомної енергетики. ЗАТ НВП «Радій» має дочірнє підприємство «Динамік-Радій». У ЗАТ НВП «Радій» у 2007 р. з 1115 працівників підвищили кваліфікацію 15 осіб, в т. ч. 5 – професіоналів, фахівців і 10 – робітників, які підвищили розряд. Первинну професійну підготовку пройшла лише 1 людина.

Стимулювання продуктивності праці на підприємствах здійснюється наступним чином. На ВАТ „Гідросила” застосовуються найвищі коефіцієнти для підвищення тарифних ставок при перевиконанні виробничого завдання, економії сировини і матеріалів, при прояві ініціативи у виконанні загальних задач підрозділу, а також при збільшенні прибутку. Це створює додаткові умови для розвитку людського капіталу підприємства. Аналіз вікової структури працівників ВАТ „Гідросила” показав, що найбільшу питому вагу в категорії робітників і учнів мають чоловіки віком 18-24 років та жінки у віці 40-44 роки, а в категорії службовців і спеціалістів – особи від 40 до 49 років (рис. 2). Довготривала тенденція перебування на керівних посадах осіб

пенсійного віку була наслідком деградації людського капіталу. Сьогодні спостерігається активне включення до праці висококваліфікованих молодих робітників.

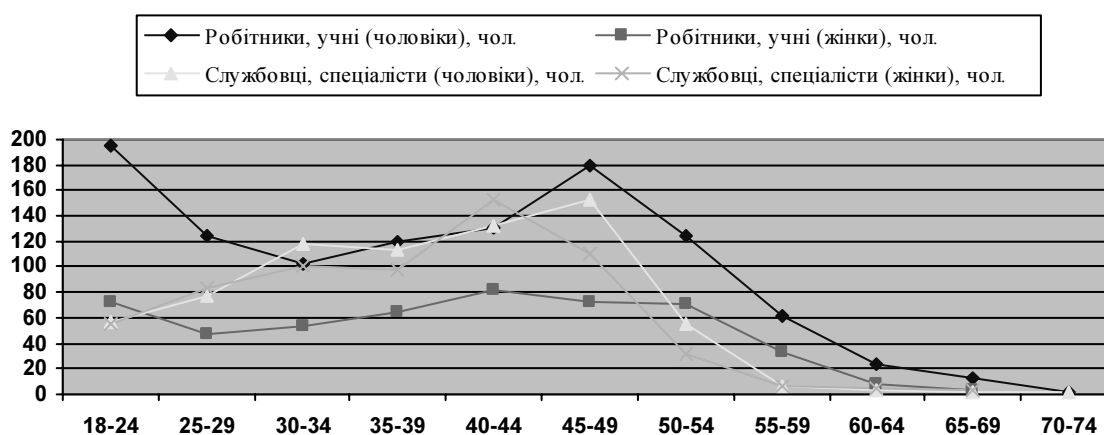


Рисунок 2 – Вікова структура персоналу ВАТ „Гідросила” у 2007 році

Більшу частину людського капіталу ВАТ „Червона зірка” складають робітники (79,08 %), меншу – службовці (20,92 %). Проаналізувавши загальну чисельність працюючих, ми побачили, що у 2007 році на підприємстві працювало на 104,71 % більше робочої сили, ніж у 2006 році, що свідчить про покращення стану людського капіталу на підприємстві.

При розгляді вікового стану у ВАТ „Червона зірка” видно, що при збільшенні загальної чисельності працівників змінилась вікова структура (табл. 2).

Таблиця 2 - Динаміка вікової структури працівників ВАТ „Червона зірка”

	2005	2006	2007
15-35	792	618	552
50-54	543	475	404
55-59	359	300	272
35-50 та більше 60	554	602	887

Із загальної кількості працюючих переважна більшість у 2007 році мала вік 35–50 і більше 60 років. Кількість молодих працівників зменшилась у 2007 році в порівнянні з 2005 роком на 30,3 %, працівників у віці 50-54 – на 25,6 %, а у віці 55-59 років – на 24,23%. Керівництво ВАТ „Червона зірка” постійно дбає про залучення до світового досвіду виробництва сільськогосподарської техніки, який є надбанням усіх, а не якоїсь окремо взятої країни; про розширення кола своїх партнерів. Отже, в умовах відродження промислового виробництва ситуація з людським капіталом поліпшується.

У листопаді 2006 р. Кіровоградська облрада затвердила Стратегію економічного та соціального розвитку регіону до 2015 року. Але дотаційній області важко буде знайти власні джерела фінансування запропонованих програм. Кіровоградській області потрібно визначити шляхи розвитку, які б спирались на наявний потенціал, підвищення конкурентоспроможності продукції, посилення інноваційної активності шляхом впровадження систем управління якістю.

Однією з найважливіших складових людського капіталу є особисті якості працівників. Основними якостями, наприклад, керівника, повинні бути працьовитість, діловитість, творча ініціативність, від яких залежать якість і результативність виконаної роботи. Менеджер має бути готовий до реконструкції виробництва та

повинен підготувати до цього людей в цехах. З метою підвищення кваліфікації та професійного рівня потрібно активніше використовувати такі заходи як навчання на робочих місцях на спецкурсах, заочне навчання за рахунок підприємства у вищих навчальних закладах.

На підприємствах слід вводити самопідготовку з використанням сучасних галузевих та інших періодичних видань. З цією метою підприємство повинно забезпечувати спеціалістів необхідними підписними виданнями. В ході роботи пропонується також здійснювати обмін досвідом. В рамках системи управління людським капіталом, кадровим потенціалом професійно підготовлених фахівців необхідна комплексна політика держави, що розрахована на узгодження діяльності різних рівнів влади, прогресивний розвиток соціальної структури суспільства.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок.** В сучасних умовах зайнятість населення стає вирішальним фактором розвитку людського капіталу. Виконаний аналіз дозволяє зробити висновок про необхідність вирішення окреслених стратегічних проблем, що дасть змогу вийти на якісно новий рівень відтворення людського капіталу, якому властиві соціально-економічний та духовний розвиток, соціальний захист суспільства, розвиток економічної активності населення. Конкретні кроки можна зробити вже зараз. Треба проводити активну політику зайнятості населення. Є необхідність визначення необхідних масштабів створення додаткових робочих місць в області. Треба створювати співробітництво роботодавців і центрів зайнятості (часткове фінансування підприємством перепідготовки потрібних кадрів) та закладів освіти з центрами зайнятості (залучення кваліфікованих викладачів).

## Список літератури

1. Державний комітет статистики України // <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.І. Куценко та ін. За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина. – 2-ге вид. доповн. і переробл. Черкаси: Брама – Україна, 2006. – 620 с.
3. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2007 рік. / За редакцією Л.Б. Дівель. Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2008. – 514 с.
4. Статистичний щорічник України за 2007 рік / За редакцією О.Г. Осауленка. Державний комітет статистики України. – К.: ТОВ «Видавництво «Консультант», 2008. – 572 с.

Проанализировано современные проблемы эффективной занятости на рынке труда Кировоградской области. Охарактеризовано особенности формирования человеческого капитала промышленных предприятий.

The modern problems of the effective employment on the labour market of Kirovograd region have been analyzed. In the article described feature of forming of human capital of industrial enterprises.

*Одержано 04.03.09 р.*

## Фінансові аспекти розробки стратегії ефективної зайнятості в регіоні

Розглянуто фінансові аспекти формування стратегії ефективної зайнятості. Виокремлено сценарії розвитку подій на ринку праці регіону. Розроблено рекомендації щодо вибору оптимальної стратегії ефективної зайнятості.

**доходи населення, джерела доходів, ефективна зайнятість, інерційний сценарій, сценарій сталого збалансованого розвитку, оптимальна стратегія**

**Постановка проблеми.** В умовах ринкових перетворень фінансові відносини використовуються державою як ефективний регулятор усіх сфер економічного життя суспільства. Сфера зайнятості України характеризується посиленням протиріч між попитом на робочу силу та її пропозицією, послабленням мотивації населення до продуктивної трудової діяльності.

Невідповідність сучасного мотиваційного механізму забезпечення ефективної зайнятості населення Кіровоградської області потребам його випереджаючого розвитку зумовлює необхідність у розробці нової, всебічно виваженої та науково обґрунтованої стратегії його розвитку. У цьому контексті нагального вирішення потребує широкий спектр стратегічно важливих проблем розвитку ринку праці, серед яких соціально значущими є: його недостатня дієвість щодо забезпечення бажаної трудової поведінки економічно активного населення області; посилення розбалансованості між попитом на послуги праці та їх пропозицією; регіональні, галузеві та секторні диспропорції в зайнятості цієї групи населення; послаблення дії стимулів до активного кваліфікаційно-освітнього зростання особистості; ускладнення самого процесу перетікання робочої сили до відкритого сегменту сфери зайнятості, її ефективного залучення до продуктивної зайнятості.

Саме тому нагальною потребою є запровадження принципово нових важелів регулювання регіонального ринку праці, адаптації до цих процесів відповідного мотиваційного механізму забезпечення зайнятості. Актуальність вирішення цих проблем у стратегічній перспективі обумовлена також потребою збалансованого розвитку регіонального ринку праці як структурно цілісного утворення та загалом забезпечення необхідних темпів економічного зростання та підвищення добробуту населення Кіровоградської області.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем зайнятості населення приділяли увагу такі вітчизняні вчені, як С. Бандур, Т. Заяць, О. Грішнова, Ю. Краснов, Г. Купалова, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Мортіков, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна, І. Терон, Л. Фільштейн та інші. Незважаючи на значну увагу, яка останнім часом приділяється даній проблемі недостатньо розробленим залишається механізм формування стратегії забезпечення ефективної зайнятості на регіональному ринку праці.

**Мета статті.** На основі фінансового аналізу формування доходів населення Кіровоградської області та їх джерел обґрунтувати напрями формування стратегії забезпечення ефективної зайнятості.

**Виклад основного матеріалу.** В контексті переходу України на інноваційну модель розвитку економіки виникає необхідність у розробці нової стратегії зайнятості. На наш погляд, головною метою такої стратегії слід визнати продуктивне використання людської праці в офіційному секторі економіки регіону, зростання доходів від праці, поліпшення матеріального добробуту населення, прискорення економічного та інноваційно-інвестиційного розвитку, а на цій основі – підвищення конкурентоспроможності економіки регіону.

Доходи населення від трудової діяльності визначають не тільки його майнове становище, але й поведінку на ринку праці, стиль трудового життя та передумови самостійної трудової діяльності. Це положення є актуальним для України, де внаслідок постійних змін у механізмі господарювання істотно деформована фінансова основа відтворення робочої сили, а оплата праці завжди складала величину, значно меншу за необхідний для нормального відтворення робочої сили продукт. Істотні зрушення відбулися в структурі доходів населення Кіровоградської області в 2003-2007 рр. (таблиця 1), а саме – зросла частка заробітної плати (з 37,4 до 38,0%).

Таблиця 1 - Структура доходів населення Кіровоградської області за 2003-2007 рр.

Показники	2003	2004	2005	2006	2007
Доходи (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
у тому числі: заробітна плата	37,4	37,0	32,8	37,5	38,0
прибуток та змішаний дохід	21,2	19,8	19,7	17,2	17,7
доходи від власності, одержані	5,6	4,6	4,6	3,9	3,4
соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	35,8	38,6	42,9	41,4	40,9

У той же час спостерігається яскраво виражена тенденція зменшення доходів від підприємницької діяльності у формі прибутку і змішаного доходу (з 21,2% у 2003р. до 17,7% у 2007р.), а також доходів від власності (з 5,6% до 3,4%). В цілому реальні доходи зайнятого в галузях економіки населення залишаються досить низькими, не створюючи необхідних стимулів економічній активності населення.

Виходячи з цього, нами пропонується формування найбільш імовірної стратегії забезпечення ефективної зайнятості на регіональному ринку праці. Реалізація стратегії забезпечення ефективної зайнятості на регіональному ринку праці передбачає досягнення економічної оптимальності та соціальної ефективності регулюючих заходів завдяки розв'язанню таких блоків стратегічно важливих завдань:

I. Удосконалення параметрів зайнятості населення та її мотиваційного забезпечення;

II. Гармонізація динаміки індикаторів мотивації ефективної зайнятості;

III. Забезпечення інноваційного вектору структурних зрушень у зайнятості населення;

IV. Забезпечення пропорцій економічного зростання.

Іншими словами, регіональна політика у сфері зайнятості на регіональному ринку праці підпорядковується таким цільовим орієнтирам: надання переваги сферам діяльності, що відзначаються високим економічним потенціалом, прибутковістю і є носіями конкурентних переваг; заохочення зростання продуктивності праці, прояву трудової та інноваційної активності в регіоні на основі зростання доходів від праці та

загального добробуту населення регіону; збереження та ефективного використання трудового потенціалу регіону, створення сприятливих соціально-економічних умов для його розширеного відтворення; забезпечення якісного розвитку трудового потенціалу, підвищення конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці.

При опрацюванні стратегії розвитку сфери зайнятості населення вкрай важливо, з одного боку, передбачити низку можливих ризиків або перешкод у формуванні дієвої системи мотивів до ефективної трудової діяльності, а з іншого – бачити унікальні можливості, якими слід обов'язково скористатися в конкретних ситуаціях шляхом максимальної мобілізації усіх засобів впливу та їх цілеспрямованої дії в інтересах підвищення економічної активності населення, зростання ефективної зайнятості.

Можливі ризики або перешкоди у реалізації окресленої стратегії пов'язані, в першу чергу, з нестабільністю та недосконалістю трудового законодавства. Слід констатувати, що існуюче нормативно-правове забезпечення соціально-трудова відносин лише частково відповідає стратегічним завданням. Потребує вдосконалення система нормативно-правових актів, що регулює працю, мотиваційне забезпечення ефективної зайнятості. Протидіє успішному реалізації стратегії поєднання таких негативних чинників, притаманних Кіровоградській області, як інвестиційна непривабливість регіону, зношеність основних виробничих фондів, низькі темпи реструктуризації та технологічної модернізації підприємств Кіровоградської області. Загрозливим дестабілізатором ефективної зайнятості в офіційному секторі економіки області слугує відсутність ефективної системи стимулювання розвитку підприємництва, особливо у сфері малого бізнесу. До чинників, що загрожують успішній реалізації стратегії забезпечення ефективної зайнятості в регіоні, слід віднести також збереження низького рівня доходів осіб, зайнятих в легальному секторі економіки, наявність високого рівня прихованого безробіття та явищ нерегламентованої зайнятості населення.

Водночас не можна не побачити і окремі позитивні можливості та шанси, використання яких у регулюванні ринку праці, діяльності обласної та районних державних адміністрацій може принести економічні вигоди та інноваційні зрушення для розвитку економіки загалом і регіонального ринку зокрема:

- збереження кваліфікованих робітників та фахівців на підприємствах регіону завдяки зростанню оплати праці, розвитку соціальної інфраструктури;
- активізація процесів підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, організація безперервного навчання дорослих в регіоні;
- розширення ємності легального сектору ринку праці за рахунок удосконалення стимулювання праці, територіально-галузевих пропорцій зайнятості, формування дієвої системи соціального захисту зайнятих осіб і тих, хто шукає роботу;
- сприяння піднесенню мобільності працівників, раціональному та ефективному використанню трудового потенціалу регіону у легальному секторі економіки області;
- стимулювання розвитку експортного потенціалу області, модернізація робочих місць на підприємствах регіону, передусім, експортно-орієнтованих;
- заохочення роботодавців, які впроваджують інновації, формують попит на конкурентоспроможну робочу силу, підтримують діяльність навчальних закладів, які готують робітників і фахівців відповідно до потреб економіки регіону;
- сприяння розвитку інфраструктури ринку праці, створення належних умов для широкої інформованості населення про створення нових робочих місць, про особливості попиту на ринку праці на певні професії.

Головними пріоритетами політики зайнятості та підвищення ефективності функціонування ринку праці Кіровоградської області, спрямованої на розширення

сфери прикладання праці, формування сприятливого підприємницького середовища та підвищення соціальної захищеності населення, мають бути:

- нормалізація процесів відтворення робочої сили відповідно до цільових орієнтирів соціально-економічного та інноваційного розвитку регіону;
- підвищення якості робочої сили, вдосконалення її професійно-кваліфікаційних характеристик відповідно до попиту ринку праці;
- збереження ефективно функціонуючих та створення нових продуктивних робочих місць в усіх сферах економічної діяльності, зниження рівня і тривалості безробіття, ліквідація прихованого безробіття;
- посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості за рахунок зростання доходів від праці, розширення сфери нетрадиційних видів зайнятості, стимулювання самозайнятості та підприємницької ініціативи населення;
- збільшення обсягу громадських робіт та поліпшення їх організації, надання додаткових гарантій працевлаштування громадянам, не здатним на рівних конкурувати на ринку праці.

Суттєво поліпшити мотиваційне забезпечення ефективної зайнятості населення можливо за рахунок: стимулювання процесів реструктуризації та модернізації господарського комплексу з орієнтацією на розвиток наукоємних, ресурсозберігаючих та екологічно безпечних промислових виробництв, сфер послуг й обігу; розширення міжрегіонального та міжнародного співробітництва, залучення іноземних інвестицій; удосконалення територіально-галузевих пропорцій зайнятості.

Між тим слід підкреслити, що як позитивні, так і негативні тенденції розвитку економічної активності населення, зайнятості та функціонування регіонального ринку праці, загалом визначатимуться структурними зрушеннями в економіці, інноваційною й інвестиційною політикою, кон'юнктурою зовнішніх ринків, демографічною ситуацією. Не можна не враховувати неоднозначний вплив посилення глобалізаційних процесів, кризових явищ у світовій економіці, загострення боротьби за кваліфікованих працівників на світових ринках праці в умовах відмінностей у вартості та ціні робочої сили, неоднакових умовах людського розвитку.

Отже, є підстави передбачати як оптимістичний сценарій розвитку подій на регіональному ринку праці, так і песимістичний. Тому нами визначено можливі варіантні сценарії перспективних змін на ринку праці регіону та, відповідно, у системі мотивації населення до формування певної трудової поведінки у сфері зайнятості регіону: песимістичний – *інерційний сценарій*; оптимістичний – сценарій *сталого збалансованого розвитку*.

*За інерційним сценарієм*, що передбачає посилення соціальних та економічних ризиків, слід очікувати, що коштів державного бюджету та інших джерел фінансування вистачатиме лише для підтримки існуючої системи робочих місць і соціального захисту найбільш нужденних прошарків населення. Кількість населення, зайнятого в усіх сферах економічної діяльності Кіровоградської області, скорочуватиметься внаслідок структурних зрушень в регіональній економіці, процесів модернізації виробництва, ліквідації непродуктивних робочих місць та надлишкової зайнятості.

*За сценарієм сталого збалансованого розвитку* (або оптимістичним) передбачається реалізація наявних шансів комплексного інноваційного розвитку сфери зайнятості та підвищення ефективності функціонування трудового потенціалу на засадах забезпечення продуктивної зайнятості всього працездатного населення, високих темпів створення нових робочих місць з коригуванням їх кількості згідно з обсягами вивільнення зайнятих, активізації діяльності з професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки всіх бажаючих, ліквідації прихованого безробіття. З урахуванням позитивних демографічних перспектив, за цим сценарієм

кількість населення, зайнятого в усіх сферах економічної діяльності області, скоротиться на 5,7%. Скорочення зайнятості ми пояснюємо забезпеченням високих темпів продуктивності праці та інтенсифікацією сфери зайнятості.

Проте все ж найбільш реальним нам видається варіант, побудований на гіпотезі щодо подальшого скорочення кількості економічно активного населення внаслідок відсутності відповідного природно-економічного підґрунтя водночас з активізацією природного руху осіб, які залишатимуть працездатний контингент через старіння, захворюваність і смертність у працездатному віці, а також зменшенням чисельності осіб, які входять у працездатний вік, низьким попитом на робочу силу тощо.

Іншими словами, ми надаємо перевагу *варіанту оптимальної стратегії*, зорієнтованому на забезпечення високоефективних параметрів зайнятості та підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Під впливом структурної трансформації економіки, спрямованої на формування соціально орієнтованої системи постіндустріального типу, триватиме перерозподіл зайнятого населення з галузей матеріального виробництва у галузі соціальної сфери. Прогнозуються значні масштаби вивільнення працівників з сільського, лісового та рибного господарства, мисливства та промисловості. В той же час зростатиме зайнятість у будівництві, оптовій і роздрібній торгівлі, транспорті та зв'язку (за сценарієм шансів), а також у фінансовій діяльності, операціях з нерухомістю, охороні здоров'я і соціальній допомозі, колективних, громадських та особистих послугах.

Необхідність покращення трудових ресурсної ситуації і забезпечення збалансованого розвитку ринку праці вимагає від органів виконавчої влади зосередження уваги на: формуванні гнучкої системи робочих місць з урахуванням пріоритетів прогресивного розвитку господарського комплексу; сприянні створенню малих та середніх підприємств (насамперед у сільському господарстві, харчовій, хімічній та легкій промисловості тощо) як джерел нових робочих місць; поширенні гнучких форм і нетрадиційних видів зайнятості. Вкрай важливо при цьому досягти збалансованості потреб ринку праці і підготовки кадрів навчальними закладами у розрізі професій і спеціальностей (чисельність осіб, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, у 2015 р. доцільно довести до 7-8 тис., у т.ч. до 2,2 тис. – молоді, яка шукає роботу вперше; тих, кому будуть надані профорієнтаційні послуги з метою їх адаптації до умов ринку праці, – до 85 тис. осіб).

Забезпечення ефективної зайнятості в області передбачає: продуктивну трудову діяльність усього працездатного населення, тобто досягнення стану, за якого тимчасове безробіття обумовлюватиметься лише власним бажанням або пошуком більш престижної роботи з вищим рівнем оплати; активізацію процесу створення нових робочих місць (щорічно не менше як 11 тис.; ліквідацію неповної зайнятості (прихованого безробіття) в усіх сферах економіки; забезпечення більшої доступності системи професійної підготовки, підвищення кваліфікації й перепідготовки, орієнтованої на відстеження (за допомогою моніторингу) та задоволення потреб ринку праці; збільшення обсягів бронювання робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності для осіб, які потребують соціального захисту та не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, до 2,4–3,1 тис.

Заходи щодо підтримки підприємницької діяльності та розвитку гнучких форм зайнятості включають: розширення обсягів навчання і фінансової підтримки безробітних, які бажають вести мікро- та сімейний бізнес, сприяння самозайнятості і підприємницькій активності населення (чисельність безробітних, які можуть отримати одноразову допомогу для організації підприємницької діяльності, в 2015 р. сягне 1,8–2,2 тис. осіб); залучення іноземних інвестицій та валютних коштів для розвитку підприємництва у виробничій сфері; податкове та фінансово-кредитне стимулювання

підприємств і організацій усіх форм власності, які впроваджують новітні технології, диверсифікують виробництво на користь споживчого ринку, зберігають сталу чисельність і забезпечують підвищення кваліфікації кадрів; визначення переліку підприємств та організацій – потенційних банкрутів, оцінку можливостей їх перепрофілювання або реконструкції, сприяння фінансово-економічному оздоровленню; покращення умов роботи приватних підприємців (зокрема, шляхом подальшої реконструкції речових ринків), які самостійно створюють робочі місця і сплачують податки, забезпечуючи формування конкурентного середовища в сфері торгівлі.

**Висновки і перспективи подальших розробок.** Таким чином, реалізація заходів щодо забезпечення ефективної зайнятості та підвищення добробуту населення Кіровоградської області (за оптимістичним сценарієм) дозволить до 2015 р.:

- скоротити рівень безробіття (в тому числі прихованого), частку безробітних, незайнятих понад рік (до 11,0%), та частку безробітної молоді (на 1,2% упродовж 2009–2015 рр.);
- стабілізувати сферу зайнятості у легальному секторі економіки (очікується зростання рівня зайнятості населення до 60,1 %);
- оптимізувати структуру зайнятості у напрямі зростання питомої ваги зайнятих у сфері послуг;
- покращити соціальний захист зайнятого населення та безробітних шляхом розширення масштабів виконання відповідних соціальних програм та проведення заходів активної соціальної політики на регіональному ринку праці.

Реалізація комплексу заходів, розроблених нами в межах запропонованої стратегії, має забезпечити всебічний соціально-економічний розвиток ринку праці Кіровоградської області, формування мотивації ефективної зайнятості населення, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, сприяти поступовому піднесенню добробуту населення до рівня соціальних стандартів високорозвинених країн світу.

## Список літератури

1. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. В.М. Гейця. – К.: Фенікс, 2003. – 1008 с.
2. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: [колективна монографія] / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.
3. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії: [монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, М.О. Родіонова. – Кіровоград: КОД, 2009. – 200 с.
4. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2007 рік. – Кіровоград, 2008. – 512 с.
5. Стратегічні напрями та перспективи розвитку продуктивних сил України. – К.: РВПС України НАНУ, 2004. – 130 с.
6. Чухно А.А. Актуальні проблеми стратегії економічного і соціального розвитку на сучасному етапі / А.А. Чухно // Економіка України. – 2004. – № 4. – С. 15-16

Рассмотрены финансовые аспекты формирования стратегии эффективной занятости. Выделены сценарии развития событий на рынке труда региона. Разработаны рекомендации относительно выбора оптимальной стратегии эффективной занятости.

The article considers financial aspects of effective employment strategy forming.

*Одержано 11.03.09 р.*

## Напрями удосконалення регулювання зайнятості населення та ринку праці на державному та регіональному рівні

Проаналізовано роль ринку праці у регулюванні зайнятості населення на державному та регіональному рівнях. Наведені структури регіонального ринку праці та механізму регулювання зайнятості. Визначено основні соціально-економічні функції ринку праці та напрями їх реалізації. Дана характеристика державної та регіональної політики зайнятості, їх специфічних особливостей і взаємозв'язок. Намічено пріоритетні напрями регулювання ринку праці та зайнятості в умовах економічної кризи.

**ринок праці, зайнятість населення, політика зайнятості, регулювання ринку праці**

Сучасний етап соціально-економічного розвитку України характеризується зміною соціальної сутності трудових відносин, коли робоча сила з трудових ресурсів, які адміністративно перерозподілялись з однієї сфери в іншу, перетворилась у один з товарів, який має певну кон'юнктуру попиту та пропозиції на ринку праці. Відбулася трансформація самого механізму регулювання ринку праці, ступінь участі держави в регулюванні перерозподілу трудових ресурсів, зазнала змін політика зайнятості.

Проблемам регулювання ринку праці та зайнятості населення присвячено чимало наукових робіт. Вагомих наукових результатів у процесі дослідження зазначених проблем досягли провідні українські вчені-економісти: А. Ачкасов, С. Бандур, Д. Богиня, В. Васильченко, В. Герасимчук, О. Левченко, Е. Лібанова, В. Онікієнко, В. Петюх, У. Садова, В. Секретарюк, Л. Семів, Ю. Туранський, Л. Фільштейн і російські дослідники: О. Белокрылова, В. Буланов, Н. Волгін, А. Заїченко, Б. Збишко, В. Ішін, А. Нікіфорова, А. Рофе та ін. Однак на сьогодні надзвичайно актуальними залишаються питання, пов'язані з визначенням пріоритетних напрямів регулювання ринку праці та зайнятості населення на державному та регіональному рівнях в умовах економічної нестабільності.

Метою статті є обґрунтування пріоритетних напрямів регулювання ринку праці та зайнятості населення на державному та регіональному рівнях в умовах економічної кризи.

В умовах існування різноманітних форм власності та господарювання невід'ємним компонентом регулювання сфери зайнятості населення виступає ринок праці. Він, на думку О.М. Левченка, являє собою соціально-економічний механізм, або сукупність соціально-економічних відносин з приводу поєднання робочої сили та робочих місць на підставі взаємо вигідності та доцільності [5]. Економічний механізм ринку праці визначається через реалізацію економічних інтересів власників засобів виробництва та власників робочої сили, що повинен сприяти відтворенню робочої сили та подальшого розвитку економіки загалом. Отже, в умовах нового типу господарювання, ринок праці слід розглядати як систему соціально-трудових відносин, які ґрунтуються на принципах ринкової економіки.

У свою чергу, регіональний ринок праці являє собою систему, в якій органічно взаємодіють два підлеглих регіональних ринки: ринок робочої сили та регіональний ринок робочих місць [9].

Регіональний ринок праці, з одного боку, відбиває основні риси національного, а з іншого – має свою специфіку, що обумовлюється, передусім, особливостями певної території. Необхідно розділяти, по-перше, первинний і вторинний, по-друге, зовнішній і внутрішній ринки праці (рис. 1).

До первинного ринку праці відносять працюючих на умовах стабільної гарантованої зайнятості, високих доходів, з високим рівнем якості робочої сили; до вторинного – робочу силу, що має низький рівень конкурентоспроможності на ринку праці, як правило праця зайнятих даної категорії не відповідає в повному обсязі потребам підприємств.

До зовнішнього ринку праці має відноситись такий, якому притаманна значна професійна, територіальна, галузева мобільність, плинність працівників, завдяки наявності професій і спеціальностей, що мають попит на різних підприємствах і організаціях; для внутрішнього ринку праці характерна вертикальна та горизонтальна мобільність, переміщення працівників всередині підприємств, професійна підготовка та перепідготовка працівників відбувається тут тільки для власних потреб підприємств.



Рисунок 1- Структура регіонального ринку праці

Ринок праці відображає всі головні риси ринкової системи загалом і виконує дві основні соціально-економічні функції: розподілення трудових ресурсів за активними видами зайнятості (професіями, галузями, підприємствами, територіями) та розподілення доходів у формі окладів, заробітної платні як стимулу та як винагороди за працю.

Реалізація цих функцій ринком праці повинна сприяти ефективності, тобто підвищенню продуктивності, віддачі від людських ресурсів, максимізації доходів, економічному зростанню держави, соціальній справедливості.

Реалізація даних функцій можлива тільки шляхом створення дієвого механізму регулювання зайнятості, як підсистеми загального механізму регулювання економіки. Якщо поняття зайнятості прагне до балансу між бажаними отримати роботу та вимогами ринку праці, то безробіття відображує стан рівноваги між сукупним попитом і пропозицією. Недопущення зниження зайнятості являє предмет механізму її регулювання. Таким чином, головною метою створення механізму регулювання зайнятості є, насамперед, покращання зайнятості та зниження безробіття. Це означає, що механізм регулювання зайнятості містить у собі механізм регулювання безробіття та в цілому являє собою механізм регулювання ринку праці.

Механізм функціонування ринку праці передбачає існування загальноекономічних законів, які можуть здійснити суттєвий вплив на рівень зайнятості, а також зумовити рішення, що приймаються на державному рівні, спрямовані на стабілізацію відносин між робітниками та роботодавцями. Ситуація, що складається в сфері зайнятості, вимагає ретельного аналізу, що передбачає комплексний підхід.

Сьогодні проблема зайнятості тісно пов'язана зі світовою економічною кризою, в умовах якої технічне переоснащення виробництва стає важко досяжним. Зусилля підприємств зосереджуються на підтримці існуючих потужностей, використовуються недостатньо гнучкі технології. Спад виробництва супроводжується формуванням відносного надлишку робочої сили, оскільки для виробництва меншої кількості продукції та послуг потрібна й менша чисельність працівників і, відповідно, робочих місць. Це сприяє накопиченню надлишкової робочої сили, що являє собою різницю між чисельністю економічно активного населення та економічно заданим попитом. При цьому об'єм надлишкової робочої сили, як правило, відповідає об'єму відкритого безробіття. У залежності від подальшого перебігу економічної кризи можливі різні підходи до проведення політики зайнятості. Можна підтримувати найменш розвинуті регіони та соціально незахищені верстви населення шляхом активізації соціальної та фінансової системи. А можна за найменшої можливості інвестувати виробництво, відновити динамічний внутрішньодержавний споживчий ринок, і за рахунок цього зберегти наявні та, можливо, створити нові робочі місця.

Очікуване після економічної кризи збільшення виробництва, як правило, не супроводжується одночасним і адекватним розширенням найму нових робітників. Роботодавці спочатку намагаються збільшити фонд робочого часу наявних робітників, тобто усунути на виробництві «недозайнятість», а потім уже наймають нових. Тому зростання зайнятості звичайно відбувається з певним часовим лагом. Більш того, рівень безробіття може підвищуватись до тих пір, поки режим економічного поживлення не встановиться остаточно. При цьому, чим вище відхилення чисельності працюючих від величини ефективного попиту, тим більш обмеженими будуть можливості розширення зайнятості за рахунок найму нової робочої сили.

Швидкість, з якою розширення зайнятості слідує за економічним поживленням, залежить не тільки від макроекономічної кон'юнктури, але й від інших факторів інституціонального, структурного та іншого характеру. У свою чергу, параметри пропозиції робочої сили визначаються, в першу чергу, демографічною динамікою, міграційною рухливістю населення та соціально-економічними факторами. Є й багато інших причин здатних перешкоджати можливим позитивним змінам. Може бути створено більше робочих місць з режимом неповного робочого часу, ніж звичайних повноцінних робочих місць. Робочі місця, що генеруються економікою, можуть бути з

низькою заробітною платнею. Такі робочі місця здатні задовольнити наявний попит з боку малокваліфікованих робітників. Але з іншого боку, така ситуація здатна ввійти у протиріччя з кваліфікаційною структурою попиту на робочі місця, знизити можливість кар'єрного росту на них і, в кінцевому підсумку, підвищити ймовірність рецидиву безробіття. Ще одна причина безробіття – розрив між новими економічними вимогами до робочої сили та здатністю працівників адаптуватися до умов, які змінюються. Така невідповідність може стати суттєвим фактором збереження та зростання безробіття, особливо тривалого, навіть при наявності вакантних робочих місць, як під час економічної кризи, так і на фазі підйому.

Механізм регулювання в сфері трудових відносин повинен бути відкритою системою, що визначається об'єктами, суб'єктами та характером взаємозв'язків між ними, він повинен не відтворювати вихідне явище, а породжувати нову серію явищ. У даному контексті як суб'єкти виступають три сторони: роботодавець, наймані робочі та держава, що в процесі трудових відносин мають можливість свідомо приймати рішення. Механізм регулювання зайнятості містить весь спектр соціально-економічних відносин даних суб'єктів, а також юридичних, організаційних і психологічних прийомів, методів і інструментів, які забезпечують їх функціонування в системі трудових відносин (рис. 2).

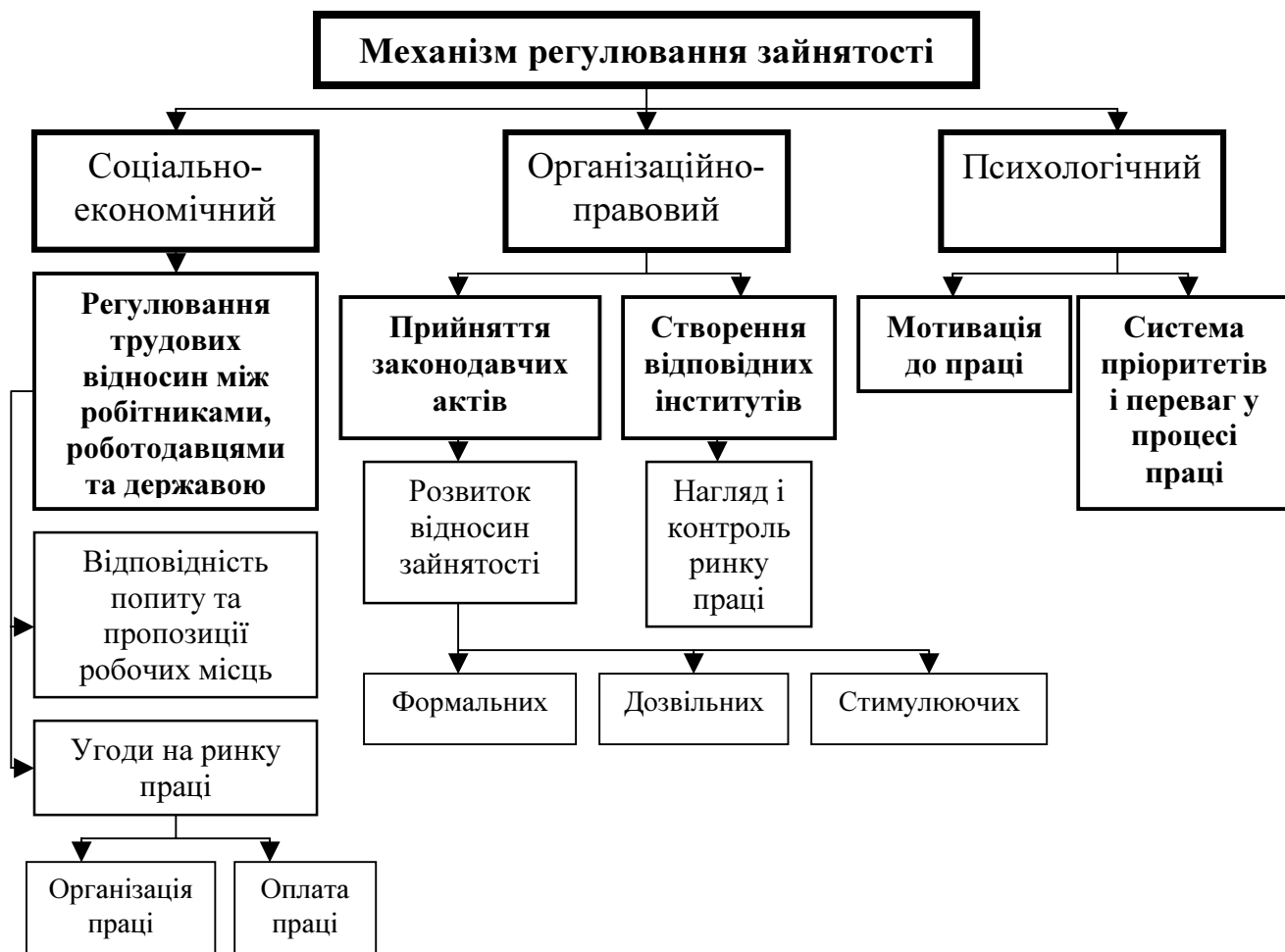


Рисунок 2- Структура механізму регулювання зайнятості

У відповідності до рівнів регулювання зайнятості можна виділити державну та регіональну політику.

Державна політика – це унітарна політика, що проводиться на українському ринку праці, активна по відношенню до умов зайнятості, вивільненим працівникам, і незайнятого населення, пасивна по відношенню до відкритого ринку праці, руху робочої сили, самодостатня по відношенню до соціально-трудової сфери, регулюється законом про зайнятість населення України як частиною соціального законодавства, здійснюється під контролем служби зайнятості як частини системи органів виконавчої влади України, відповідає етапу становлення цивілізованого ринку праці з системою гарантій з безробіття. Об'єктом регулювання державної політики зайнятості виступає зайнятість населення в Україні. Серед цілей державного регулювання можна виділити: підтримка повної зайнятості, стримування безробіття на соціально-допустимому рівні, боротьба з масовим безробіттям, розвиток трудових ресурсів, надання гарантій зайнятості та підтримування доходів безробітних. Державний рівень регулювання передбачає такі форми та методи регулювання як: збереження, підтримування та створення робочих місць, регулювання та регламентація вивільненої робочої сили, надання державних гарантій зайнятості та підтримування доходів безробітних, у тому числі професійне навчання та перепідготовку, заходи адаптації до нових умов зайнятості, матеріальну допомогу соціально незахищеним безробітним. Організація державної політики зайнятості ґрунтується на державній і регіональній програмах сприяння зайнятості та створення робочих місць. Держава виконує наступні функції: є гарантом зайнятості населення, активно протидіє безробіттю, здійснює соціальний захист безробітних. Суб'єктом державної політики зайнятості є Міністерство праці та соціальної політики України, регіональні органи виконавчої влади.

Регіональні особливості зайнятості та функціонування ринку праці витікають зі специфіки формування економічно активного населення, рівня та структури зайнятості, зумовлених спеціалізацією та комплексністю господарства, його забезпеченістю сировинною базою, динамікою та ефективністю виробництва, інвестиційною активністю та привабливістю територій, характером підтримки підприємств з боку державних і регіональних органів влади.

Регіональна політика зайнятості – політика на рівні регіонів, яка враховує особливості локальних ринків праці, активна щодо структур ринків праці та системи економічної активності населення, вибіркова щодо умов зайнятості, інтегрована з соціально-трудовими відносинами, регулюється основами законодавства України про працю та зайнятість, здійснюється на принципах соціального партнерства та в межах компетенції регіональних органів праці та зайнятості, відповідає етапу формування автономних ринків праці в регіонах.

На цьому рівні об'єктом регулювання виступає регіональний ринок праці регіонів України. Цілі регулювання містять наступні: узгодження попиту та пропозиції робочої сили, розвиток трудової та професійної мобільності працівників у відповідності до кон'юнктури ринку праці, регулювання безробіття на основі трудової активізації безробітних. Дані цілі досягаються за допомогою використання наступних форм і методів регулювання: активне трудове посередництво на відкритому ринку праці, інвестування в робочу силу, спрямоване на підвищення конкурентноздатності та мобільності, соціальне страхування від вимушеного безробіття, вибіркоче підтримування робочих місць і розвиток форм зайнятості з урахуванням кон'юнктури ринку праці. Організація політики зайнятості на даному рівні ґрунтується на оперативному регулюванні регіонального та локального ринків праці, системи соціального страхування від безробіття, цільових комплексних програмах професійно-кваліфікаційного удосконалення робочої сили, ефективній зайнятості та мобільності безробітних. На регіональному рівні держава забезпечує правові гарантії соціальної справедливості на ринку праці, активну допомогу примусово безробітним у

професійному навчанні, працевлаштуванні та переїзді до нового місця роботи. Суб'єктами регіональної політики зайнятості є регіональні органи праці, зайнятості та міграції, інфраструктура ринку праці, система соціального партнерства на рівні регіонів України.

На регіональному рівні основним суб'єктом регулювання зайнятості виступає служба зайнятості. Однак потенційні можливості останньої в Україні з ряду причин недовикористані. Її позитивний вплив на ринок праці особливо в умовах економічної кризи повинен бути підвищений.

Один з найбільш потужних інституційних факторів, який впливає на ефективність активної та пасивної політики, - ступінь інтеграції трьох ключових функцій:

- а) підбір робочого місця та працівника;
- б) адміністрування виплат допомоги з безробіття;
- в) спрямування безробітних на активні програми.

Слід відмітити, що основним напрямом у політиці зайнятості стало розширення активних заходів втручання в ринок праці.

Однак, на наш погляд, у регіонах з високим рівнем безробіття пріоритетом у діяльності служб зайнятості повинна бути пасивна політика, але це не означає, що потрібно згорнути програми перепідготовки та навчання безробітних. Особи, що пройшли перепідготовку, як правило, знаходять роботу чи підвищують свою конкурентоспроможність на ринку праці.

У регіонах з низьким рівнем безробіття пріоритет слід віддавати активній політиці. При цьому одним з факторів реалізації активної політики зайнятості є модель гнучкої зайнятості, механізмом реалізації котрої може бути гнучкий робочий час і робоче місце, а також об'єднання політики ринку праці та робочого часу, чим можна досягти наступних цілей: попередження виникнення безробіття; якісне подолання структурного перелому; установлення нових відносин зайнятості.

Пріоритетом у період економічної кризи повинна бути не високо затратна при малій віддачі активна політика, а ефективна пасивна політика на ринку праці, яка проводиться в усіх ринково орієнтованих країнах. Це означає необхідність розробки принципово іншої системи страхування від безробіття.

Аналіз ситуації, що складається на ринку праці в Україні, свідчить про необхідність формування нового господарського механізму регулювання зайнятості населення: механізму, котрий враховував би всі зміни, що відбуваються.

Як свідчить досвід інших країн, позитивні результати приносить децентралізація політики зайнятості, що дає можливість пристосовувати її до регіональних умов. Регіональне регулювання підвищує значення місцевих ініціатив, місцевих органів влади в розвитку виробництва та підприємництва, у підвищенні зайнятості своїх регіонів. Для пом'якшення ситуації в районах концентрації депресивних галузей необхідна завчасна розробка та здійснення за сприяння з боку уряду програм підйому та переорієнтації виробництва. Політика зайнятості повинна носити гнучкий і динамічний характер. Політика працевлаштування та соціальної підтримки незайнятого населення в регіонах у цілому має ті ж задачі, що й на державному рівні. Оскільки задачі даного блоку в значній мірі виконуються регіональними службами зайнятості, то роль регіонів тут ширша, ніж центральних органів влади. Отже, до політики зайнятості необхідно висувати наступні основні вимоги:

1. Регулюючий вплив держави не повинен перешкоджати реалізації вимог економічної ефективності, котрі передбачають мобільність робочої сили, вивільнення лишніх працівників;

2. Високий ступінь зайнятості населення повинен забезпечуватись не збереженням надлишкової чисельності працівників, а створенням нових робочих місць, зниженням потреби населення в нових робочих місцях, забезпеченням інноваційних форм зайнятості;

3. Повинні створюватись умови для наближення оплати праці до необхідних витрат на відновлення робочої сили;

4. У рамках державної та з урахуванням регіональної політики зайнятості необхідно розробляти адресні програми, спрямовані на забезпечення зайнятості кожного конкретного сегменту ринку праці.

Таким чином, видається необхідним відслідковувати загальні тенденції на ринку праці з метою прогнозування рівня зайнятості в майбутньому та прийняття превентивних заходів з запобігання високого рівня безробіття та з захисту населення від її наслідків.

Найважливішою умовою реалізації нової політики зайнятості є фінансова стабілізація, відновлення економічного зростання, збільшення ресурсів для інвестиційної активності та вирішення соціальних проблем.

## Список літератури

1. Ачкасов А.Е. Основы стратегии регулирования занятости населения Украины (теория и практика) : дис.... доктора эк. наук : 08.02.03 / Ачкасов Анатолий Егорович. – Харьков, 2004, 2004. – 535 с.
2. Белокрылова О.С. Занятость и рынок труда в переходной экономике: теория и практика / О.С. Белокрылова, А.А. Заиченко. – Ростов н/Д. : «Книга», 1998. – 212 с.
3. Богиня Д.П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Богиня Д.П. – К. : Інститут економіки НАНУ, 2001. – 300 с.
4. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібник / Васильченко В.С. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.
5. Левченко О.М. Управління якістю трудового потенціалу регіону : монографія / Олександр Миколайович Левченко. – Кіровоград : «Код», 2002. – 136 с.
6. Лібанова Е.М. Ринок праці : навч. посібник / Лібанова Е.М. – Київ : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
7. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица / Никифорова А.А. – М. : Международные отношения, 1991. – 184 с.
8. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість : навчальний посібник / Петюх В.М. – К. : МАУП, 1997. – 130 с.
9. Садова У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / У. Садова, Л. Семів ; відповідальний редактор М.І. Долішній. – Львів: 2000. – 264 с.
10. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. – М. : МИК, 1997. – 160 с.
11. Рынок труда : учебник / [под ред. Буланова В.С. и Волгина Н.А.]. – М. : «Экзамен», 2000. – 448 с.

Проанализирована роль рынка труда в регулировании занятости населения на государственном и региональном уровнях. Приведены структуры регионального рынка труда и механизма регулирования занятости. Определены основные социально-экономические функции рынка труда и направления их реализации. Дана характеристика государственной и региональной политики занятости, их специфические особенности и взаимосвязь. Намечены приоритетные направления регулирования рынка труда и занятости в условиях экономического кризиса.

The role of market of labor is analyzed in adjusting of employment of population on state and regional levels. The structures of regional market of labor and mechanism of adjusting of employment are resulted. Certainly basic socio-economic functions of market of labor and directions of their realization. The public and regional policy of employment, their specific features and intercommunication, is described. Priority directions of adjusting of market of labor and employment are set in the conditions of economic crisis.

## **Фінансове забезпечення інноваційної діяльності суб'єктів господарювання за рахунок власних фінансових ресурсів**

Розглянуті особливості фінансового забезпечення інноваційної діяльності суб'єктів господарювання у державі та регіонах за рахунок власних фінансових ресурсів. Визначені переваги, недоліки та шляхи оптимізації механізму фінансування інноваційних процесів прибутком підприємств та коштами амортизаційного фонду.

**фінансування інноваційної діяльності, власні фінансові ресурси, самофінансування, прибуток, амортизація**

Розвиток інноваційної діяльності на рівні окремого підприємства, регіону і держави у цілому має включати створення послідовної і добре обґрунтованої системи фінансування, адже тільки в такому разі можуть бути забезпечені необхідні умови для нагромадження і маневрування фінансовими коштами та можливість їхньої концентрації на ключових напрямках інноваційної політики.

Домінуючі сьогодні фінансова та економічна кризи, низький рівень розвитку інноваційної сфери, незадовільний стан грошово-кредитного ринку та не зовсім ефективне використання фінансових важелів впливу на економічні процеси свідчать про доцільність розробки шляхів удосконалення і підтримки таких інструментів фінансування інноваційних проектів як власні кошти.

Аналіз статистичних даних показує, що сьогодні, основним джерелом фінансування інноваційної діяльності в Україні є власні кошти підприємств, причому частка власних коштів є переважною (у 2005 році вона становила 87,7%, у 2006 – 84,6%, у 2007 – 73,7%) [1]. Тому проблема підвищення ефективності фінансування інвестиційно-інноваційних проектів за рахунок власних коштів підприємств, є актуальним предметом сучасних економічних досліджень.

На необхідності забезпечення у регіонах України динамічного інноваційного розвитку та створення для цього дієвого механізму фінансування інноваційних процесів наголошують у своїх наукових працях вітчизняні вчені Л.І. Федулова [2], М.А. Козоріз [3], П.П. Микитюк [4], О.О. Лапко [5], Г.В. Возняк, А.Я. Кузнецова [6] та ін. Принципи формування фінансових засобів на підприємствах, їх спрямування у інноваційні точки розвитку та фінансові інструменти стимулювання інноваційних процесів розглянуто у роботах зазначених авторів досить докладно. Проте, нерозв'язаною і вагомою проблемою інноваційного розвитку залишається питання удосконалення механізму фінансування інноваційних процесів власними засобами, зокрема, прибутком та коштами амортизаційних фондів.

Метою статті є дослідження перспектив, переваг та недоліків використання власних коштів для фінансування інноваційних процесів, визначення ваги цього інструменту серед інших джерел забезпечення інноваційної діяльності (на прикладі Кіровоградської області) та пошук шляхів вирішення наявних проблем.

Самофінансування за рахунок власних і прирівняних до них коштів може здійснюватися за рахунок:

- прибутку фірми;
- коштів амортизаційних фондів;
- використання резервного фонду для покриття тимчасових поточних збитків підприємства на період до виходу підприємства на проектні показники обсягів випуску та продажу, що перевищують обсяги беззбиткового випуску та продажу [7].

До переваг фінансового забезпечення інноваційної діяльності власними коштами можна віднести:

- підвищення фінансової стійкості за рахунок додатково сформованого з прибутку власного капіталу;
- формування і використання власних коштів, що відбувається стабільно упродовж року;
- спрощений механізм прийняття управлінських рішень;
- висока норма прибутку інвестованого капіталу, що не потребує сплати позикового процента в будь-яких його формах;
- істотне зниження ризику неплатоспроможності та банкрутства при їхньому використанні [6].

Разом з тим недоліками інвестування власних коштів у інновації є нестабільність податкового законодавства при обмежених обсягах власних коштів у підприємств та складна процедура реєстрації інноваційних проектів.

За рахунок власних коштів у Кіровоградській області в 2007 році здійснювали інновації 30 підприємств (81% від загальної кількості інноваційних), а їх частка у загальному обсязі фінансування інноваційних витрат становила 52,8% у ( у 2006 – 49,87%, у 2005 – 79,38%) [8].

Однак при цьому слід зауважити, що у 2007 році у структурі джерел фінансування інноваційної діяльності суб'єктів господарювання Кіровоградщини з'явилися кошти державного та місцевого бюджетів, вітчизняних інвесторів, що безпосередньо вплинуло на зниження частки власних коштів у загальному обсязі фінансування інновацій в регіоні (Таблиця 1).

Таблиця 1 - Фінансування інноваційної діяльності підприємствами Кіровоградської області за окремими джерелами у 2005-2007 роках

(у фактичних цінах: тис. грн.)

Джерела фінансування	Роки					
	2005		2006		2007	
	тис. грн.	у відсотках до загального обсягу	тис. грн.	у відсотках до загального обсягу	тис. грн.	у відсотках до загального обсягу
<b>Всього</b>	<b>36542,8</b>	<b>100</b>	<b>52623,2</b>	<b>100</b>	<b>107286,</b>	<b>100</b>
у тому числі за рахунок:						
власних коштів	28866,4	79,0	25791,2	49,0	56849,1	53,0
держбюджету	-	-	-	-	1710,7	1,6
місцевих бюджетів	-	-	-	-	2462,1	2,3
вітчизняних інвесторів	4297,0	11,8	-	-	464,6	0,5
іноземних інвесторів	3158,9	8,6	23216,0	44,1	27616,0	25,7
кредитів	220,5	0,6	3616,0	6,9	18184,0	16,9

На рисунку 1 наглядно видно, що при зростанні абсолютної суми фінансування інновацій у 2007 році порівняно із попереднім у 2,2 рази питома вага власних коштів зростає лише на 8%. А у 2006 році порівняно з 2005 спостерігалася значне зниження частки власних джерел (в 1,6 рази) при зниженні рівня фінансування інноваційної діяльності власними коштами лише на 11%. Така ситуація була спричинена значними вливаннями іноземних інвесторів у фінансове забезпечення інноваційних процесів області, частка яких складала 44,1%.

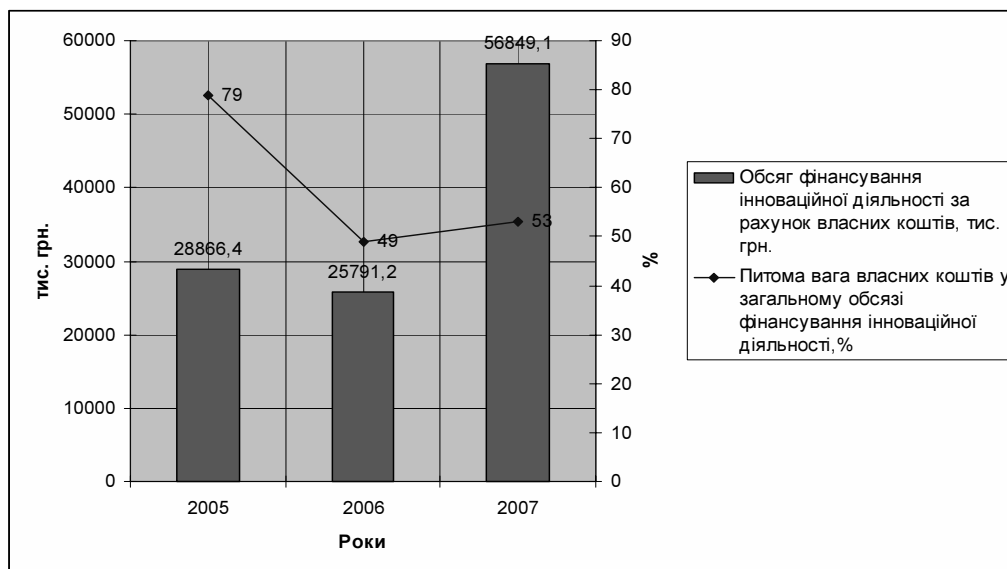


Рисунок 1 - Обсяг власних коштів підприємств Кіровоградської області, спрямованих на фінансування інноваційної діяльності та їх питома вага у загальній кількості витрат на інновації за 2005-2007 роки

У 2007 році найбільшу суму власних коштів на фінансування інноваційної діяльності в Кіровоградській області спрямували підприємства: ВАТ «Гідросила» - 29,14% від загального обсягу фінансування власними коштами, ВАТ «Червона зірка» - 28,29%, ЗАТ «Радій» - 19,89% та ПП «Спецзовнішкомплект» - 7,7%, у 2006 році – підприємства: ВАТ «Червона Зірка» де показник концентрації інноваційної діяльності за рахунок власних коштів становив 37,58%, ЗАТ «Радій» - 23,57%, ВАТ «Гідросила» - 19,2%, ВАТ «М'ясокомбінат Ятрань» - 8,87%, а у 2005 році підприємства: ЗАТ «Радій» - 32,24%, ВАТ «Червона Зірка» - 20,71%, ТОВ «Побужський феронікелевий комбінат» - 13,37%, ВАТ «Гідросила» - 12,98%, ЗАТ «Елгран» - 6,09%, ВАТ «М'ясокомбінат Ятрань» - 5,89%.

Власні кошти підприємств Кіровоградської області, що спрямовувались на фінансування інноваційної діяльності, у 2007 році були освоєні у таких сферах, як машинобудування (79,6%), виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (11,1%), виробництво неметалевої мінеральної продукції (7,8%), а також виробництво та розподілення електроенергії, газу та води, металургійне виробництво, оброблення деревини на виробництво виробів з деревини та інші галузі промисловості.

Таким чином, для Кіровоградської області характерною є нестабільність обсягу та структури джерел фінансування інноваційної діяльності. Оскільки із джерел фінансування інноваційної діяльності у регіоні власні кошти підприємств у загальному обсязі фінансового забезпечення останньої становлять 50-85%, то подальшого опрацювання та удосконалення потребують механізми формування власних коштів підприємств та спрямування їх у перспективні, високотехнологічні сфери діяльності.

У складі внутрішніх джерел формування власних фінансових ресурсів основне місце належить прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, і формує переважну частину його власних фінансових ресурсів, забезпечує приріст власного капіталу, а, відповідно, і зростання ринкової вартості підприємства. Певну роль у складі внутрішніх джерел виконують також амортизаційні відрахування, особливо на підприємствах із високою вартістю власних основних засобів і нематеріальних активів, проте суму власного капіталу підприємства вони не збільшують, а лише є засобом його реінвестування. Інші внутрішні джерела не відіграють помітної ролі у формуванні власних фінансових ресурсів підприємства.

Ефективно функціонуюче підприємство орієнтується на покриття потреби у капіталі на операційну діяльність за рахунок прибутку. Прибуток є одним із підсумкових, узагальнюючих показників виробничо-фінансової діяльності і виражає кінцевий результат виробництва і реалізації продукції, її якості, підвищення використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів. Прибуток створює фінансову основу для розвитку виробничої і підприємницької діяльності.

Прибуток, що залишається у розпорядженні підприємства, використовується ним самостійно і спрямовується здебільшого на його подальший розвиток. Ніякі органи, в тому числі і держава, не мають права втручатись у процес використання чистого прибутку підприємства. Ринкові умови господарювання, розвиток конкуренції, необхідність розширення виробництва визначають пріоритетні напрямки використання прибутку. У відповідності з цим, по мірі надходження, чистий прибуток підприємства спрямовується на фінансування науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт, а також робіт по створенню, освоєнню і впровадженню нової техніки, на вдосконалення технології і організації виробництва, на модернізацію обладнання, покращення якості продукції та послуг.

Можливість фінансування інноваційних проектів за рахунок власних фінансових коштів (частково чи повністю) допомагає оперативно приймати інвестиційні рішення, зменшує вартість проекту на величину відсотку по кредитах, забезпечує високу мобільність обертання грошових коштів, дозволяє успішно долати залежність від бюрократичних державних інстанцій, які часто регламентують суспільний інноваційний процес інструкціями, неадекватними його змісту і тенденціям розвитку. Отже, підприємець отримує більшу суму прибутку, яку може знову вкласти в проект і таким чином нарощувати свою грошову масу, прискорювати її оберти, скорочувати цикли обертів, підвищувати їх ефективність. Внаслідок цього кінцева мета діяльності підприємства, а саме – отримання прибутку, перетворюється на початковий пункт нового фінансового потоку. Якісні і кількісні характеристики цього грошового потоку визначають обсяг створеної товарної маси, а саме - нової техніки, технологій, покращених комунально-побутових умов, високоякісних спеціалізованих послуг і т. п.

Таким чином, на інноваційних підприємствах, що фінансуються за рахунок прибутку, внаслідок зростання швидкості і скорочення строків обертання грошової маси відносна величина коштів стрімко зростає і значно перевищує їх абсолютну суму, тобто грошову масу, яка насправді існує і знаходиться в обороті. Це означає, що і в якісному, і в кількісному вимірі найефективнішими є власні джерела фінансування НТП.

Розподіл прибутку, що залишається у розпорядженні інноваційного підприємства, регламентується внутрішніми документами підприємства, деякі його аспекти можуть бути зафіксовані в статуті. У відповідності зі статутом чи рішенням керуючого органу підприємства створюють фонди нагромадження, споживання, соціальних потреб та ін. Якщо ж фонди не створюються, то в цілях забезпечення планових витрат коштів складаються кошториси витрат на розвиток виробництва,

соціальні потреби трудового колективу, матеріальне заохочення робітників і благодійні цілі.

Безперервний процес виробництва потребує постійного відтворення фізично спрацьованих і технічно застарілих основних фондів. Необхідною умовою відновлення засобів праці в натуральному вигляді є поступове відшкодування їхньої вартості, яке здійснюється через амортизаційні відрахування (амортизацію). Головною метою амортизаційної політики будь-якого підприємства є ефективне поновлення його виробничого процесу.

Активізація інноваційної діяльності потребує розв'язання комплексу проблем амортизаційної політики в державі. Відомо, що амортизація є не просто джерелом фінансування переважної частини капіталовкладень, а і своєрідним механізмом, що забезпечує, з одного боку, системне, а з іншого – ефективне оновлення основного капіталу. Коли цей механізм не спрацьовує, тоді будь-які інвестиції відіграють лише роль разових фінансових ін'єкцій і не приносять бажаного підвищення технічного рівня виробництва.

Запроваджений сьогодні в Україні порядок нарахування та використання амортизаційних коштів підприємств не створює ефективного підґрунтя для оновлення основних фондів та становлення інноваційної економіки, що спричинено рядом факторів:

- відсутні ознаки правової стабільності;
- не стимулюється використання амортизаційних коштів виключно на інноваційно-інвестиційну діяльність;
- діючі схеми нарахування амортизації не забезпечують накопичення достатньої суми відрахувань для здійснення масштабних інвестицій;
- порядок нарахування амортизації не враховує фінансові можливості та потреби підприємств та не забезпечує оновлення основних фондів на достатньому рівні;
- нарахування амортизації за нині діючою примусово-прискороною схемою ускладнює оцінку ефективності економічної діяльності, що гальмує залучення інвесторів до спільної інвестиційної діяльності [9].

Проте, амортизаційна політика може бути знаряддям формування та підтримання попиту на основні засоби. Інструментами регулювання попиту є норми амортизації. Високі норми амортизації на ті чи інші види основних засобів свідчать про те, що витрати, які спрямовуються на придбання основних засобів із найвищими нормами амортизації, відшкодовуються підприємству швидше, ніж витрати на придбання основних засобів з меншими нормами амортизації. Внаслідок дії даного інструменту відбуваються зміни у структурі попиту на основні засоби, що, у свою чергу, призводить до збільшення виробництва та імпорту основних фондів, на які підвищено норми амортизації, та скорочення виробництва основних фондів, норми амортизації на які знижено. Розуміння цих положень є вкрай важливим для аналізу дієвості реалізованих заходів з удосконалення амортизаційної політики.

Тому для подолання наявних негативних тенденцій у амортизаційній політиці доцільно переглянути підходи до формування груп основних фондів та встановлення для них норм амортизації. Враховуючи досвід розвинених країн, пріоритет у нарахуванні амортизації для цілей оподаткування має бути віддано сучасним, інноваційним засобам виробництва, таким, наприклад, як повністю автоматизовані лінії виробництва, енергозберігаюче устаткування, системи очищення та захисту навколишнього середовища тощо.

Отже, на сьогодні фінансування інноваційної діяльності за рахунок власних коштів підприємств ще не забезпечує одержання відповідних наукових і економічних

результатів. Однією з головних причин цього є рівень інфляції, що обумовлює знецінення амортизаційних фондів та оборотних коштів підприємств. Крім того, до приховування прибутків та переведення капіталу в тіньовий сектор призводить неефективна податкова політика. Така ситуація вимагає докладного аналізу ефективності фінансування інновацій та пріоритетних напрямів економіки власними коштами.

Фінансова політика в інноваційній сфері має бути спрямована на розробку методів і важелів заохочення підприємницької ініціативи до впровадження інновацій. Розглянутий механізм фінансування інноваційних процесів в економіці власними коштами підприємств доводить свою ефективність і широкі перспективи розвитку. Але, подальшого опрацювання та удосконалення потребують і інші схеми фінансового забезпечення інноваційних підприємств – такі як банківське кредитування, бюджетне фінансування та ін.

## Список літератури

1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. – К.: Держкомстат, 2008.
2. Федулова Л.І., Александрова В.П., Бажал Ю.М., Данько М.С., Кузнєцова І.С. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика – К.: Основа, 2005. – 550 с.
3. Управління інноваційними процесами в регіонах: Монографія / Інститут регіональних досліджень НАН України; Львівський банківський інститут НБУ; За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.А. Козоріз, д-ра екон. наук, проф. Т.С. Смовженко. – Львів: ЛБІ НБУ, 2006. – 263 с.
4. Микитюк П.П. Аналіз впливу інвестицій та інновацій на ефективність господарської діяльності підприємства: Монографія. – Тернопіль: Економічна думка, Тернопільський національний економічний університет, 2007. – 296 с.
5. Лапко О.О. Інноваційна діяльність як фактор підвищення ефективності вітчизняної економіки // Фінанси України. – 1998. - №6. – С. 31-36.
6. Г.В. Возняк, А.Я. Кузнєцова Методичні особливості оцінки фінансування інноваційних проектів прибутком від основної діяльності // Регіональна економіка. – 2005. - №4 (46). – С. 81-91.
7. Принципи формування і механізми реалізації фінансової політики приватизованих підприємств: Монографія / Інститут регіональних досліджень НАН України; За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М. А, Козоріз. – Львів: ЛБІ НБУ, 2004. – 357 с.
8. Наукова та інноваційна діяльність в області. – Кіровоград: Головне управління статистики у Кіровоградській області, 2008.
9. Регіональне управління: інноваційний підхід: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Бутко М.П., Зеленська О.О., Зеленський С.М., та ін.; За заг. ред. д.е.н., проф. Бутка М.П. – К.: Знання України, 2006. – 560 с.

Рассмотрены особенности финансового обеспечения инновационной деятельности субъектов хозяйствования в государстве и регионах за счет собственных финансовых ресурсов. Определены преимущества, недостатки и пути оптимизации механизма финансирования инновационных процессов прибылью предприятий и средствами амортизационного фонда.

The features of the financial providing of innovative activity of subjects of menage are considered in the state and regions due to own financial resources. Certainly advantages, failings and ways of optimization of mechanism of financing of innovative processes by the income of enterprises and money of sinking fund.

*Одержано 16.03.09 р.*

**Т.О. Мартинова, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Напрямки удосконалення бюджетного фінансування соціального сектору

В статті пропонуються напрямки удосконалення бюджетного фінансування соціальної сфери, зокрема, застосування у бюджетній практиці програмно-цільового методу як одного з інструментів ефективного використання бюджетних ресурсів.

**соціально-культурна сфера, суспільні потреби, соціальний сектор, програмно-цільовий метод**

Важливою функцією будь-якої держави є стимулювання економічного зростання. А на економічне розвиток впливає досить багато факторів, зокрема, природні багатства, ефективна політика уряду, конкурентоспроможність вітчизняного бізнесу, розвиток фінансово-кредитної системи, стимулювання інновацій, людський капітал та ін. Але серед зазначених факторів рушійною силою економічного розвитку багатьма розвиненими країнами визнається людина або «людський капітал».

Останніми роками спостерігається тенденція до зростання бюджетних видатків на відтворення людського капіталу та забезпечення наукових розробок у країнах з ринковою економікою. Це супроводжується загальним поліпшенням якості життя громадян: розширенням соціальних гарантій держави, поліпшенням житлових умов, підвищенням рівня освіти, вдосконаленням системи охорони здоров'я, збільшенням тривалості життя населення тощо. Тому саме ефективно використання людського капіталу може забезпечити економічний розвиток країни в довгостроковій перспективі. За цих умов актуальною постає проблема пошуку шляхів ефективного фінансування соціальної сфери за рахунок бюджету.

Проблеми формування коштів державного і місцевого бюджетів та напрямки їх використання, у тому числі на фінансування соціально-культурної сфери досліджують багато вчених-економістів, зокрема, О.Д. Василик, О.П. Кириленко, В.І. Кравченко, І.О. Луніна, К.В. Павлюк, Л.М. Фільштейн та ін. Проте у цій важливій сфері ще залишається багато невирішених проблем. Зокрема, мова йде про запровадження у бюджетну практику новітніх методів дієвого контролю за цільовим та ефективним витрачанням бюджетних коштів.

Тому метою даної статті є розробка шляхів удосконалення бюджетного фінансування соціального сектору шляхом впровадження у широку практику програмно-цільового методу бюджетування.

Соціальний сектор покликаний реалізовувати основні соціальні цілі, такі як: гарантія конституційних прав громадян на соціальний захист населення, освіту, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток; створення рівних умов для відтворення, розвитку та всебічної самореалізації особистісного соціального потенціалу кожної людини; забезпечення зайнятості; нормалізація демографічної ситуації, зниження рівня смертності громадян та ін.

На сьогодні в Україні головним джерелом фінансового забезпечення соціального сектору є державний та місцеві бюджети. Надзвичайно важливим завданням для нашої країни є визначення рівня соціальних видатків. Розвинуті країни світу мають високі стандарти соціального забезпечення та відповідний рівень видатків на соціальні потреби. Україна також розуміє необхідність збільшення видатків соціального

характеру, що є актуальним з огляду на рівень та якість життя населення. Але в умовах світової фінансової кризи це є досить проблематичним.

Слід зазначити, що бюджетні видатки на розвиток людського капіталу займають найбільшу питому вагу серед усіх видатків бюджету. Так, видатки зведеного бюджету на соціально-культурні заходи у 2007 році склали 55,0% від загальної суми видатків, соціальні видатки державного бюджету – 40,2%, а соціальні видатки місцевих бюджетів склали 75,2%. В 2008 році ці показники склали відповідно 56,6%, 44,6%, 73,9% [1]. З наведених даних видно, що основний тягар у фінансуванні суспільних потреб припадає на місцеві бюджети. Але через брак коштів місцевих органів влади значна частина населення недоотримує допомоги від держави, тобто змушені задовольнятися обмеженим колом соціальних пільг. Громадянам доводиться самостійно сплачувати медичні послуги, забезпечувати себе житлом, виживати на мізерні пенсії та в умовах масового безробіття.

Серед усіх видатків соціально характеру найбільша питома вага припадає на освіту та охорону здоров'я. Зокрема, у 2007 році видатки місцевих бюджетів на охорону здоров'я склали 76,3% до відповідних видатків зведеного бюджету, на освіту – 65,8%, на духовний та фізичний розвиток – 65,1%, на соціальний захист та соціальне забезпечення – 39,8% до зазначених видатків зведеного бюджету [3, С.56]. Але незважаючи на зростання цих показників, коло соціальних проблем постійно збільшується.

За роки незалежності України погіршилась якість відтворення й розвитку «людського капіталу». Катастрофічно знижується середній рівень здоров'я нації, збільшується кількість тяжких захворювань у працездатному віці, що веде до зменшення чисельності населення. Посилнюються процеси, які негативно впливають на інтелектуальний потенціал нації. Загальні показники рівня освіти населення свідчать про кризовий стан освіти й науки, що призвело до падіння престижу інтелектуальної праці, втрати набутих здібностей до інновацій. А саме останні забезпечують прогрес економіки.

Тому на сьогодні серйозною проблемою у фінансуванні суспільних потреб залишається раціональне використання бюджетних ресурсів, які виділяються на соціально-культурні заходи. А оскільки економічно ефективна соціальна система повинна забезпечувати гідний рівень життя та збереження життєвих стандартів за найменших витрат, то з огляду на це актуальним постає питання про застосування у бюджетній практиці програмно-цільового методу, метою якого є встановлення зв'язку між виділеними бюджетними ресурсами та результатами їх використання на основі визначених цілей і результативних показників.

Уперше програмно-цільовий метод складання бюджету було застосовано в США. Поступово практика застосування програмно-цільового підходу набула поширення і в інших країнах. Нині більшість країн Європейського союзу, Австралія, Нова Зеландія та Канада активно використовують цей метод при плануванні бюджету. Слід також зауважити, що на сьогодні більшість країн Європейського союзу надають допомогу іншим країнам саме у формі програм, після здійснення яких передбачається досягнення конкретних результатів [4, С.39].

Характерною рисою програмно-цільового методу є зосередження уваги на продуктивності. Продуктивність визначається як встановлення зв'язку між ресурсами й результатами діяльності, а результативність – це результати діяльності, які можна виміряти.

Запровадження програмно-цільового методу спрямоване передусім на [2, С.34]:

– забезпечення прозорості бюджетного процесу;

– оцінку діяльності учасників бюджетного процесу щодо досягнення поставлених цілей і виконання завдань, а також проведення аналізу причин невиконання бюджетних програм;

– упорядкування організації діяльності головного розпорядника бюджетних коштів щодо формування й виконання бюджетних програм;

– підвищення якості розроблення бюджетної політики тощо.

Складовими елементами бюджетної програми є [2, С.34]:

1. Мета бюджетної програми – законодавчо визначені основні цілі, яких необхідно досягти в результаті виконання кошторису.

2. Завдання бюджетної програми – конкретні цілі, яких необхідно досягти в результаті виконання бюджетної програми протягом відповідного бюджетного періоду й оцінити які можна за допомогою результативних показників.

3. Результативні показники – кількісні та якісні показники, які характеризують результати виконання бюджетної програми, підтверджуються статистичною бухгалтерською та іншою звітністю.

У свою чергу, результативні показники поділяються на групи: показники затрат, продукту, ефективності та якості [2, С.34,35].

Показники затрат визначають обсяги й структуру ресурсів, що забезпечують виконання бюджетної програми.

Показники продукту використовуються для оцінки досягнення поставлених цілей – кількість користувачів товарами (послугами), виробленими у процесі виконання бюджетної програми, тощо.

Показники ефективності визначаються як відношення кількості вироблених товарів (виконаних робіт, наданих послуг) до їхньої вартості у грошовому або людському вимірі (витрати ресурсів на одиницю показника продукту).

Показники якості відображають якість вироблених товарів (виконаних робіт, послуг).

Одним із важливих елементів програмно-цільового методу є паспорт бюджетної програми – документ, що визначає суму коштів, необхідних для виконання бюджетної програми, законодавчі підстави її реалізації, мету, завдання, напрями діяльності, відповідальних виконавців, результативні показники та інші характеристики, на підставі яких здійснюється контроль за цільовим та ефективним використанням бюджетних коштів і аналіз виконання бюджетної програми. Паспорти бюджетних програм складаються головними розпорядниками коштів Державного бюджету України, починаючи з 2004 року. Їхнє формування за кожною бюджетною програмою починається на етапі складання проекту Державного бюджету України, потім за результатами виконання головний розпорядник складає інформацію про виконання паспортів бюджетних програм, яка разом зі статистичною, бухгалтерською та іншою звітністю за відповідний бюджетний період є підставою для визначення фактичних результативних показників та аналізу ефективності виконання кожної бюджетної програми, що підлягають врахуванню при ухваленні рішення щодо її подальшого фінансування у наступних бюджетних періодах [4, С.38].

Запровадження програмно-цільового методу складання бюджету України є суттєвою зміною в бюджетній ідеології, оскільки змінюється характер розроблення та реалізації фінансово-бюджетної політики – наголос переноситься із забезпечення виконання зобов'язань на забезпечення ефективності використання бюджетних коштів. З впровадженням програмно-цільового підходу до складання бюджетів реалізується принцип переходу від утримання бюджетних установ до виділення їм коштів для надання суспільних послуг. При цьому головний напрям аналізу спрямовується на програмні категорії, зокрема на цілі, завдання та показники результативності. Якщо, наприклад, до

цього наголошувалося на тому, що певна бюджетна установа має визначену кількість працівників, яку необхідно забезпечити заробітною платою, то за програмного підходу акцент робиться на тому, аби найефективніше використати обмежені ресурси для досягнення поставлених цілей та завдань. Отже, у бюджетному процесі важливе значення мають елементи аналізу порівняння видатків і досягнутих результатів, що сприяє підвищенню дієвості та ефективності державного сектору [4, С.39-40].

Таким чином, основні позитивні наслідки від реалізації програмно-цільового підходу у бюджетному процесі України полягають у тому, що підвищується якість розроблення та реалізації фінансово-бюджетної політики, прозорість бюджетного процесу, рівень бюджетного контролю та ефективності діяльності державного сектору.

Отже, з розглянутого можна зробити наступні висновки. На сьогодні «людський капітал» визнається рушійною силою економічного розвитку. Тому видатки на суспільні потреби займають найбільшу питому вагу в бюджетах розвинених країн світу. Економічно розвинуті країни світу мають високі стандарти соціального забезпечення. Україна також розуміє необхідність збільшення соціальних видатків, але в умовах світової фінансової кризи це ускладнюється. І хоча останніми роками видатки на утримання соціально-культурної сфери постійно збільшувалися, проте коло соціальних проблем також зростало. Катастрофічно знижується рівень здоров'я нації, збільшується кількість тяжких захворювань у працездатному віці, що веде до зменшення чисельності населення. Загальні показники рівня освіти населення свідчать про кризовий стан освіти й науки, що призвело до падіння інтелектуального потенціалу нації. Тому, в умовах нестачі бюджетних коштів, актуальним постає питання про застосування у бюджетній практиці нашої країни програмно-цільового підходу як одного з інструментів ефективного використання бюджетних ресурсів. Особливістю даного підходу є відмова від принципу «утримання бюджетних установ» і перехід до принципу «досягнення конкретного запланованого результату відповідної бюджетної програми».

Подальше дослідження планується провести у напрямку більш глибокого вивчення програмно-цільового методу відповідно до особливостей бюджетного процесу України.

## Список літератури

1. Держкомстат України – <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Левицька С.О. Впровадження програмно-цільового методу формування бюджетів //Фінанси України. – 2004. - №6. – С.33-37.
3. Статистичний щорічник України за 2007 рік / За ред. О.Г. Осауленко. – К.: Консультант, 2008. – 571 с.
4. Чугунов І.Я., Самошкіна О.А. Теоретико-методологічні засади удосконалення програмно-цільового методу планування видатків бюджету // Фінанси України. – 2004.- №9. – С.37-44.

В статтю пропонуються напрямки удосконалення бюджетного фінансування соціальної сфери, в частині, застосування в бюджетній практиці програмно-цільового методу як одного з інструментів ефективного використання бюджетних ресурсів.

Directions of improvement of the budgetary financing of social sphere are offered in the article, in particular, use in budgetary practice of program-target method as one of instruments of the effective use of budgetary resources.

*Одержано 22.04.09 р.*

## Модель ранжування регіональних ринків праці методом цільового програмування

Висвітлено актуальність ранжування регіональних ринків праці України за множиною ознак (критеріїв). Проаналізовано умови невизначеності ранжування при застосуванні метода цільового програмування. Запропоновано напрями врахування та часткового зниження невизначеності ранжування та кластеризації економічних об'єктів, що підвищує адекватність моделювання та прийняття рішень.  
**ранжування, регіон, ринок праці, цільове програмування**

**Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями.** У ринковій економіці ранжування економічних об'єктів за множиною ознак (критеріїв) стає суттєвим джерелом формування різноманітних економічних (комерційних, інвестиційних, страхових, управлінських, організаційних) рішень на рівнях підприємства, галузі, регіону та країни. Так, на регіональному рівні, визначення рейтингів регіонів, областей, районів, міст та їх відповідна кластеризація за такими якостями, як інноваційна привабливість, промисловий чи сільськогосподарський потенціал, рівень та умови життя, екологічна безпека тощо дає можливість обґрунтовано розробляти оптимальні стратегії соціально-економічної політики [1].

У статті розглянуто модель ранжування та кластеризації регіональних ринків праці, яка, на відміну від існуючих підходів [2-4], має дворівневу структуру системи критеріїв і враховує об'єктивно присутню невизначеність кінцевих результатів. Для цього: по-перше, на нижньому рівні усі критерії розділено на дві групи – критерії стану трудових ресурсів (рівень безробіття –  $f_{11}$ , навантаження на одне вакантне робоче місце –  $f_{12}$ , заборгованість виплати заробітної плати –  $f_{13}$ , смертність серед працездатного населення –  $f_{14}$ , кількість непрацездатних на 1000 працездатних –  $f_{15}$ , рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних –  $f_{16}$ , середня тривалість зареєстрованого безробіття –  $f_{17}$ ) та критерії мобільності трудових ресурсів (частка працівників, які перебували у адміністративних відпустках –  $f_{21}$ , частка працівників, які вимушено працюють неповний робочий час, день, тиждень –  $f_{22}$ , обсяг вторинної зайнятості –  $f_{23}$ , чисельність осіб, які навчалися додатково іншим професіям –  $f_{24}$ , чисельність осіб, що підвищили кваліфікацію –  $f_{25}$ , регіональне міграційне сальдо –  $f_{26}$ , частка випускників навчальних закладів, які не продовжили навчання і не знайшли роботу –  $f_{27}$ ); по-друге, кожна із виділених груп критеріїв згортається у відповідний інтегральний критерій стану –  $f_1$  та мобільності –  $f_2$ ; по-третє, у нормованому просторі двох інтегральних критеріїв ( $f_1, f_2$ ) проводиться ранжування та кластеризація ринків праці регіонів, областей та районів України.

**Аналіз досліджень і публікацій.** В основу моделі оцінки регіональних ринків праці покладено метод цільового програмування, який було запропоновано американськими вченими А. Чарнсом і В. Купером у 1953 році для визначення оптимальних стратегій програмно-цільового управління [5]. Метод може застосовуватися, якщо мається інформація щодо „ідеального” об'єкту (стратегії, стану, альтернативи, рішення). Тоді у вигляді функції ранжування природно використати відстань між поточним  $z$  і „ідеальним”  $i$  об'єктами у вигляді метрики багатокритеріального простору:

$$R_i(z) = \left( \sum_{k=1}^n w_k |f_k(z) - f_k(i)|^p \right)^{1/p} \Rightarrow \min, \quad (1)$$

де  $R_i$  - відстань поточної альтернативи  $z$  до „ідеальної”  $i$  ;

$0 \leq f_k \leq 1$  -  $k$ -й критерій у нормованому вигляді,  $k = 1, 2, \dots, n$  ;

$w_k$  - ваговий коефіцієнт значущості  $k$ -го критерію;

$p$  - параметр простору критеріїв ( $p=1$  - лінійна метрика,  $p=2$  - евклідова метрика,  $p=+\infty$  - метрика Чебишева ).

Дослідженню та використанню в управлінні економікою методу цільового програмування (1) присвячено багато публікацій [6-10], у яких розглядаються проблеми вибору виду метрики (параметра  $p$ ), нормування критеріїв, визначення вагових коефіцієнтів значущості критеріїв та взагалі доцільності їх використання, ефективності звуження множини Парето-оптимальних об'єктів, адекватності та адаптації методу до вирішення конкретних задач ранжування економічних об'єктів в управлінській (стратегії, персонал), фінансовій (інвестування, страхування, кредитування) та маркетинговій (цільові сегменти, марки товарів, бренди корпорацій) сферах.

**Постановка завдання.** У роботі аналізується одна із найбільш поширених модифікацій методу цільового програмування, а саме метод геометричної згортки критеріїв [11], який дозволяє упорядкувати альтернативи за допомогою евклідової метрики, тобто, відстані до „ідеального”  $R_i$  (2) або „антиідеального”  $R_a$  (3) об'єкту:

$$R_i = \sqrt{\sum_{k=1}^n (f_k - 1)^2}, \quad (2)$$

$$R_a = \sqrt{\sum_{k=1}^n f_k^2}, \quad (3)$$

де  $R_i$  - відстань поточної альтернативи  $z (f_1, f_2, \dots, f_n)$  до „ідеальної”  $i(1, 1, \dots, 1)_n$  ;

$R_a$  - відстань поточної альтернативи  $z (f_1, f_2, \dots, f_n)$  до „антиідеальної”  $a(0, 0, \dots, 0)_n$  ;

$0 \leq f_k \leq 1$  -  $k$ -й критерій у нормованому вигляді,  $k = 1, 2, \dots, n$  .

**Викладення матеріалу та результати.** У загальному випадку правило ранжування для будь-яких альтернатив  $y$  та  $z$  у нормованому просторі критеріїв  $(f_1, f_2, \dots, f_n)$  має вигляд (4):

$$\begin{aligned} y \succ z, & \text{ if } (R_i(y) < R_i(z)) \& (R_a(y) > R_a(z)) \text{ підпростір } A, \\ y \prec z, & \text{ if } (R_i(y) > R_i(z)) \& (R_a(y) < R_a(z)) \text{ підпростір } B. \end{aligned} \quad (4)$$

Сукупність підпросторів  $A \cup B$  формує зону визначеності ранжування для будь-якої альтернативи. В той же час, для кожної альтернативи  $z$  маються підпростори альтернатив, для яких виникає протиріччя між близькістю до „ідеалу” і віддаленістю від „антиідеалу”, а саме: підпростір  $C$ , альтернативи якого одночасно ближчі альтернативи  $z$  як до „ідеалу”, так і до „антиідеалу” (5), та підпростори  $D \cup E$ , альтернативи яких одночасно дальші альтернативи  $z$  як до „ідеалу”, так і до „антиідеалу” (6):

$$y \succ \prec z, \text{ if } (R_i(y) < R_i(z)) \& (R_a(y) < R_a(z)) \text{ підпростір } C, \quad (5)$$

$$y \prec \succ z, \text{ if } (R_i(y) > R_i(z)) \& (R_a(y) > R_a(z)) \text{ підпростір } D \cup E. \quad (6)$$

Графічна інтерпретація зон невизначеності для умови  $R_a < 1$  &  $R_i < 1$  представлено на рисунку 1, для умови  $R_a > 1$  – на рисунку 2, для умови  $R_i > 1$  – на рисунку 3.

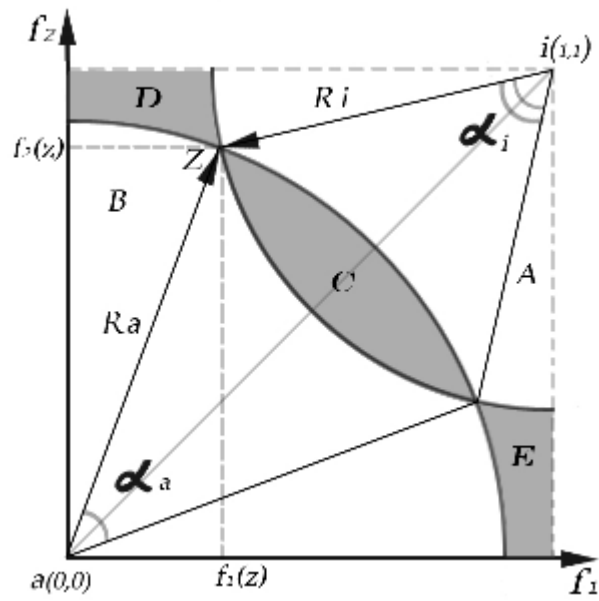


Рисунок 1 – Графік зон невизначеності при умові  $R_a < 1$  &  $R_i < 1$

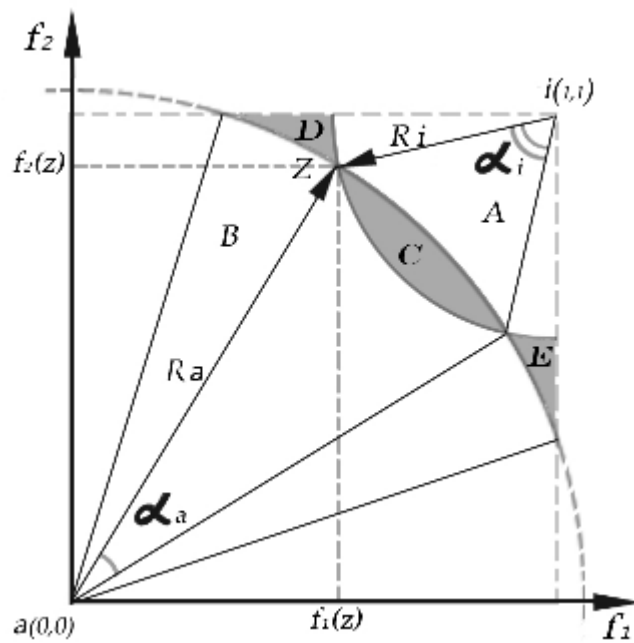


Рисунок 2 – Графік зон невизначеності при умові  $R_a > 1$

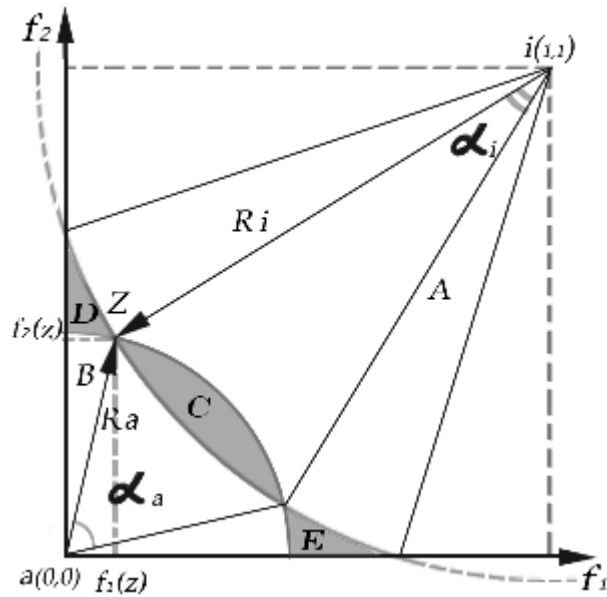


Рисунок 3 – Графік зон невизначеності при умові  $R_i > 1$

Загальна площа  $S$  таких зон протиріччя  $C \cup D \cup E$  дозволяє оцінити рівень невизначеності альтернативи  $z$  щодо її ранжування, тобто порівняння з іншими альтернативами, і для випадку двомірного простору критеріїв  $(f_1, f_2)$  визначається за формулами (7):

$$\begin{aligned}
 S(z) &= 1 + 2S_c - \frac{\pi}{4} (R_a^2 - R_i^2), \quad \text{if } (R_a \leq 1) \& (R_i \leq 1) \\
 S(z) &= 1 + 2S_c - \frac{\pi R_i^2}{4} - R_a^2 \left( \frac{\pi}{4} - \arctg \sqrt{R_a^2 - 1} \right) - \sqrt{R_a^2 - 1}, \quad \text{if } R_a > 1, \\
 S(z) &= 1 + 2S_c - \frac{\pi R_a^2}{4} - R_i^2 \left( \frac{\pi}{4} - \arctg \sqrt{R_i^2 - 1} \right) - \sqrt{R_i^2 - 1}, \quad \text{if } R_i > 1
 \end{aligned} \tag{7}$$

де  $S_c = \frac{2\sqrt{2}}{3} |f_1 - f_2| (R_a - R_i) - \sqrt{R_a^2 - \frac{(f_1 - f_2)^2}{2}} - \sqrt{R_i^2 - \frac{(f_1 - f_2)^2}{2}}$  - площа підпростору  $C$ .

Аналіз результатів моделювання дозволяє зробити такі твердження:

- рівень невизначеності ранжування альтернатив методом геометричної згортки критеріїв  $S(z)$  значно нижчий множини недомінованих альтернатив  $S_p(z)$ , яка визначається відповідно до оптимальності за Парето  $S(z) \ll S_p(z) = f_1 + f_2 - 2f_1f_2$ ;

- рівень невизначеності ранжування  $S(z)$  змінюється у інтервалі  $0 \leq S(z) \approx 0,53$ , тобто може досягти достатньо високих значень, коли майже 53% альтернатив неможливо надійно порівняти з поточною альтернативою  $z$  (5,6);

- рівень невизначеності ранжування  $S(z)$  має тенденцію на значне зниження у підпросторах, які є близькими до „ідеалу” ( $R_i \Rightarrow 0$ ), або до „антиідеалу” ( $R_a \Rightarrow 0$ ), і навпаки – значно збільшується при різкому дисбалансі між критеріями  $((f_1 \rightarrow 0) \& (f_2 \rightarrow 1) \text{ or } (f_1 \rightarrow 1) \& (f_2 \rightarrow 0))$ .

**Висновок та напрямок подальших досліджень.** Для врахування і часткового

подолання невизначеності ранжування регіональних ринків праці методом геометричної згортки критеріїв пропонується:

1. Зняття невизначеності щодо правила ранжування ще на етапі якісного аналізу проблеми ранжування економічних об'єктів, тобто відповідно до особливості проблемної економічної ситуації, яка вирішується, обґрунтувати вибір або правила „мінімуму відстані до ідеалу”(2) для формування інтегрального критерію стану регіональних ринків праці  $f_1$  або правила „максимуму відстані до антиідеалу”(3) для формування інтегрального критерію мобільності регіональних ринків праці  $f_2$ ;

2. Перейти від моделі ранжування до менш інформативної моделі кластеризації регіональних ринків праці. Для цього пропонується доповнити два класи „близьких” до ідеального та антиідеального об'єкту, класами дисбалансового типу, тобто коли один критерій приймає високі значення, а інший навпаки – низькі;

3. При відборі репрезентативного статистичного матеріалу для формування еталонної множини об'єктів кожного класу та подальшого визначення вирішальних функцій і розподільчих поверхонь у критеріальному просторі, враховувати, як вагові, коефіцієнти рівня їх невизначеності.

## Список літератури

1. Єпіфанов А.О.Сало І.В. Регіональна економіка. – К.: Наук. думка, 2000. - 344 с.
2. Василенко В. Методология экономической диагностики регионов./ Экономика Украины, № 9, 2008. – С. 4-15.
3. Садова У., Семів Л. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз. – Львів: Вид-во ІРД НАНУ, 2000. – 264 с.
4. Лисовой А.В. Методические подходы к оценке сельской социальной инфраструктуры в Украине. / Экономика Украины, № 5, 2007. –С. 52-59.
5. Charnes A., Cooper W.W. Management models and industrial applications of line programming . — N.Y.: Wiley, 1961. — 362 p.
6. Дубов Ю. А. и др. Многокритериальные модели формирования выбора варианта систем. — М.: Наука, 1986. — 283 с.
7. Штойер Р. Многокритериальная оптимизация: теория, вычисления, приложения. — М.: Наука, 1982 — 296 с.
8. Гермейер Ю.Б. Введение в теорию исследования операций. М.: Наука, 1971. – 218 с.
9. Подиновский В.В., Ногин В.Д. Парето-оптимальные решения многокритериальных задач. - М.: Наука, 1982. – 256 с.
10. Хоменок В. В. Элементы теории многокритериальной оптимизации. М.: Наука, 1983. – 261 с.
11. Ковальчук К.Ф. Интеллектуальная поддержка принятия экономических решений / Отв. ред. О.П. Суслев. – Донецк: ИЭП НАНУ, 1996. – 224 с.

Определена актуальность ранжирования региональных рынков труда Украины по множеству критериев. Проанализированы условия неопределенности ранжирования при использовании метода целевого программирования. Предложены направления понижения уровня неопределенности ранжирования и кластеризации экономических объектов, что повышает адекватность моделирования и принятия решений.

There was found actuality of ranking labour markets using set of criteria. There was analyzed conditions of ranking uncertainty using method of goal programming. There was offered ways of uncertainty ranking reduction for economical objects.

*Одержано 13.04.09 р.*

## Трудовий потенціал України: визначення та розвиток

В статті розглянуті питання кількісної оцінки трудового потенціалу, планування та державного управління розвитком трудового потенціалу. Визначені основні напрямки удосконалення управління процесами розвитку трудового потенціалу в Україні.

**трудовий потенціал, кількісна та якісна оцінка, ефективність використання, народжуваність, трудові ресурси, професійне навчання, державні програми**

Сьогодні в Україні на порядку денному гостро стоїть питання зниження бідності та створення гідних умов життя населення. Якісна зміна ролі людини в економіці обумовила зростання інтересу до проблем людського капіталу й відтворення людських ресурсів, раціонального підходу до формування трудового потенціалу. В сучасних умовах трудовий потенціал є одним з основних факторів розвитку економіки регіонів й країни в цілому. З цього приводу життєво необхідними є розробка та реалізація чітких державних програм підвищення якості трудового потенціалу на основі координації дій всіх зацікавлених органів, у тому числі освіти, служб зайнятості та праці, міграційних відомств тощо.

Проблемам розвитку трудового потенціалу присвячено дуже багато досліджень. Різні аспекти цієї проблеми знайшли відображення в наукових роботах провідних вчених: С.Бандура, Н.Горелова, М.Долішнього, С.Злупка, Ю.Краснова, А.Котляра, О.Кучінської, І.Лукінова, О.Макарової, І.Маслової, І.Мацкуляка, В.Онікієнко, В.Петюха, М.Пітюлича, С.Пиріжкова, С.Писаренко, М.Романюка, В.Стешенко, О.Сологуб, Г.Слезінгера, К.Якуби, О.Макарової та інших. Концепція використання трудового потенціалу України певною мірою відображена у законодавчих актах України.

Однак, на нашу думку, на сьогодні є багато невирішених питань з приводу самого поняття “трудовий потенціал” та протікання різних явищ на ринку праці, кількісного та якісного розвитку трудового потенціалу, державного управління в цьому напрямку.

Метою даної роботи є уточнення поняття “трудовий потенціал” та розгляд питань удосконалення управління розвитком трудового потенціалу в Україні в процесі подальшого генезису соціально орієнтованої економіки.

Розглядаючи рівень дослідження кількісної та якісної оцінки трудового потенціалу, його функціонування, доходимо до висновку, що на сьогодні вони не відповідають в повній мірі новим умовам розвитку суспільства. Так, Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України вважає, що “Зростання частки осіб пенсійного віку призводить до збільшення споживання суспільних ресурсів на соціальне забезпечення в старості. За умов обмеженості таких ресурсів поширюється бідність та поглиблюється соціальна нерівність за віком. Бідність населення похилого віку обумовлює посилення тиску осіб пенсійного віку на ринок праці та додаткові матеріальні обов’язки працездатних контингентів.” [8]. В цих оцінках ринку праці ми бачимо великі протиріччя. Оскільки в Україні збільшення частки населення похилого віку в значній мірі обумовлене зниженням народжуваності, то це приводить до зменшення чисельності молодих осіб на ринку праці та створює умови для більш повного використання праці осіб у віці 60 років і старше, які краще

навчені та мають кращу професійну підготовку [7]. Тому використання працездатного населення в народному господарстві (а за методикою МОП це особи віком до 70 років) не може посилювати тиск на ринок праці, а навпаки, гармонізує його. Інша справа, що в майбутньому, якщо не буде зростання молодшої робочої сили, а можливості використання людей у віці 60 років і старше різко скоротяться, дійсно, ринок праці буде звужуватись, можливо навіть до катастрофічних розмірів.

Катастрофічними можна вважати такі скорочення ринку праці, коли не буде хватати працівників в багатьох галузях народного господарства для нормального їх функціонування. Але це можливо в тому випадку, якщо не буде різкого зростання продуктивності праці. Темпи зростання продуктивності праці в Україні, які були характерними для останніх 15 років [9], свідчать про те, що досягнути рівня ВВП розвинених європейських країн (Німеччина, Франція, Італія) можливо тільки через різке збільшення чисельності зайнятого населення в галузях народного господарства, якого немає сьогодні і найближчі часи не передбачається. Збільшення ж ВВП за рахунок зростання чисельності працюючих – це є екстенсивний шлях, який може привести країну до великих економічних потрясінь. Прикладом можуть бути такі країни, як Індія, Індонезія, Камбоджа та інші країни, де велика чисельність населення використовується неефективно, і це призводить до великого зубожіння населення. Якщо сьогодні головну увагу зосередити на зростанні чисельності населення, а не на якісних показниках його використання в народному господарстві, то Україну може спіткати доля цих країн. Приймаючи до уваги те, що речовий ресурсний потенціал, який був в Україні на початок 1990 року, майже повністю (на 80%) зношений, то таке нас може чекати вже у недалекому майбутньому (через 5-6 років). Якщо навіть від сьогодні почне різко збільшуватись народжуваність, то робочою силою ці особи стануть тільки через 15-20 років. Таким чином, ще приблизно 20 років Україна буде мати негативну кількісну тенденцію на ринку праці. Очевидно, що вихід із даного становища вбачається тільки в якісному формуванні та використанні наявного трудового потенціалу, тобто всього населення України. Не треба виключати з цього числа навіть тих, хто не працює (пенсіонерів, хворих), хто створює для своїх дітей та близьких необхідний моральний та фінансовий клімат для їх розвитку. В Україні дуже багато непрацюючих пенсіонерів, які в своєму домогосподарстві виробляють різну продукцію, виховують онуків та правнуків, допомагають дітям фізичною працею та матеріально. Таким чином, **трудоим потенціалом суспільства можна вважати все населення країни, за виключенням недієздатних осіб, які навіть при певних умовах лікування та реабілітації не здатні приносити речової, фізичної та моральної користі членам суспільства.**

Можливості трудового потенціалу необхідно ще певним чином сформулювати, використати та зберегти. Для цього в суспільстві необхідно створити умови щодо зростання народжуваності, найкращого духовного та фізичного зростання молоді, повного використання робочої сили, надійного піклування про здоров'я та морально-психологічний стан людей від народження до смерті. Тільки в такому випадку можна вважати, що збереження і розвиток трудового потенціалу України буде стратегічним завданням щодо забезпечення сталого розвитку України, як це записано в Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки”, яка була розроблена та схвалена на другому Всеукраїнському Форумі “Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, що проходив 20 вересня 2007 року в м. Києві.[4].

В більшості досліджень та документів з питань трудового потенціалу в склад трудового потенціалу включають тільки частину громадян працездатного віку. Ось як розглядається трудовий потенціал в документі “Основні напрямки розвитку трудового

потенціалу в Україні на період до 2010 року“, схваленому Указом Президента України від 3 серпня 1999 року N 958/99 [1]: “Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність.” Таке тлумачення трудового потенціалу, що на сьогодні використовується на рівні держави, не дає, по-перше, можливість розглядати його як явище системного характеру, що постійно розвивається в часі, а, по-друге, не враховує в якості потенціалу великий пласт населення країни. В першу чергу, це діти. Діти, це витoki великої ріки, яку можна назвати трудовим потенціалом. Якщо ріку лишити її витоків, то не буде і ріки. А для того, щоб ріка жила, необхідно піклуватися про неї кожного дня і кожної хвилини на протязі усієї її течії. Так і з трудовим потенціалом. У нього є витік – це новонароджені, а постійність витoku трудового потенціалу буде забезпечена необхідним об'ємом та неперервністю народжуваності. Тому піклуватися про трудовий потенціал необхідно постійно.

Дуже вузьке тлумачення поняття “трудовий потенціал“ на рівні держави привело до звуження дій, розпорошеності програм, зменшення уваги до всіх складових цього важливого соціально-економічного явища як об'єкту управління. Можливо саме тому останні 15-18 років в Україні була зруйнована така велика складова частина формування трудового потенціалу як трудове виховання та професійно-технічна освіта, які охоплювали значну кількість дітей, молодших за працездатний вік (до 16 років).

За законами України до працездатного віку відносяться жінки до 55 років та чоловіки до 60 років. Після цього віку для жінок та чоловіків піклування про них з боку держави практично закінчується. Фактично це піклування закінчується набагато раніше, десть років за 5 до настання цього віку. У жінок після 50, а у чоловіків після 55 років практично не йде зростання кар'єри, їх частіше всього скорочують, їм не збільшують розмір оплати праці. Серед опитаних нами 100 жінок, віком старше 50 років, що працювали після цього віку від 5 до 10 років, зріст в кар'єрі був тільки у 2-х жінок, 3-м жінкам суттєво збільшували заробітну плату, 76 жінок були скорочені в перші 2 роки після виходу на пенсію. Не набагато краща картина спостерігається і у чоловіків. Серед 100 опитаних нами чоловіків, віком старше 60 років, у 4-х чоловіків було незначне підвищення в посаді, у 12 збільшення заробітної плати, але за додаткове навантаження, 69 чоловіків були скорочені у перші 2 роки після виходу на пенсію. При цьому 89 відсотків опитуваних вважали, що вони могли б приносити чималу користь на своїх робочих місцях ще років 10-15. Виключивши цих людей з числа трудового потенціалу, держава обмежила їх участь у створенні ВВП країни. Якщо ще врахувати, що пенсіонери, які працюють, сплачують в пенсійний та інші фонди, а також податок з доходу фізичних осіб, то держава себе обмежує і в наповненні бюджету та пенсійного фонду.

Виходячи з цих міркувань, в комплексні цільові програми на рівні держави повинні бути включені всі етапи формування й розвитку трудового потенціалу та вся можлива чисельність населення, яке могло б працювати. Сюди треба включити також інвалідів, які після реабілітації, або навіть в процесі її, можуть прийняти участь в трудових діях самостійно або під керівництвом професійних наставників. Необхідно, щоб державні структури різних рівнів перестали складати нереальні програми та здавати звіти з міфічними заходами, а в свої робочі плани включали реальні дії. “Ситуація, що склалася, вимагає розроблення науково обґрунтованого бачення дальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері“, -

наголошується в Указі Президента України “Про основні напрями розвитку трудового потенціалу на період до 2010 року” [1].

Аналіз діяльності державних структур з цих питань показує, що вони не тільки неякісно та некваліфіковано ведуть державне управління, але і зовсім не виконують своїх обов’язків, порушуючи закони, що вимагають від них відкритості та прозорості їх роботи. На протязі майже 20 років в діях українських урядів ми бачимо імітацію вирішення певних проблем шляхом прийняття багатьох постанов, які в більшості своїй не виконуються. На зміну одним постановам, що не були виконані в своїй основі, приймаються інші. Прикладом такого імітування діяльності може слугувати законотворча робота державних органів різних рівнів у напрямку створення системи підготовки й перепідготовки кадрів. Усвідомивши, що державі за тривалий час не вдалося вирішити питання розбалансування між попитом та пропозицією кваліфікованих кадрів для народного господарства в спеціальних учбових та виробничо-учбових закладах, було прийнято рішення про підготовку та перепідготовку необхідних кадрів на підприємствах силами самих же підприємств. Кабінетом Міністрів України у 2001 році було видане розпорядження про сприяння підприємствам в організації професійного навчання на виробництві [2], в якому була затверджена низка заходів з цього питання на період 2001-2005 роки. Однак у 2006 році в розпорядженні КМУ “Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року” вказувалось, що “система професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві, зокрема система підвищення кваліфікації, упродовж останніх 10-15 років руйнувалася. Якщо на початку 90-х років щороку підвищували свою кваліфікацію в середньому близько 3 млн., то в останні роки - лише близько 1 млн. працюючих” [3]. Сам же Кабінет Міністрів України дав негативну оцінку виконанню свого розпорядження від 2001 року, але це був уже інший склад уряду, хоча під першим і другим розпорядженнями стоїть підпис одної і тої ж людини.

Якщо порівнювати “Концепцію розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року” [3] та “Концепцію загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки” [4], то одразу виникає питання, чому заходи одного і того ж напрямку розробляються на різні періоди часу. Скоріше всього, це обумовлено частою зміною урядів в Україні. Один уряд встигає тільки наплодити різних програм, як йому на зміну приходить інший уряд. Інший уряд вже не виконує попередні програми, він напрацьовує свої програми, які потім не будуть виконуватись урядом, що прийде йому на зміну. Очевидно, що при такому державному управлінні говорити про розробку та виконання довгострокових державних та регіональних цільових програм не приходитьсья. Прикладом цього може бути доля проекту Закону “Про Концепцію розвитку трудового потенціалу в Україні”, який зареєстрований у Верховній Раді ще 10.01.1999 (№2367), але так і не був розглянутий. Наступний документ “Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки” до сьогодні не схвалений Кабінетом Міністрів України та не розглянутий в Верховній Раді, незважаючи на те, що цього вимагала Федерація профспілок України ще у 2008 році [5]. Тому на сьогодні в Україні відсутня комплексна цільова програма з питань збереження та розвитку трудового потенціалу на будь-який період.

З приведених досліджень можна зробити висновки, що науковцям, які працюють в даному напрямку, необхідно підняти рівень досліджень, розробляти науково обґрунтовані рекомендації та механізми їх реалізації. Державні структури в питанні розвитку трудового потенціалу повинні формувати законодавчі та фінансові умови на перспективу 15-20 років, а не вирішувати тільки питання розподілу бюджету в режимі одного року. На наш погляд, це можливо за умови стабілізації політичної ситуації

шляхом проведення реальної політичної реформи, перегляду змісту управління соціально-економічними процесами в тандемі “Президент – Кабінет Міністрів”, посилення відповідальності їх за виконання законів та державних програм розвитку України. Такі можливості відкриються тільки за умови певної зрілості громадянського суспільства. Вікно можливостей в цьому напрямку може закритись в найближчі 2-3 роки. Якщо цих можливостей не використати сьогодні, про подальший розвиток України можна забути на багато десятиліть, якщо не назавжди. Необхідно, щоб це усвідомив кожен громадянин України та відчув, що держава про нього піклується, тому що він є складовою частиною її трудового потенціалу.

Подальші дослідження повинні враховувати ті зміни, які проходять в соціально-економічному розвитку суспільства України та світу. В першу чергу, це питання вирішення протиріччя між зниженням народжуваності в розвинених країнах та зростання її в економічно слабких країнах, використання міжнародної міграції трудових ресурсів, яка стала уже реальністю навіть для України. Необхідно також проводити подальші дослідження шляхів ефективного використання трудових ресурсів, зростання ролі інтелектуальної та інноваційної праці.

## Список літератури

1. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року. Указ Президента України. м. Київ, 3 серпня 1999 року N 958/99. // Офіц. вісн. України. – 1999. – № 31. – С. 47.
2. Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві. Розпорядження Кабінету Міністрів України N 13-р від 24 січня 2001 р. м. Київ. <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України N 158-р від 20 березня 2006 р. м. Київ. <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки”. Матеріали II Всеукраїнського Форуму “Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, 20 вересня 2007 року, м. Київ. [www.fpsu.org.ua/files/2007/august/08/proekt](http://www.fpsu.org.ua/files/2007/august/08/proekt).
5. Лист ФПУ N07/01-15/576 від 17.03.2008 р. про стан дотримання прав людини у сфері праці до Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин., <http://www.fpsu.org.ua>.
6. Кузнецов К. Рятуйте! Зникаємо! «Економічна правда» 03.03.2009, <http://www.epravda.com.ua/columns/49acf4a2488fb/>.
7. Освіта населення України у демостатистичному вимірі. О. У. Хомра, Л. А. Москаленко. «Стратегічна панорама», №1, 2006., <http://www.niisp.org/vydanna/panorama/>.
8. Перший Всеукраїнський перепис населення: історичні, методологічні, соціальні, економічні, етнічні аспекти. © Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України, 2004. © ТОВ "Інтелектуальні Системи ГЕО" (електронна версія), 2004., <http://d-m.com.ua>.
9. Ревенко А. Забута продуктивність праці. «Дзеркало тижня», № 10 (689) 15 — 21 березня 2008. <http://www.dt.ua/2000/2020/62334/>.

В статье рассмотрены вопросы количественной оценки трудового потенциала, планирования и государственного управления развитием трудового потенциала. Определены основные направления усовершенствования управления процессами развития трудового потенциала в Украине.

In the article there are the considered questions of quantitative estimation of labour potential, planning and state administration development of labour potential. Basic directions of improvement of management the processes of development of labour potential are certain in Ukraine.

*Одержано 20.03.09 р.*

## Антикризовий кадровий менеджмент підприємства: сучасні реалії та перспективи розвитку

Стаття присвячена розгляду питань управління персоналом під час реалізації антикризової політики на вітчизняних підприємствах. Підкреслено можливість використання періоду кризи для реалізації дій, спрямованих на підвищення ефективності управління професійним розвитком персоналу. **антикризове управління персоналом, раціоналізація кадрового складу, розвиток персоналу**

За умов поширення глобалізаційних процесів у світі, країни, що розвиваються, стають найбільш вразливими під час виникнення кризи, спричиненої економічними, фінансовими, технологічними та іншими факторами.

З огляду на те, що в умовах економічної кризи питання залучення істотних обсягів інвестицій для технічного переозброєння і відновлення виробництва не може бути здійснене у найкоротший час, головна увага дослідників і практиків повинна бути спрямована на вирішення організаційно-економічних проблем стійкості, конкурентоспроможності і адаптованості підприємств. Організації повинні адаптуватися до тих умов, що створюються факторами зовнішнього середовища, а внутрішні керовані фактори повинні визначати як саму можливість адаптації фірми і системи управління, так і ефективність процесу адаптації [3].

Поглиблення світової економічної кризи, негативні наслідки якої у повній мірі відчуваються в Україні у даний час, актуалізують постановку завдань розробки і реалізації заходів щодо ефективного вирішення кадрових питань в умовах антикризового управління вітчизняними підприємствами.

Різноманітні теоретико-методологічні та прикладні аспекти антикризового управління є предметом розгляду у наукових працях таких дослідників, як: А.О. Блінов, Т.Н. Беляцька, А.А. Биков, В.О. Василенко, В.Я. Захаров та ін.

Однак, як відмічають вітчизняні фахівці [3], „питання антикризового управління персоналом як складової частини концепції антикризового управління розроблені недостатньо повно”.

Ще більш проблемними є питання стосовно впровадження механізмів вирішення кадрових питань в умовах кризи у практичну діяльність підприємств, установ та організацій. Підтвердженням цьому є негативні тенденції у соціальній та економічній сферах життя країни у другій половині 2008 року – на початку 2009 року.

Тому, метою дослідження є оцінка сучасного стану та визначення перспектив розвитку антикризового кадрового менеджменту підприємств.

На сьогоднішній день, на жаль, для багатьох вітчизняних суб'єктів господарювання поширеними стали такі дії, як масові звільнення персоналу, затримки із виплатою заробітної плати та зменшення її розміру, переведення працівників у режим неповного робочого дня або тижня, надання неоплачуваних відпусток.

Як наслідок, відбувається зростання чисельності безробітних та загострення соціальної напруги в суспільстві. За даними Держкомстату [7], у грудні 2008 р. навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію збільшилось порівняно з груднем 2007 р. у 2,4 рази (рис. 1).

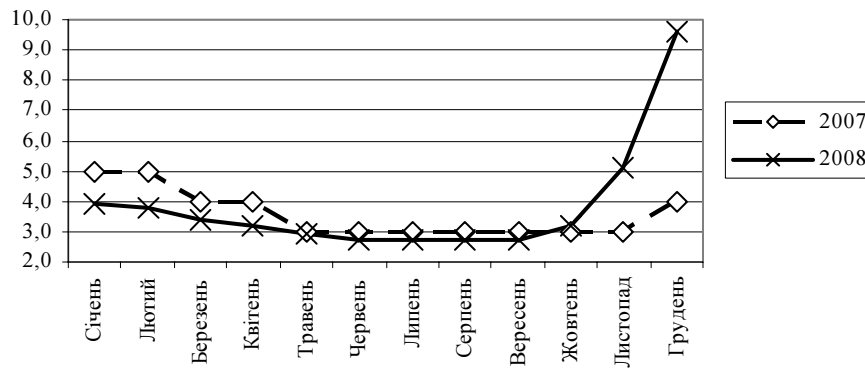


Рисунок 1 – Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію, осіб [7]

Отже, необхідність скорочення або значного перестроювання своєї діяльності організацій у свою чергу обумовлює потребу у раціоналізації складу і структури персоналу. Раціоналізацію слід здійснювати таким чином, щоб уникнути вивільнення робітників, особливо масового, оскільки такі міри мають значний негативний соціальний ефект. Наслідки масових звільнень відчуються достатньо тривалий період у вигляді демотивації працівників, які залишились, їхньої недовіри до керівництва, зниження продуктивності праці, збільшення частки браку та ін.

Тому, у розвинених країнах світу фірми здійснюють масові звільнення персоналу лише у крайньому випадку, надаючи перевагу проведенню політики гнучкої зайнятості [4], основні кроки якої наведені у табл. 1.

Таблиця 1 – Способи раціоналізації складу і структури персоналу в умовах гнучкої політики зайнятості

Спосіб	Загальна характеристика
Припинення найму	Робочі місця, які вивільнюються на підприємстві, або скорочуються взагалі, або на них переводяться працівники з тих посад, які підлягали скороченню
Скорочення робочого часу	Досягається за рахунок зменшення тривалості робочого дня, тижня, відміни або зменшення масштабів внутрішнього сумісництва й понаднормових робіт, розподілу посад між декількома працівниками (останнє робить можливою інтенсифікацію праці, однак призводить до зростання управлінських витрат унаслідок збільшення фактичної чисельності працюючих).
Припинення замовлень зовнішнім виконавцям	Дозволяє більш повно зайняти власних працівників за рахунок тих робіт, які раніше виконувалися за рахунок залучення зовнішніх організацій, осіб.
Направлення на навчання з відривом від виробництва	Дозволяє забезпечити зайнятість працівників упродовж певного періоду часу та одночасно підвищити їхній освітньо-кваліфікаційний рівень, навчити певним навичкам і методам праці з урахуванням нових умов
Стимулювання „внутрішніх венчурів”	Створення груп працівників, які мають схильність до творчого мислення, власні ідеї та бажання самостійно їх розробляти і впроваджувати за умов організаційної та фінансової підтримки підприємства.

Заохочення звільнень за власним бажанням	Різновидами його є: - добровільні звільнення в обмін на грошові компенсації; - достроковий вихід на пенсію.
„Аутплейсмент”	Надання допомоги у працевлаштуванні звільненим працівникам за рахунок підприємства в оптимальні строки. Зокрема, на основі аналізу трудової діяльності працівника, його освітнього рівня, досвіду, особистісних характеристик, положення на ринку праці розробляються стратегія й тактика пошуку нової роботи. Одночасно кандидатів на звільнення навчають методам її самостійного пошуку, а потім залучають до цього процесу, контролюючи й спрямовуючи їхні дії упродовж строку, необхідного для вирішення даного питання.
Звільнення деяких працівників за різні порушення	Такі працівники, як правило, складають 1-2% чисельності персоналу. Однак при цьому не слід застосовувати надмірну жорсткість, щоб не погіршити атмосферу у колективі.
Масові звільнення	Являють собою останній засіб за умов недостатності індивідуальних заходів. При цьому керівництву слід роз'яснити масштаби й причини звільнень, загальну ситуацію, графік скорочень або переміщень

Одним з нагальних завдань під час кризи є скорочення витрат, завдяки якому підприємства намагаються вижити в складних фінансових ситуаціях.

Рішення стосовно персоналу в антикризовому управлінні мають суперечливий характер: з одного боку, скорочення витрат на оплату праці підвищує платоспроможність (мета антикризового управління), з іншого – вони можуть негативно позначитись на стратегічному розвитку підприємства [2].

Як відзначають зарубіжні фахівці [8], активне управління витратами є надзвичайно важливим як у період спаду, так і в період підйому. З метою зниження витрат підприємства часто здійснюють звільнення персоналу, однак питання про те, чи дійсно такі дії приносять ефект з фінансової точки зору, є дуже суперечливим. Зокрема, обґрунтованості масових звільнень персоналу можна протиставити майбутні витрати, пов'язані з пошуком, наймом і навчанням нових працівників після закінчення кризи.

Найбільш прогресивним шляхом подолання негативних кризових явищ є використання періоду кризи як платформи для перебудови і провадження принципових змін, зокрема, переходу до інноваційного типу розвитку, поліпшення якісних характеристик продукції, підвищення кваліфікаційного рівня працівників, впровадження більш ефективних форм господарювання.

Слід підкреслити, що цілеспрямована протидія кризі можлива лише за рахунок злагоджених дій як з боку державних органів, так і окремих підприємств, установ, організацій та їх персоналу.

Серед соціальних заходів захисту безробітних в період світової фінансової кризи важливе місце посідає створення робочих місць за рахунок значного посилення державного регулювання в економіці. У зв'язку з цим необхідно [6, С. 50-52]:

- передбачити збільшення обсягів професійної перепідготовки безробітних категорій населення за допомогою державної служби зайнятості за професіями та спеціальностями, які сприятимуть їхній зайнятості у сфері послуг та малому і середньому бізнесі;

- сприяти розвитку підприємництва серед безробітних, в тому числі вивільнених працівників шляхом надання консультативної, організаційної та фінансової допомоги;

- забезпечити першочергове працевлаштування кваліфікованих працівників у відповідності з їх професійною підготовкою;
- за умови наближення рівня безробіття до критичної відмітки доцільно розширити зайнятість у сфері громадських робіт та скоротити робочий тиждень.

В умовах кризи кадрова політика підприємства трансформується, що пов'язано з обмеженістю фінансових засобів, неминучістю організаційних перетворень та згортання ряду соціальних програм, скороченням чисельності персоналу та підвищенням соціально-психологічної напруги у трудовому колективі.

Тому, основними завданнями кадрової політики під час кризи є такі [1]:

- формування команди менеджерів, здатних розробити та реалізувати програму виживання й розвитку підприємства;
- збереження ядра кадрового потенціалу організації: менеджерів, спеціалістів, робітників, які є особливо цінними для підприємства;
- реструктуризація кадрового потенціалу підприємства з причин:
  - 1) організаційних перетворень під час реструктуризації;
  - 2) реалізації інноваційних інвестиційних проектів;
  - 3) реорганізації підприємства;
- зниження соціально-психологічної напруги в колективі;
- забезпечення соціального захисту та працевлаштування вивільнених робітників.

Важливе значення для підтримки існуючого та підвищення рівня кадрового потенціалу підприємств під час подолання кризи має організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу. На перший погляд, така діяльність сприяє виникненню додаткових витрат, тому більшість керівників не вважають її необхідною та першочерговою, особливо в умовах значного дефіциту ресурсів.

Водночас, на сьогоднішній день працівники повинні постійно поповнювати та оновлювати свої знання, уміння та навички, оскільки процес морального старіння знань в останні роки суттєво прискорився.

Виходячи з цього, основними напрямками антикризового управління професійним розвитком персоналу доцільно вважати такі, як:

- підтримка необхідного професійного рівня персоналу, в тому числі тимчасово непрацюючого, ознайомлення його з сучасними досягненнями в науці, техніці, технології відповідно до профілю підприємства (фундаментальна фахова підготовка);
- забезпечення працівників знаннями та навичками, необхідними для роботи в нових умовах, у тому числі з урахуванням змін, передбачених антикризовою програмою (випереджувальне навчання,);
- формування оптимального психологічного клімату в колективі, взаєморозуміння та співробітництва в нових умовах (командна підготовка);
- професійна перепідготовка працівників у зв'язку із звільненням (адаптаційна підготовка).

Під час кризи особливо важливого значення набуває формування моделі проактивного управління персоналом (на відміну від реактивного підходу, який до сих пір застосовується на багатьох вітчизняних підприємствах). Така модель передбачає „завчасні, цілеспрямовані попереджувальні дії, що забезпечують здатність до самозбереження, гнучкість, орієнтацію на майбутні зміни, готовність до здійснення діяльності за умов невизначеності, формування антикризового потенціалу, стійкого до раптових змін та здатного вчасно ідентифікувати можливі погрози, діагностувати ранні ознаки кризових процесів і протистояти їхньому розвитку” [5].

Таким чином, підприємства, які враховують можливі варіанти розвитку подій у майбутньому, розуміють, що звільнення працівників, хоча і дозволяють скоротити витрати у короткостроковій перспективі, проте витрати на виплату допомоги, збитки від втрати кваліфікованих спеціалістів та втрати довіри, а також наступні витрати на найм, навчання й утримання персоналу можуть у кінцевому рахунку значно перевищити очікувану користь. Такі підприємства пам'ятають, що спад і криза не тривають нескінченно, та намагаються зберегти добрі партнерські відносини з тими, хто опинився у подібному з ними скрутному становищі – постачальниками, діловими партнерами, споживачами та власними працівниками.

Отже, реалізація антикризового кадрового менеджменту на вітчизняних підприємствах передбачає можливість альтернативних варіантів дій: сконцентруватися на негативних аспектах кризи, втрачаючи при цьому кадровий потенціал та власні позиції на ринку, або ж використати період кризи як своєрідний „виклик”, можливість стати краще, удосконалити свою діяльність у необхідних сферах. Крім того, під час раціоналізації кадрового складу слід орієнтуватися не виключно на економічну доцільність певних дій, але й на соціальні аспекти та очікуваний ефект, до якого може призвести реалізація таких дій у довгостроковій перспективі.

## Список літератури

1. Антикризисное управление. Теория и практика: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления (060000) / В.Я. Захаров, А.О. Блинов, Д.В. Хавин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 287 с.
2. Антикризисный менеджмент: Учеб. пособие для слушателей программы Master of Business Administration / А.А. Быков, Т.Н. Беляцкая. – Мн.: Изд. центр БГУ, 2003. – 256 с.
3. Василенко В.О. Антикризисное управління підприємством: Навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. – К.: ЦУЛ, 2003. – 503с.: Бібліогр.: с. 499-503.
4. Веснин В.Р. Менеджмент: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 2006. – 504 с.
5. Єгорова Л.І. Стратегія антикризового проактивного управління підприємством. – Автореф. дис. канд. екон. наук за спец. 08.06.01 – Економіка, організація і управління підприємствами. Донецький національний університет, Донецьк, 2003. – 12 с.
6. Інтелектуалізація людського капіталу. – К.: „Видавничий дім „Корпорація”, 2008. – 264 с.
7. Офіційний сайт Державного комітету статистики України станом на 20.02.2009 р. – [Електронний ресурс]. – <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Управление бизнесом в бурные времена / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 203 с. – (Серия «Классика Harvard Business Review»).

Статья посвящена рассмотрению вопросов управления персоналом во время реализации антикризисной политики на отечественных предприятиях. Подчеркнута возможность использования периода кризиса для реализации действий, направленных на повышение эффективности управления профессиональным развитием персонала.

The article is dedicated to observing the questions of personnel management by implementation of the antirecessionary policy at national enterprises. The possibility of using the crisis period for introducing actions, directed at the raising the efficiency of personnel development management, is marked.

*Одержано 09.04.09 р.*

## Узагальнення досвіду Кіровоградської області по ефективному функціонуванню та розвитку малих підприємств

В статті основна увага приділяється узагальненню досвіду розробки та реалізації заходів програми розвитку малого підприємництва в Кіровоградській області, що сприяють ефективному функціонуванню і розвитку малих підприємств.

**програми розвитку малого підприємництва, малі підприємства, пріоритетні напрямки, ресурсний потенціал, прогнозні показники, система регіонального управління розвитком**

Мале підприємництво, основне місце в якому належить малим підприємствам, відіграє важливу роль у вирішенні економічних і соціальних проблем регіону. Їх розвиток залежить від створення стабільних умов для започаткування власної справи, функціонування та подальшого розвитку суб'єктів господарювання. Підтримка малого підприємництва передбачає створення для нього сприятливого клімату, завдяки науково-обґрунтованій розробці та своєчасній реалізації заходів програм розвитку малого підприємництва в областях, відповідних програм в містах обласного підпорядкування та районах.

Проблемам, пов'язаним із становленням і розвитком підприємництва та малих підприємств в Україні (станом, тенденціями та основними їх напрямками), присвячено публікації наступних авторів: М.Бойко [1], З.Варналія [2], Л.Воротіної [3], В.Сизоненка [4] та інших. Аналогічні питання на рівні регіонів розглядалися Н.Азьмук [5], М.Козоріз [6], О.Красноголовець [7], В. Ляшенко [8]. Проблемам управління розвитком малих підприємств в регіоні присвячені роботи Б. Гаєвського [9] та А.Немченка [10]. Означеними вище авторами висвітлювалися питання досвіду та ефективного функціонування малого бізнесу за кордоном.

Зазначимо, при цьому, що питанням узагальнення досвіду становлення і розвитку малих підприємств в Україні та на регіональному рівні приділяється недостатньо уваги. В зв'язку з цим виникає нагальна потреба в подальшому вивченні цих питань та розповсюдження досвіду, що має місце, саме на рівні регіонів (областей).

Виходячи з означеного вище, метою статті є розгляд досвіду малих підприємств Кіровоградської області стосовно їх розвитку в науково-обґрунтованих пріоритетних напрямках та виходячи з можливостей і наявного ресурсного потенціалу, прогнозування основних показників та реалізації системи регіонального управління розвитком малих підприємств.

В Кіровоградській області одним з основних напрямків роботи облдержадміністрації, відповідних її структурних підрозділів, міськвиконкомів та райдержадміністрацій є розвиток малих підприємств за пріоритетними напрямками. Вони, у рамках державної політики в регіоні, відіграють важливу роль у вирішенні таких актуальних проблем соціально-економічного розвитку, як забезпечення наповнення внутрішнього споживчого ринку області товарами та послугами; вирішення проблем зайнятості безробітних та незайнятого працездатного населення;

захист соціально незахищених верств населення шляхом залучення їх до підприємницької діяльності.

Основним інструментом для здійснення державної політики підтримки малих підприємств є “Обласна програма розвитку малого підприємництва”, яка розробляється на два роки, відповідно до Закону України “Про Національну програму розвитку малого підприємництва в Україні”, аналогічні програми розробляються в містах обласного підпорядкування та районах. При цьому основою для їх розробки є “Стратегія економічного і соціального розвитку Кіровоградської області на період до 2015 року” та “Програма економічного і соціального розвитку Кіровоградської області”. Відповідно до них здійснюються заходи щодо реалізації державної регуляторної політики в області у напрямку удосконалення нормативно-правового регулювання малого підприємництва, подальшого вдосконалення системи відносин між державою і суб’єктами підприємницької діяльності.

Для цього в області впроваджуються нормативні акти, що спрямовані на формування нормативно-правової бази, яка може сприяти подоланню адміністративно-дозвільних бар’єрів на всіх етапах започаткування та ведення малого бізнесу, недопущення прийняття економічно недоцільних та неефективних регуляторних актів і зменшенню втручання державних органів у діяльність суб’єктів малого підприємництва.

Проводиться робота щодо удосконалення процедур започаткування підприємницької діяльності, з метою забезпечення вимог Закону України “Про державну реєстрацію юридичних та фізичних осіб-підприємців”. Для здійснення безперервної реєстрації суб’єктів підприємницької діяльності райдержадміністраціями і міськвиконкомами створено відповідні організаційно-технічні умови для ведення Єдиного державного реєстру, забезпечено реєстрацію та взяття на облік суб’єктів господарювання у термін, що не перевищує однієї доби з моменту подання відповідних документів протягом усього робочого тижня.

З метою пріоритетної підтримки розвитку малих підприємств в області на конкурсних засадах розробляються та запроваджуються пілотні програми та проекти, на основі яких приймаються рішення по здійсненню кредитування (мікrokредитування) малих підприємств за рахунок впровадження оптимальних механізмів ефективного цільового використання фінансових та інвестиційних ресурсів. Це передбачається завданнями, що визначені в “Обласній програмі розвитку малого підприємництва у Кіровоградській області” [11] (далі – Програма), виконання яких в обов’язковому порядку контролюється і реалізується в передбачені терміни.

Одними з ефективних в Програмі є заходи забезпечення фінансово-кредитної та інвестиційної підтримки малого підприємництва, завдяки яким здійснюється мобілізація фінансових ресурсів з усіх можливих джерел фінансування для забезпечення ефективного функціонування суб’єктів малого підприємництва. При цьому, фінансова підтримка здійснюється відповідно до заходів Програми через Регіональний фонд підтримки підприємництва.

Виходячи з того, що фінансування розвитку малих підприємств в Кіровоградській області, як і інших областях України, обмежене, фінансування означеної вище Програми здійснюється в таких пріоритетних напрямках:

а) *розвиток сільського господарства*, що обумовлюється фактичним аграрно-індустріальним профілем області, за рахунок освоєння та впровадження нових технологій, надання можливостей безробітним, що проживають в сільській місцевості, для заняття підприємницькою діяльністю, відбору проектів, яким буде надана фінансова підтримка і забезпечений режим сприяння у реалізації;

б) *розвиток харчової промисловості*, і в першу чергу, виробництво молочних продуктів. Згідно офіційних статистичних даних, по Кіровоградській області молоко оброблене рідке та інша молочна продукція не вироблялася [12, С. 128], починаючи з 1991 р., коли з переходом України до незалежності були ліквідовані або перепрофільовані Кіровоградський, Олександрійський, Знам'янський молокозаводи, Новомиргородський сирзавод та інші.

В той же час, в 2006 р. надої молока склали 390 тис. т., тобто зменшилися проти 1990 р. майже в 1,3 рази [12, С. 177]. Все це молоко збирається на приймальних пунктах в районних центрах та великих селах, які уявляють собою малі підприємства з чисельністю до шести чоловік. Зібране молоко відправляється на відповідні молокозаводи Київської, Дніпропетровської та інших областей, що межують з Кіровоградською, яке приймається ними за дуже низькими цінами.

Разом з тим, починаючи з 2003 р., зросло виробництво соняшникової нерафінованої олії майже в два рази, ковбасних виробів майже в півтори рази [12, С. 126], яєць – на 11%, борошна – на 4%, цукру-піску, отриманого з цукру-сирцю бурякового – майже в півтори рази [13, С. 104].

Таким чином можна стверджувати, що в області відсутні малі підприємства харчової промисловості, що займаються виробленням молока обробленого рідкого та іншої молочної продукції. В той же час, створено малі підприємства по виробництву ковбасних виробів, яєць, борошна та хлібобулочних виробів;

в) *підтримка інноваційних проектів* з метою підвищення конкурентоспроможності продукції малих підприємств, технологічної модернізації виробництва, впровадження енерго- та ресурсозберігаючих технологій, залучення в області коштів як вітчизняних інвесторів, так і міжнародних фінансових структур та інших джерел, розвитку виробництва сучасних товарів;

г) *підтримка власного товаровиробника* з метою фінансової підтримки бізнес-проектів, спрямованих на розвиток малих підприємств виробничої діяльності, спрямованої на виготовлення та реалізацію товарів народного споживання та іншої вкрай необхідної продукції для області;

д) *залучення до роботи на малих підприємствах соціально незахищених верств населення* (селян, молоді, жінок, інвалідів, колишніх військовослужбовців).

Використовуючи наведені вище перспективні напрямки пріоритетної державної підтримки, результати аналізу виробничих можливостей для розвитку малих підприємств, стану сучасного соціально-економічного розвитку області і результати соціологічного дослідження стосовно розвитку малих підприємств, встановлюється відповідний ресурсний потенціал (наявні сировинні ресурси, вільні виробничі площі житлові та інші приміщення, об'єкти незавершеного будівництва, трудові ресурси) для створення і розвитку малих підприємств в містах та районах області (табл. 1).

Після визначення основних пріоритетних напрямків розвитку малих підприємств та встановлення характеристики ресурсного потенціалу Кіровоградської області для створення і розвитку малих підприємств, проводиться прогнозування основних показників діяльності та розвитку малих підприємств, результати якого включаються в обласну програму розвитку малого підприємництва. Фактичні дані для прогнозування (кількість малих підприємств, середньорічна кількість зайнятих на малих підприємствах, кількість малих підприємств на 10000 осіб наявного населення) приймаються з відповідної статистичної звітності.

Використавши дані табл. 1 та методи екстраполяції і порівняльного аналізу даних, отримано прогнозні показники кількості малих підприємств у відповідному році. Прогнозні показники кількості малих підприємств на 2006-2007 рр. мали незначне

Таблиця 1 – Можливості для розвитку малих підприємств в Кіровоградській області

		Ресурсний потенціал для розвитку малих підприємств			
		Вихідні дані			
Економічний профіль регіону	Перспективні напрямки пріоритетної державної підтримки розвитку малих підприємств	Результати соціологічного дослідження стосовно розвитку малих підприємств		Нааявні сировинні ресурси, що не використовуються	
		Нааявні об'єкти незавершеного виробництва		Незайняті трудові ресурси	
Аграрно-індустріальний. Питома вага області за основними видами діяльності в економіці України (%): валова продукція сільського господарства – 4,2; валова продукція промисловості – 0,8. Кількість підприємств (одиниць): агропромислові формування – 4638; промислові підприємства – 1077.	1. Розвиток сільського господарства. 2. Розвиток харчової промисловості. 3. Підтримка інноваційних проектів. 4. Підтримка власного то-варовиробника. 5. Залучення до роботи на малих підприємствах слабозахищених верств населення.	1. Ціннісні орієнтації. 2. Мотиваційна цілеспрямованість. 3. Можливості пільгового надання кредитів. 4. Причини, що заважають розвитку малих підприємств. 5. Рівень безпеки підприємницької діяльності. 6. Організації, що ефективно регулюють підприємницьку діяльність. 7. Оцінка роботи місцевих органів.	1. Паливні та будівельні матеріали для добування і використання. 2. Оздоблювальні гранити. 3. Сировина для виробництва молока і молочної продукції, олії, ковбасних виробів, борошна та хлібобулочних виробів.	1. Промислові цехи та майданчики. 2. Приміщення тваринницького комплексу. 3. Адміністративні та інші приміщення. 4. Житлові будинки, оздоровчого та побутового призначення.	1. Чисельність безробітних (станом на 1.01.2008 р.) – 20260 чол., в т. ч.: сільське населення – 11418, жінки – 18468, чоловік – 7060. <i>(Прийнято за звітними даними Кіровоградського обласного центру зайнятості населення за 2007р.)</i> 2. Чисельність незайнятого населення – 56775 чол.
<i>(Прийнято з офіційного веб-сайту Кіровоградської обласної державної адміністрації <a href="http://www.kr-admin.gov.ua">http://www.kr-admin.gov.ua</a>)</i>	<i>(Прийнято за спільним обґрунтуванням автора і відділу розвитку підприємництва та регуляторної політики Кіровоградської обласної державної адміністрації)</i>	<i>(Прийнято за розрахунком Головного управління економіки Кіровоградської обласної адміністрації)</i>		<i>(Прийнято за звітними даними Головного управління статистики у Кіровоградській обл. за 2007 р.)</i>	

розходження в межах від -0,04 до +0,01 %, що вказує на точність проведених розрахунків.

При прогнозуванні кількості малих підприємств на 2008 р. враховувалась постійна тенденція їх зростання, починаючи з 2000 р. При цьому враховано темпи приросту кількості малих підприємств на рівні середньорічного за вісім років. Вони складають 2,8%, що відповідає приросту малих підприємств в 2008 р. на 158 малих підприємств.

Прогнозна середньорічна кількість зайнятих працівників на малих підприємствах на відповідний період розрахована, виходячи з фактичної їх кількості за попередній рік і зменшення показника середньої кількості найманих працівників на одному малому підприємстві за 2000-2006 рр. в середньому на 0,3, а в 2005 – на 0,5 (з врахуванням тенденції до різкого зниження кількості зайнятих на малих підприємствах). Прогнозні показники середньорічної кількості зайнятих на малих підприємствах за 2006-2007 рр. мали незначне розходження в межах від 0,01 до 0,02%, що вказує на точність проведених розрахунків.

Враховуючи постійну тенденцію до зниження середньорічної кількості зайнятих на малих підприємствах, починаючи з 2004 р., її у 2008 р. запрогнозовано на рівні фактичних даних за 2007 р.

Прогнозна кількість малих підприємств на 10000 осіб наявного населення мала поступову тенденцію до зростання і в 2007 р. складала 54 підприємства, тобто на два більше, ніж у 2006 р. В середньому за рік, починаючи з 2000 р., темпи приросту цього показника в 2006 р. склали 3,9%, в 2007 – 3,8%, в 2008 р. – 3,7%.

Аналогічно розроблялися прогнозні показники (кількість малих підприємств, середньорічна кількість зайнятих на малих підприємствах, кількість малих підприємств на 10000 осіб наявного населення) в містах обласного підпорядкування та адміністративних районах області.

Об'єктом прогнозування розвитку малих підприємств також є обсяги фінансових ресурсів, які надходять у розпорядження підприємства в прогнозному періоді (році), включаючи державну фінансову підтримку (табл. 2). Після використання їх на підприємствах залишається прибуток після сплати всіх податків, наявність якого дозволяє розумно будувати господарські відносини з банками, покупцями та постачальниками, іншими партнерами.

Таблиця 2 – Форми державної фінансової підтримки малих підприємств

Прямі	Непрямі
Надання субсидій. Надання позик. Формування державних фондів.	Податкові знижки (або повне звільнення від інших податків). Податкові пільги. Прискорена амортизація. Знижки на науково-дослідні витрати та витрати, пов'язані з підготовкою кадрів.

Органами виконавчої влади та місцевими органами самоврядування області приділяється значна увага подальшому розвитку інфраструктури і підтримки малого підприємництва, а також ресурсному та інформаційному забезпеченню, заходам з підвищення кваліфікації та підготовки кадрів для малих підприємств.

Для підвищення ефективності роботи суб'єктів управління різного рівня в області впроваджена система регіонального управління розвитком малих підприємств (рис. 1).

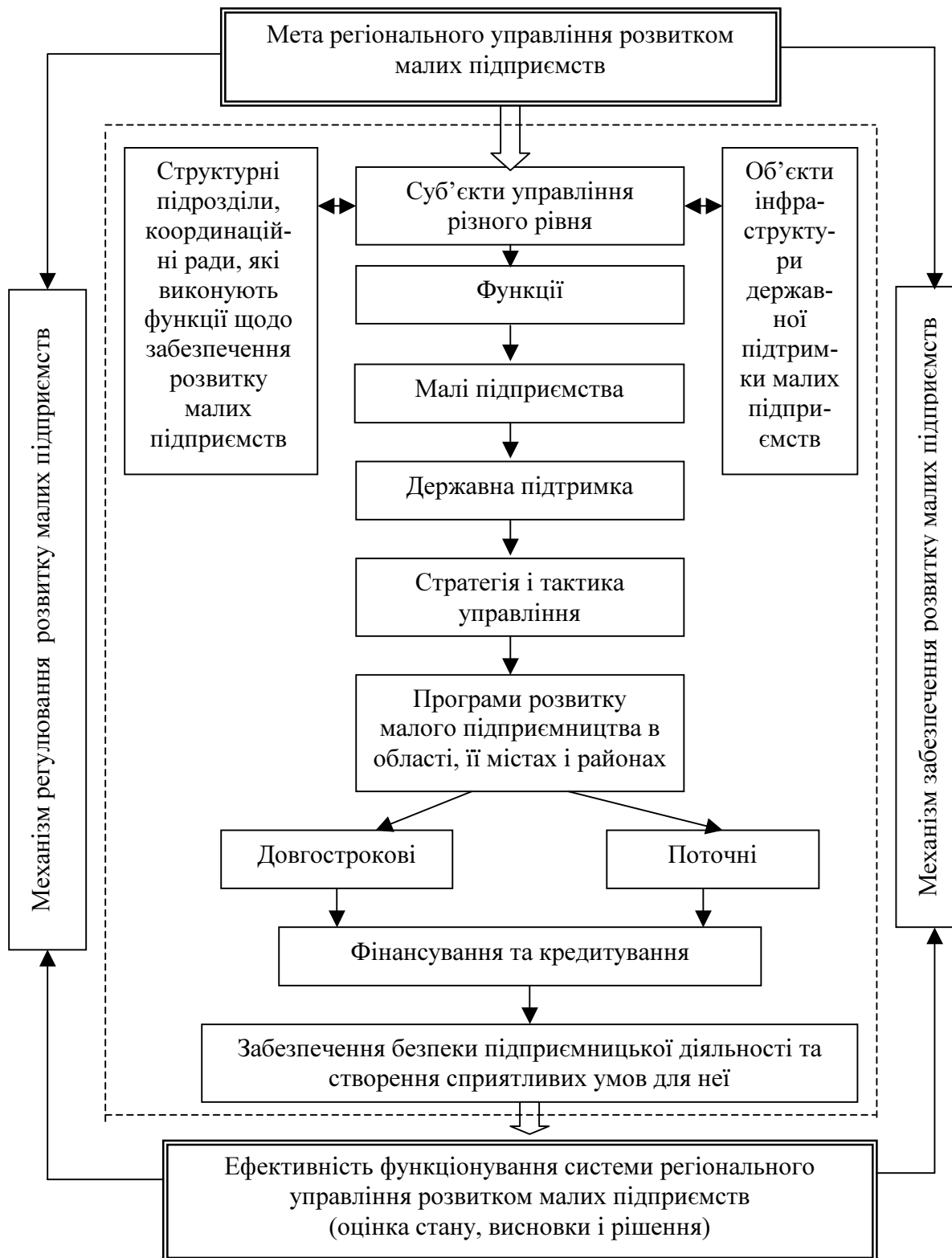


Рисунок 1 – Система регіонального управління розвитком малих підприємств

Узагальнюючим критерієм оцінки ефективності функціонування системи регіонального управління розвитком малих підприємств в області є досягнення мети та значущих результатів, які поділяються на процедури і операції з їх наступною координацією і синхронізацією на різних рівнях управління області. При цьому діяльність відповідних органів виступає в двох формах: як програма розвитку малих

підприємств та завдань, що включають процедури і операції (способи виконання і засоби діяльності), і як поточна діяльність, що побудована відповідно до виконання заходів цієї програми.

При регулюванні розвитку малих підприємств, згідно системи регіонального управління (рис. 1), виявляються позитивні чи негативні сторони в діяльності суб'єктів управління і самих підприємств, виконуваних ними функціях, прийнятій стратегії і тактиці управління, в створенні сприятливих умов для формування безпеки підприємницької діяльності, а також при реалізації програм розвитку малого підприємництва, фінансуванні в затверджених обсягах та обґрунтованому кредитуванні.

Механізм забезпечення полягає в державній підтримці малих підприємств, одержанні та оптимальному використанні фінансових, матеріальних, трудових та інформаційних ресурсів, після чого проводиться оцінка результатів діяльності за всіма складовими системи, виявляється ефективність функціонування системи та розробляються і приймаються відповідні рішення.

Організація цілеспрямованої роботи щодо прогнозування пріоритетних напрямків та основних показників розвитку малих підприємств в області в 2007 р. дало можливість збільшити кількість малих підприємств, зайнятих виробничою діяльністю, на 85 підприємств або на 3,8%. При цьому, питома вага цих підприємств складала 39,2% проти 38,3% у 2006 р. Обсяги реалізованої продукції (робіт, послуг) в 2007 р. зросли на 9% проти 2006 р. Обсяги надходжень до бюджету від результатів діяльності малих підприємств склали 113,4 млн. грн., що на 1,8% більше, ніж за 2006 р.

Таким чином, становлення і розвиток малих підприємств мають свою специфіку у територіальному аспекті. Характеризуючи розвиток малих підприємств у регіональному аспекті, слід зазначити, що Кіровоградська область являє собою сукупність дуже неоднорідних територій, кожна з яких має притаманні тільки їй властивості. Багато в чому це пояснює відмінність у рівні розвитку малих підприємств в розрізі окремих міст обласного підпорядкування та районів. Цей висновок підкріплюється результатами аналізу стану малих підприємств, наведеними вище.

Використання встановлених рекомендацій щодо подальшого розвитку малих підприємств дозволяють створювати малі підприємства в необхідних для області напрямках діяльності та підвищувати ефективність їх функціонування за рахунок цілеспрямованої державної фінансової підтримки.

## Список літератури

1. Бойко М.Г. Сучасні аспекти та пріоритети розвитку підприємництва в Україні: Наук. зб. – Вип. 5. /Відп. ред. О.П.Степанов. – К.: КНЕУ, 2001. – С. 84-87.
2. Варналій З.С. Основи підприємництва: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2002. – 239 с.
3. Малий бізнес та підприємництво в ринкових умовах господарювання: Навч. посібник /Л.І.Воротіна, В.С. Воротін, Л.А. Мартинюк, Т.В.Черняк; За ред. проф. Л.І.Воротіної. – К.: Вид-во Європ. Ун-ту, 2002. – 307 с.
4. Сизоненко В.О. Підприємництво: Підручник. – Вікар, 1999. – 438 с.
5. Азьмук Н.А. Моніторинг малого бізнесу в регіонах України: особливості Черкаської області. //Стратегія економічного розвитку України: наук. зб. - /Відп. ред. О.П.Степанов. – К.: КНЕУ, 2001. – С.270-275.
6. Козоріз М. Особливості формування регіональної політики і стратегії розвитку підприємництва. //Схід. – 1998.– №1-2 (18-19). – С. 32-36.
7. Красноголовець О.М. Регіональні аспекти підтримки і напрямків розвитку малого підприємництва в Україні: на прикладі Харківської області. //Вісник Українського державного університету водного господарства та природокористування. Збірник наукових праць. Вип. 2 (26), Ч.ІІ, Рівне, 2004. – С. 269-274.
8. Ляшенко В., Толмачова Г. Напрямки політики сприяння розвитку малого бізнесу на територіях пріоритетного розвитку в Донецькій області //Схід, 1999, №4 (28), – С. 36-42.

9. Гаєвський Б.А. Основи науки управління: Навч. посібник. – 2-ге вид., стереотип. – К.:МАУП, 1998. – 112 с.
10. Немченко А.Б., Немченко Т.Б. До питання про управління розвитком малих підприємств в регіоні //Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, Вип. 9, – Кіровоград: КНТУ, 2006. – С. 313-320.
11. Обласна програма розвитку малого підприємництва у Кіровоградській області на 2007-2008 роки. Затверджена рішенням Кіровоградської обласної ради від 24 листопада 2006 р. №98.
12. Статистичний щорічник України за 2006 р. /За ред. Осауленка О.Г. – К.: Вид-во “Консультант”, 2007. – 552 с.
13. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2006 р. / За ред. Л.Б.Дівель, Головне управління статистики у Кіровоградській обл., 2007. – 486 с.

В статье основное внимание уделяется обобщению опыта разработки и реализации мероприятий программы развития малого предпринимательства в Кировоградской области, которые способствуют эффективному функционированию и развитию малых предприятий.

In the article the attention is paid to the generalization of the experience of elaboration and application of the measures of the small-scale business development program in the Kirovograd region, that contributes to the effective functioning and development of the small-scale business.

*Одержано 01.04.09 р.*

## Розвиток малого підприємництва як фактор зайнятості середнього класу

В статті на прикладі економіки США як економічно найрозвиненішої держави надається характеристика малого бізнесу, розкриваються об'єктивні причини функціонування і розвитку малого підприємництва в ринковій системі. Детально розглядаються специфічні властивості малого підприємництва, що впливають на формування середнього класу та забезпечують зайнятість населення. Значної уваги надано зіставленню статистичних даних США і України відносно малого підприємництва і зайнятості.

**малий бізнес, середній клас, зайнятість**

На сучасному етапі суспільно-економічних перетворень, що відбуваються в Україні, існує ряд перешкод економічного розвитку малого підприємництва, а також проблем регуляторної політики у формуванні середнього класу.

Розглядаючи ринкову економіку як складну, динамічну систему, в якій функціонує безліч суб'єктів підприємництва, відзначимо, всі підприємства в такій системі можна розділити на дві групи: підприємства великого бізнесу; середні і малі підприємства.

В розвинутих країнах та США до малого бізнесу відносять малі і середні підприємства з чисельністю зайнятих до 500 осіб.

В останні десятиріччя в більшості країн з розвинутою ринковою економікою відбувається надзвичайно швидке зростання кількості малих підприємств, як основи формування середнього класу. Весь час видозмінюючись (малі підприємства швидко з'являються, але можуть і швидко збанкрутіти), система малого бізнесу не тільки не припиняє свого існування, але і постійно розширюється. Так, за період з 1980 по 2005 р. загальна кількість малих підприємств в США зростає з 13 до 26 млн. При цьому з 26 млн. фірм з чисельністю зайнятих до 500 осіб 6 млн. використовують найману працю, близько 20 млн. не використовують, а 16 млн. представлені самозайнятими [1, р. 2]. Середній показник частки малих і середніх фірм в загальній чисельності зайнятих становить 80% [2, р. 497], а за даними Адміністрації малого бізнесу США (SBA) малий бізнес в останнє десятиріччя забезпечував щорічно від 60 до 80% абсолютного приросту нових робочих місць в США [3].

Таким чином, підтримка малого бізнесу - це стратегія формування середнього класу і розвитку економіки в цілому. В прийнятому в США федеральному законі про малий бізнес (1953 р.) прямо проголошується життєво важлива роль малого бізнесу: «Захист і заохочення вільної конкуренції - основа не тільки економічного добробуту, але і безпеки країни. Безпека і добробут не можуть бути забезпечені без стимулювання наявних і потенційних можливостей малого бізнесу. Конгрес вважає, що Уряд повинен в тій мірі, в якій це можливо, надавати підтримку підприємствам малого бізнесу, консультувати, допомагати і захищати їх інтереси з тим, щоб зберегти вільне конкурентне підприємництво...» [1, р. 3]. Результатом такої політики по відношенню до малого бізнесу в США і є щорічний приріст нових підприємств у сфері приватного бізнесу.

В США основним критерієм розвитку малого бізнесу виступає чисельність зайнятих (при цьому виділяються фірми, що використовують і не використовують найману працю, включаючи самозайнятих).

В Україні провідні науковці та політики давно вже виявили закономірності сучасного суспільного прогресивного розвитку, які створюють об'єктивні умови для формування середнього класу та обґрунтували необхідність його формування в Україні. У 2002 р. за розпорядженням Президента України було проведено наукову конференцію «Становлення середнього класу в Україні – важливий чинник побудови демократичної держави і громадянського суспільства», на якій провідні вітчизняні науковці визначили роль середнього класу в суспільстві, нагальну необхідність його створення в Україні та необхідні для цього умови. Так, у своєму виступі Е. Лібанова наголосила, що створення середнього класу, якому буде властивий спосіб життя, притаманний населенню розвинутих країн, і який охоплюватиме найрізноманітніші верстви населення (включаючи соціально уразливі групи) має бути визначений як головний соціальний інтерес України, як стратегічна соціальна мета реформування економіки і суспільства. Якщо головним пріоритетом економічних трансформацій є створення сучасної ринкової економіки, інтегрованої у міжнародну економічну систему, то в соціальній сфері національним пріоритетом такої ж значущості є формування сучасного середнього класу як основної складової реформованого суспільства [4, с. 31].

Разом з тим роль малого бізнесу в пріоритетах конкурентного підприємництва в Україні залишається поки що незмінним ще з часів Радянського Союзу (табл. 1).

Таблиця 1 - Параметри малих підприємств в Україні, осіб

	Чисельність зайнятих, осіб
у промисловості та будівництві	до 200
у інших сферах виробничої діяльності	до 50
у науці і науковому обслуговуванні	до 100
у галузях невиробничої сфери	до 25
у роздрібній торгівлі	до 15

Але все ж таки підприємства малого бізнесу займають помітну роль в економіці України. Так із загальної кількості підприємств малого бізнесу найбільший відсоток (39,7%) складають підприємства оптової і роздрібною торгівлі. Привабливість даної сфери пояснюється, перш за все, відносно швидкою окупністю вкладених коштів, стабільним споживчим попитом у наданні послуг. В промисловості, будівництві і на транспорті нараховується 30,9% малих підприємств. Чисельність працівників малих підприємств України, 2000-2007 рр. наведена в табл. 2 [5].

З даних табл. 2 видно, що на малих підприємствах України спостерігається наступна тенденція: починаючи з 2004 р. відбувається скорочення середньорічної кількості зайнятих працівників на малих підприємствах включаючи неоплачуваних працівників (на 1% в 2007 р. порівняно з 2000 р., тоді як порівняно з 2003 р. на 14,8%), середньорічна кількість найманих працівників на малих підприємствах зменшилась на 2% у 2007 р. порівняно з 2000 р. (порівняно з 2003 р. на 17,7%), частка найманих працівників на малих підприємствах у загальній кількості найманих працівників на підприємствах – суб'єктах підприємництва навпаки зросла у 2007 р. порівняно з 2000 р., але порівняно з 2002-2006 рр. скоротилася. Дана тенденція є негативною на українських підприємств малого бізнесу, оскільки простежується певна нестабільність відносно складу працівників.

Таблиця 2 - Чисельність працівників малих підприємств України, 2000-2007 рр., тис. осіб

Роки	Середньорічна кількість зайнятих <sup>1</sup> працівників на малих підприємствах, тис.осіб	Середньорічна кількість найманих <sup>2</sup> працівників на малих підприємствах, тис.осіб	Частка найманих працівників на малих підприємствах у загальній кількості найманих працівників на підприємствах – суб'єктах підприємництва
2000	1730,4	1709,8	15,1
2001	1818,7	1807,6	17,1
2002	1932,1	1918,5	18,9
2003	2052,2	2034,2	20,9
2004	1978,8	1928,0	20,2
2005	1890,4	1834,2	19,6
2006	1816,6	1746,0	19,0
2007	1748,1	1674,2	18,4

<sup>1</sup> Включаючи штатних, позаштатних та неоплачуваних (власників, засновників підприємства та членів їх сімей) працівників.

<sup>2</sup> Включаючи штатних та позаштатних працівників.

Становлення і розвиток малого бізнесу в Україні протікає дуже складно, через ряд об'єктивних причин (криміналізації бізнесу і суспільства, недосконалої державної політики відносно малого підприємництва і ряду інших) його динаміка нерівномірна (табл. 3) [5].

Дані, наведені в табл. 3, свідчать, що за сім років кількість малих підприємств в Україні зросла на 48,7%, їх кількість у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення на 59%, але разом з тим простежується зменшення частки малих підприємств у загальному обсязі реалізованої продукції, робіт, послуг наполовину.

Таблиця 3 - Основні показники розвитку малих підприємств в Україні у 2000-2007 рр.

Роки	Кількість малих підприємств, одиниць	Приріст чисельності малих підприємств, % (2000 р. – 100%)	Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць	Частка малих підприємств у загальному обсязі реалізованої продукції, робіт, послуг
2000	217930	100	44	8,1
2001	233607	107,2	48	7,1
2002	253791	116,5	53	6,7
2003	272741	125,2	57	6,6
2004	283398	130,0	60	5,3
2005	295109	135,4	63	5,5
2006	307398	141,1	66	4,8
2007	324011	148,7	70	4,4

Зростання сектора малого бізнесу, відповідно і приріст нових робочих місць в цій сфері економічної діяльності, що відбуваються останніми роками в економіці розвинутих країн пояснюється наступними причинами.

По-перше, існують такі граничні розміри виробничих форм, при яких витрати зростають швидше за дохід [6, с. 394]. Темпи зростання продуктивності підприємства, досягнувши певного рівня, починають знижуватися. Зникає гнучкість оновлення асортименту, ускладнюється структура управління та ін.

По-друге, існують традиційні сфери діяльності, де малі підприємства користуються безперечними перевагами. Це ті області, де виробництво обумовлено обмеженим, постійним і одноманітним попитом і де виробничі процеси не можна стандартизувати. Наприклад, збільшується попит на послуги, що мають чітко виражений особистий характер, в цьому випадку застосування техніки звичайно має обмежений характер або зовсім відсутній. Організація (велика корпорація) в даному випадку практично не має переваг перед дрібною фірмою. Послуги - сфера діяльності, в якій активно діють малі і середні підприємства. Про це свідчать дані табл. 4 [2, р. 497].

Таблиця 4 - Частка всіх підприємств приватного бізнесу США у сфері послуг в 2004 р., з чисельністю зайнятих (по класах зайнятих)

Показник	Всі підприємства приватного бізнесу	У тому числі з чисельністю зайнятих, осіб			
		до 20	20-99	100-499	500 і більше
Кількість підприємств у всіх галузях, тис.	7388	6360	856	154	18
Кількість підприємств у сфері послуг, тис.	2568	2213	312	39	4
Кількість малих підприємств у сфері послуг з класів зайнятості, %	100	86,3	12	1,5	0,2
Загальна кількість малих підприємств у сфері послуг, %	100		99,8		0,2
Частка підприємств сфери послуг (від загальної кількості підприємств в кожній групі), %	34,8	34,8	36,4	25,3	22,2

З даних в табл. 4, видно, що велику частку сфери послуг в 2004 р. в США склали малі підприємства (до 500 зайнятих) - 99,8% загальної кількості підприємств приватного бізнесу. З них малі підприємства з чисельністю працівників до 100 зайнятих склали 98,3%. Найбільша кількість підприємств у сфері послуг припадала на малі підприємства з чисельністю зайнятих до 20 осіб їх налічувалося понад 86% від загальної кількості підприємств приватного бізнесу в цій сфері суспільного виробництва.

Слід врахувати той факт, що сьогодні швидкими темпами розвивається сучасна міжнародна торгівля послугами, яка використовує інноваційні технології, надаючи все більш істотного впливу як на розвиток національних економік, так і світове господарство в цілому. Загальний обсяг експортованих послуг в світовій торгівлі зріс з 155 млрд. дол. США в 1975 році до 3260 млрд. дол. США в 2007 році, тобто за 32 роки більш ніж в 20 разів (рис. 1) [7].

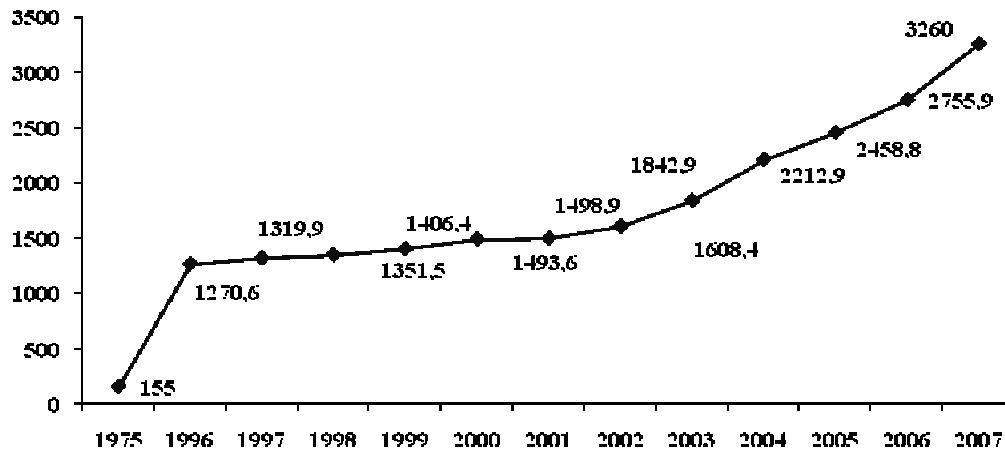


Рисунок 1 - Динаміка світового експорту послуг

Справедливо відмітити, що сфера послуг - не єдина область, в якій традиційно переважають малі підприємства, здатні також успішно функціонувати і в інших галузях економіки - будівництві, сільському господарстві, транспорті і інших (значний інноваційний потенціал малого бізнесу, зайнятість висококваліфікованих кадрів і ряд інших напрямів залишаються за рамками даного дослідження).

По-третє, зростання чисельності малих підприємств і робочих місць, ними створених, відбувається там, де розміри фірми обмежені специфікою сфери діяльності, наприклад, причетністю до мистецтва або ремесла. Малі підприємства – невід’ємна складова сфери мистецтва. Художник, ремісник - незалежні підприємці. Вони охоплюють повністю весь творчий процес.

Проблеми зайнятості, можливість їх вирішення, у тому числі шляхом розвитку малого підприємництва, досить актуальні, оскільки в ринковій економіці проблема зайнятості є досить гострою. Рівень зайнятості значною мірою визначає об’єм сукупного фонду праці, який має в своєму розпорядженні та або інша країна, і відповідно обсяг валового національного продукту, який в змозі виробити національна економіка.

Проблема структурних змін зайнятості привертала увагу багатьох економістів. Так, Дж.М. Кейнс пов’язував рівень цін, масштаби виробництва і чисельність зайнятих. Зайнятість тут виступає як кількість реально відпрацьованого робочого часу. На думку Кейнса «.. загальний рівень цін залежить частково від ... масштабів виробництва в цілому, тобто (приймаючи стан техніки і технології за даний) від об’єму зайнятості» [8, С. 366]. Мале підприємництво, утворюючи конкурентну систему, розвиваючись, здійснює вплив на рівень цін і відповідно до методології, запропонованої Кейнсом, прямо впливає на зайнятість. Малому підприємству властиві особливості, що впливають на зайнятість, які дозволяють створювати нові робочі місця, необхідні для пом’якшення безробіття. Першою такою особливістю малого підприємства є здатність створювати більшу (в порівнянні з великими компаніями) кількість робочих місць при менших витратах капіталу.

Розглядаючи весь суспільний капітал, Маркс відзначав, що процес накопичення капіталу супроводжується безперервною якісною зміною його структури. При незмінному об’ємі капіталу знижується абсолютна і відносна величина витрат на заробітну платню. Проте в деяких сферах капітал зростає на даній технічній основі і пропорційно своєму зростанню привертає додаткову робочу силу [9, С. 636]. До таких сфер відносяться, наприклад, торгівля і сфера послуг, тому в цих сферах велика частка підприємств малого бізнесу. Так, в післявоєнний період значні зміни відбулися у

чисельності зайнятих в галузях, що надають послуги. Загальна кількість зайнятих у сфері послуг в США за шістьдесят років збільшилася більш ніж в 4,5 рази - з 25,3 млн. осіб. (44,4%) в 1947 р. до 113,0 млн. осіб. (83,5%) в 2006 р. Бурхливе зростання сфери послуг є яскравим проявом структурних змін в суспільному розподілі праці.

Другою особливістю малого підприємництва є більш низька технічна, і отже органічна, структура функціонуючого капіталу. Це відбувається в наслідок двох причин: по-перше, зменшується (в порівнянні з великим, корпоративним підприємництвом) сукупний обсяг витраченого капіталу, що використовується, а по-друге, в малому підприємстві (в порівнянні з великим) на одиницю капіталу припадає більше витрат робочої сили у порівнянні з великим, корпоративним підприємництвом.

Третя особливість малого підприємництва полягає в тому, що його розвиток додає ринку праці необхідну гнучкість і тим самим впливає на зайнятість. Концепція гнучкого ринку праці припускає формування різноманітних форм взаємостосунків між державою, підприємцями і працівниками. Застосування принципу гнучкості кінець кінцем спрямовано на раціоналізацію сукупних витрат, пожевлення конкуренції, зростання ефективності виробництва, а також підтримку динамізму всієї ринкової системи. Поза сумнівом, даний аспект актуальний для України, що переживає етап реформування економіки і структурної модифікації ринку праці. Вихід української економіки з кризи сьогодні неможливий без позитивних змін в сфері зайнятості. Здійснити намічену мету можна лише на основі впровадження в сферу трудових відносин принципів гнучкої зайнятості, розвитку малого підприємства, у тому числі і самозайнятості.

Вплив на зайнятість надає і така властивість малого підприємства, як простота створення суб'єкта бізнесу. Для створення і подальшого функціонування малого підприємства потрібні менші витрати капіталу, ніж для великого.

Малий бізнес тісно пов'язаний з розвитком самостійної зайнятості (підприємства без використання найманих працівників, частіше всього індивідуальні або сімейні підприємства). До самозайнятих працівників відносяться ті, хто самостійно організовує свою роботу, володіє засобами виробництва і відповідає за вироблену продукцію. Сфера самозайнятості є, з одного боку, однією з форм зайнятості, а з іншого - засобом існування або отримання додаткового заробітку для багатьох осіб, що мають потребу в роботі. Зростання кількості самозайнятих у всіх галузях в розвинутих країнах можна прослідкувати на прикладі США. Так, за офіційними даними, в 2005 р. чисельність самозайнятих в США становила 15,8 млн. осіб, або 13,9% загальної кількості зайнятих в економіці [1, р. 220]. На жаль, в умовах української економіки самозайнятість є, скоріше, формою виживання для соціально уразливих верств населення (молодь, жінки, особи з доходами нижче за прожитковий мінімум, безробітні, інваліди), спробою адаптації до умов господарювання, що змінюються.

Слід зазначити, що історично жінки займали невелику частку в малому бізнесі США. Але починаючи з 1980-х років їх позиції в цій сфері підприємницької діяльності значно зміцнилися. Так, в 2002 р. майже 6,5 млн. малих підприємств очолювали жінки [2, р. 502]. За даними Адміністрації малого бізнесу США, це стало результатом залучення жінок до створення своїх власних підприємств. Так, між 1980 і 2005 р. жінки зайняли близько 2/3 всіх створених робочих місць [1, р. 119]. Таке зростання економічної активності і призвело до виникнення нових підприємств. Жінки значно збільшили свою частку власності в малому бізнесі, перш за все у сфері послуг, проте є ознаки того, що вони все більше залучаються до галузей з традиційно переважаючою кількістю чоловіків - роздрібну торгівлю і виробництво. На жаль, в українській

статистиці відсутні дані про кількість підприємств малого бізнесу, очолюваних жінками.

Властивість малого підприємництва створювати нові робочі місця для подібної категорії населення, безумовно, досить актуально, оскільки за даними офіційної статистики США, чисельність безробітних жінок в 2005 р. становила 7 млн. осіб - понад 45% загальної чисельності безробітних по країні (табл. 5) [1, р. 274; 11, р. 413].

Таблиця 5 - Динаміка безробіття серед жінок в США (1980-2005 рр.)

Показник	1980 р.	1985 р.	1990 р.	1995 р.	2005 р.
Чисельність безробітних, млн. осіб.	7,6	8,3	7,0	7,4	7,0
Чисельність безробітних жінок, млн. осіб	3,4	3,8	3,1	3,4	3,2
Частка безробітних жінок в загальній чисельності безробітних, %	44,1	45,6	44,6	46,2	45,7

Разом з тим дані табл. 5 свідчать про порівняно стабільну абсолютну чисельність безробітних жінок і її частку серед всього безробітного населення США. За абсолютними показниками безробіття серед жінок за зазначений період (25 років) зросло на 1,6%.

Якщо звернутися до української офіційної статистики, то слід зазначити, що проблема жіночого безробіття в країні сьогодні стоїть достатньо гостро. За даними державного комітету статистики України, майже половина серед тих, що втратили роботу саме жінки. Про це свідчать дані, приведені в табл. 6 [5].

Таблиця 6 - Зміна чисельності безробітних жінок в Україні в 1995-2008 рр.

Роки	Безробітні (за методологією МОП) у віці 15-70 років-всього, тис.осіб	Чисельність безробітних жінок, тис. осіб	Частка безробітних жінок в загальній чисельності безробітних, %
1995	1437,0	631,3	43,9
1996	1997,5	940,3	47,1
1997	2330,1	1113,2	47,8
1998	2937,1	1422,0	48,4
1999	2614,3	1267,8	48,5
2000	2655,8	1298,4	48,9
2001	2455,0	1192,0	48,6
2002	2140,7	1034,2	48,3
2003	2008,0	952,3	47,4
2004	1906,7	905,1	47,5
2005	1600,8	738,3	46,1
2006	1 515,0	710,9	46,9
2007	1 417,6	646,9	45,6
2008	1 425,1	656,2	46,0

Проведений аналіз дозволяє, таким чином, показати деякі особливості функціонування і розвитку малого підприємництва в сучасній ринковій системі, виявити його роль у рішенні проблем зайнятості. Встановлено, що малий бізнес успішний там, де попит на продукцію має часто мінливий характер або персоналізований. До таких сфер відносяться послуги (загальна частка зайнятих на підприємствах малого бізнесу традиційно зростає), мистецтво та ін. Малий бізнес може

активно створювати робочі місця для соціально уразливих категорій населення, сприяє розвитку самостійної зайнятості.

Проте слід зазначити і на неоднозначну дію розвитку малого підприємництва на процеси зайнятості, оскільки, з одного боку, малий бізнес, розширяючись, привертає все більшу кількість незайнятого населення, але разом з тим жорстка конкуренція як усередині системи малого підприємництва, так і між суб'єктами малого і великого бізнесу, призводить до банкрутства частини малих підприємств і втрати робочих місць. Таким чином, виникає необхідність створення відповідних умов для функціонування системи малого бізнесу, при яких зростання зайнятості було б стабільним.

## Список літератури

1. Small Business in the American Economy. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 2006.
2. Statistical Abstract of the United States. 2007.
3. Поточний сайт Адміністрації малого бізнесу США// [www.sba.gov/advo/research/rs299tot.pdf](http://www.sba.gov/advo/research/rs299tot.pdf).
4. Лібанова Е. Середній клас в Україні: сучасні масштаби і проблеми розвитку // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 8. – С. 27-32.
5. Сайт державного комітету статистики України // [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
6. Барр Р. Политическая экономия. В 2-х томах. Т. 1. М.: Международные отношения, 1995.
7. Миценко І.М. Цивілізаційні виміри глобалізації. Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Україна на шляху соціально-економічних перетворень в умовах глобалізації» Зб. наук. статей. Випуск 8. Кіровоград, КНТУ, 2009. – 493 с.
8. Мальтус Т., Кейнс Д., Ларин Ю. Антология экономической классики. М.: ЭКОНОВ -Ключ, 1993
9. Маркс К, Энгельс Ф. Соч. Т. 23.
10. Economic Report of the President. Washington, 2007.
11. American almanac 1996-1997. Statistical Abstract of the United States. Washington, DC, 1997.

В статті на прикладі економіки США як економічно найрозвинутішого державства характеризується малий бізнес, розкриваються об'єктивні причини функціонування і розвитку малого підприємництва в ринковій системі. Детально розглядаються специфічні властивості малого підприємництва, які впливають на формування середнього класу і забезпечують занятість населення. Особливу увагу приділено порівняльній статистиці США і України щодо малого підприємництва і зайнятості.

In the article on the example of economy of the USA as economic the most developed state the description of small business is given, the objective reasons of functioning and development of small enterprise in the market system open up. Specific properties of small enterprise are considered in detail, that affect forming of middle class and provide employment of population. Considerable attention it is given to comparison of statistical given the USA and Ukraine relatively small enterprise and employment.

*Одержано 18.03.09 р.*

## Фінансова комунікація акціонерних товариств: теорія і практика

В статті визначена сутність фінансової комунікації, обґрунтовано причинно-наслідкові зв'язки між фінансовою комунікацією, корпоративним управлінням та вартісно-орієнтованим управлінням, наведено механізм впливу фінансової комунікації на ринкову вартість акціонерних товариств, запропоновано порядок кількісної оцінки фінансової комунікації та обґрунтовано принцип раціонально-діючого інвестора як критерію інсайдерської інформації.

**фінансова комунікація, корпоративне управління, вартісно-орієнтоване управління, ринкова вартість, акціонерне товариство**

Фінансова комунікація акціонерних товариств є важливою складовою корпоративного управління. Існують тісні причинно-наслідкові зв'язки між фінансовою комунікацією та приростом ринкової вартості компанії як критерієм оцінки ефективності діяльності підприємства.

Актуальність проблематики фінансової комунікації зумовлена недооцінкою ролі інформаційної складової як фактора впливу на ринкову капіталізацію акціонерних товариств. У зв'язку з цим нагальною є необхідність формування теоретико-методичного забезпечення фінансової комунікації як складової управління корпоративними фінансами. Ефективна фінансова комунікація сприятиме мобілізації резервів збільшення ринкової капіталізації вітчизняних підприємств, підвищить інформаційну прозорість, ліквідність та рівень стабільності фондового ринку України в цілому.

Теоретичним підґрунтям фінансової комунікації можна вважати фундаментальні дослідження питань зменшення інформаційної асиметрії, здійснені Дж. Акерлофом, К. Ерроу, М. Спенсом, Д. Стігліцом, М. Дженсенем, М. Бреннаном. Серед вітчизняних науковців, в працях яких вирішуються окремі питання корпоративного управління, підвищення інформаційної прозорості та удосконалення управління вартістю компаній, слід відмітити С. Голова, І. Івасіва, О. Мендрула, В. Суторміну, О. Терещенка, А. Турила, В. Федосова, М. Чумаченка.

Водночас, у працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених недостатньої уваги приділяється визначенню місця фінансової комунікації в системі управління вартістю компанії. Метою пропонованої статті є дослідження теоретичних та практичних аспектів фінансової комунікації та обґрунтування на цій основі висновків і пропозицій щодо удосконалення системи фінансової комунікації акціонерних товариств.

Хоча термін „фінансова комунікація” широко вживається у зарубіжній теорії і практиці управління фінансами, у вітчизняній науково-практичній літературі ця дефініція ще не знайшла широкого застосування, не представлена в підручниках з фінансового менеджменту та у економічних словниках. Вживання цього терміну окремими авторами не супроводжується відповідними поясненнями та обґрунтуваннями. У цьому зв'язку значної актуальності набуває дослідження сутності фінансової комунікації, її необхідності та складових елементів, а також місця в системі управління фінансами.

Термін „комунікація” (від лат. „communico” – „спілкуватися”) означає спільну діяльність учасників комунікації (комунікантів), у процесі якої виробляється єдиний (до певної межі) погляд на ті чи інші події, чи об’єкти. Під фінансовою комунікацією ми розуміємо заходи підприємства, спрямовані на інформаційне забезпечення фінансово-інвестиційних рішень учасниками ринку капіталів. У результаті заходів із фінансової комунікації зацікавлені сторони мають сформувані певне уявлення щодо фінансової ситуації на підприємстві та перспектив зміни його вартісних параметрів. Цей напрямок фінансово-економічної роботи включає в себе складання специфічних видів звітності, зокрема, звіту про вартість підприємства, розрахунок та оприлюднення фінансових показників, які мають визначальне значення для прийняття інвестиційних рішень, комплекс заходів щодо забезпечення прозорості фінансово-господарської діяльності з одночасним відокремленням фінансової інформації, яка має ознаки комерційної таємниці. Важливою характеристикою фінансової комунікації є забезпечення зворотного зв’язку з ринком капіталів. Зворотній зв’язок дає можливість керівництву визначити реальне місце підприємства на ринку, не обмежуючись думкою та впливом окремих ключових інвесторів. Таким чином, об’єктом фінансової комунікації є як зовнішні (інвестори, фінансові посередники, фінансові аналітики та медіа), так і внутрішні (менеджмент, персонал) цільові групи.

Фінансова комунікація є складовою інформаційно-комунікаційної політики підприємства. Однією з основних форм здійснення фінансової комунікації підприємства є Investor Relations (інвестор рілейшнз). Інвестор рілейшнз (ІР) у перекладі з англійської означає «відносини з інвестором» і позначається також як „фінансові відносини” або „фінансовий PR”. Слід зазначити, що єдиного визначення терміну „інвестор рілейшнз” не існує, оскільки теоретична база фінансової комунікації знаходиться на стадії становлення. Аналіз численних публікацій з проблематики фінансової комунікації дозволяє зробити висновок, що більшість авторів вважає, що в ІР тісно переплітаються інструменти фінансового менеджменту, контролінгу та маркетингу.

Фінансова комунікація сучасного підприємства – це комунікація з інвесторами (банками, приватними та інституційними інвесторами, фінансовими аналітиками, рейтинговими агенціями, фондовими біржами тощо), а також комунікація з державними органами та іншими групами інтересів, які мають відношення до підприємства (постачальники, споживачі, страхові компанії тощо). Отже, інвестор-рілейшнз має бути спрямований на вирішення проблематики інформаційної асиметрії між суб’єктами фінансових відносин. Пріоритетами ІР є інформаційне забезпечення нинішніх та потенційних власників корпоративних прав, налагодження довірливих відносин з банками, постачальниками, клієнтами, страховими компаніями.

Як напрямок фінансово-економічної роботи фінансова комунікація включає в себе складання специфічних видів звітності, зокрема, звіту про вартість підприємства, розрахунок та оприлюднення фінансових показників, які мають визначальне значення для прийняття інвестиційних рішень, комплекс заходів щодо забезпечення прозорості фінансово-господарської діяльності з одночасним відокремленням фінансової інформації, яка має ознаки комерційної таємниці.

Серед вітчизняних науковців досить поширеною є думка про те, що інформаційно-комунікаційна політика, фінансова комунікація, інвестор рілейшнз не є предметом дослідження фінансової науки. Прихильники такого підходу зводять фінансову комунікацію до функціонування інформаційних технологій, тобто до інформатики. Хибність такого розуміння інформаційно-комунікаційної політики підтверджується як теорією, так і практикою. Так, Бенджамін М. Коул визначає

відносини з інвесторами як управлінську функцію стратегічного характеру, яка має безпосереднє відношення до фінансів, комунікації та маркетингу [1].

Відомий російський дослідник питань корпоративного управління та фондового ринку В Клейнер виокремлює два типа взаємовідносин між компанією та фондовим ринком: спрямовані від акціонерів до компанії управлінські потоки і спрямовані в обидва боки інформаційні та фінансові потоки. Інформаційні потоки від фондового ринку до компанії характеризують оцінки та очікування ринку щодо результатів діяльності підприємства. Інформаційний потік від компанії до фондового ринку покликаний задовольнити управлінські та контрольні запити інвесторів та сформулювати позитивні очікування щодо компанії [2]. Мова йде саме про фінансову комунікацію між підприємством та учасниками фондового ринку, яку в даному випадку можна трактувати як складову системи фінансових відносин між фондовим ринком та підприємством.

Відомі представники вітчизняної школи фінансів (Федосов В., Опарін В. та Львовчкін С.) у своїй спільній праці аргументовано доводять, що „інформаційні послуги”, поряд з фінансовим консалтингом, аудиторськими перевірками, фінансовою аналітикою відіграють надзвичайно важливу роль у функціонуванні фінансової системи і фінансовій діяльності окремих суб'єктів господарювання. Тому їх, безперечно, слід відносити до фінансової інфраструктури як обслуговуючу складову [3]. Такі типові продукти фінансової комунікації, як інформаційні збірники, рейтинги, аналітичні огляди, поряд з акціями, кредитами, податками та зборами і т.і., ці автори відносять до категорії інструментальної фінансової інфраструктури. Остання являє собою сукупність фінансових інструментів, які використовуються суб'єктами організаційної інфраструктури. Отже, якщо інформаційне забезпечення учасників ринку капіталів належить до фінансової інфраструктури, то фінансову комунікацію можна з повним правом віднести до предмету дослідження фінансової науки.

Враховуючи основні завдання, які ставляться перед інформаційно-комунікаційною політикою (підвищення вартості компанії та ринкової капіталізації, зменшення волатильності, зниження ціни залучення капіталу та покращення структури капіталодавців, підвищення інвестиційної привабливості), фінансову комунікацію можна вважати інструментом стратегічного фінансового контролінгу, який спрямований на підвищення ефективності управління ризиками та вартістю підприємства.

Вплив інформаційно-комунікаційної політики на фінанси підприємств проявляється переважно через зменшення витрат на залучення власного капіталу. Завдання зменшення вартості залучення капіталу тісно корелює із завданням збільшення вартості підприємства, відповідно, підвищення ринкового курсу корпоративних прав підприємства. Отже, позитивні ефекти фінансової комунікації вимірюються у зменшенні ціни залучення власного капіталу, підвищенні вартості корпоративних прав підприємства та ринкової вартості підприємства в цілому.

Завдяки фінансовій комунікації можна реалізувати комплекс переваг (для підприємства-емітента, його власників, потенційних інвесторів), що пов'язані з публічним розміщенням цінних паперів на фінансових ринках (ІРО). Домінуючою мотивацією здійснення ІРО є підвищення ринкової вартості компанії та залучення фінансових ресурсів на сприятливих умовах. Для стабілізації курсу щойно розміщених акцій у перші тижні їх обігу на фондовому ринку, менеджер розміщення (емісійний банк) та компанія-емітент має забезпечити ряд стабілізаційних заходів, до яких у першу чергу відноситься активна інформаційно-комунікаційна робота.

Структурно-логічні зв'язки між фінансовою комунікацією як елементом корпоративного управління та показниками оцінки ефективності діяльності

підприємства наведено на рис. 1. Для оцінки зазначених зв'язків слід вирішити два завдання:

- провести кількісну оцінку якості фінансової комунікації та
- підібрати адекватний критерій оцінки ефективності діяльності компанії.

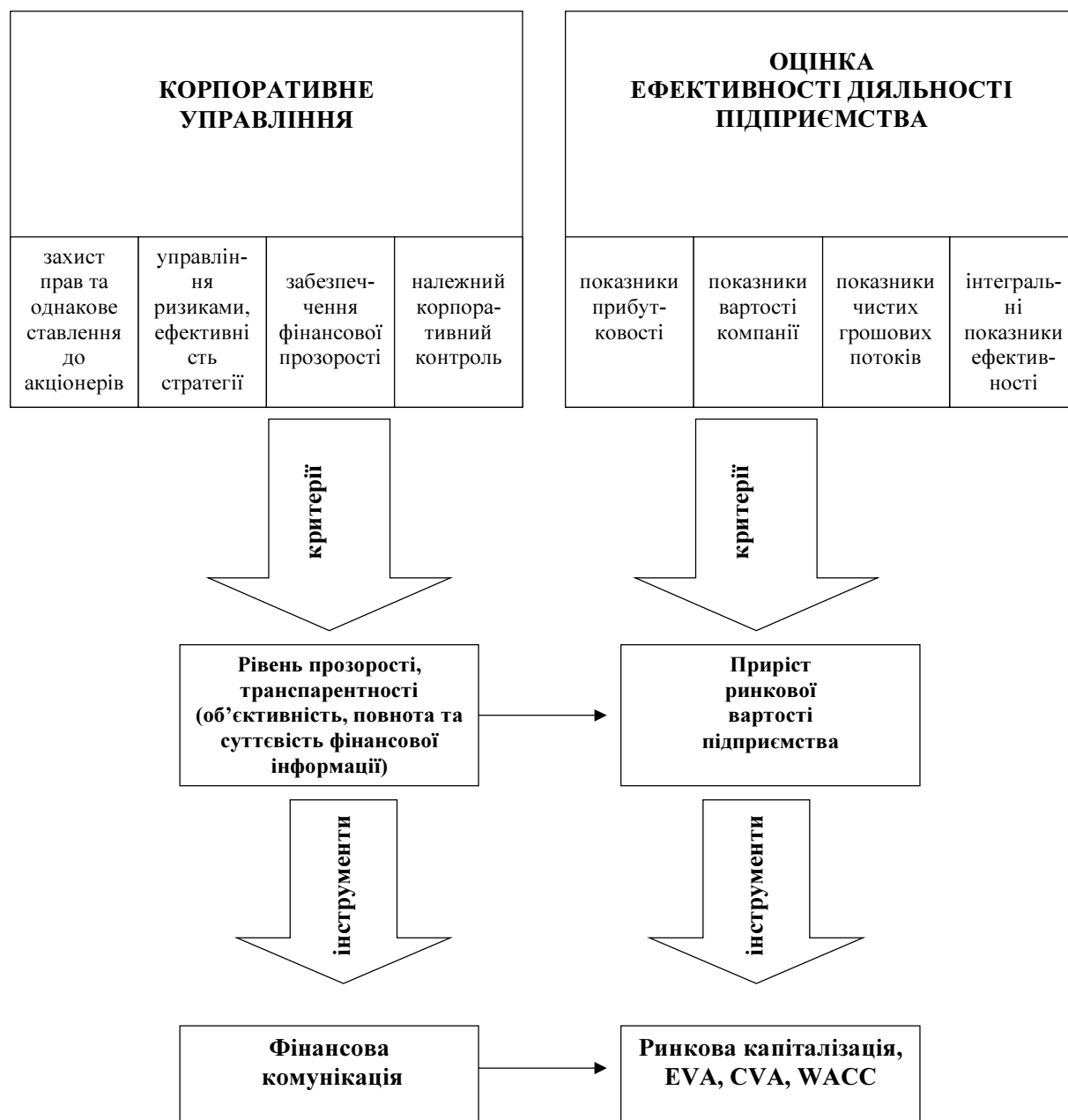


Рисунок 1 - Механізм впливу фінансової комунікації на ринкову вартість підприємства

Результати дослідження основних засад управління вартістю компанії дають підстави стверджувати, що найбільш адекватним показником, що характеризує результати діяльності підприємства є приріст його вартості. Для обґрунтування цієї тези скористаємося наступною логікою. Не підлягає сумніву та обставина, що інвестори вважатимуть підприємство ефективно працюючим лише у тому разі, якщо доходи за відповідними вкладеннями будуть зростати згідно з їх очікуваннями. Причому раціонально діючий інвестор прагне максимізувати свої доходи за

інвестиціями в довгостроковому періоді. Ці доходи включають в себе дивіденди, курсові різниці та інші виплати на користь власників підприємства (безоплатні акції, доходи від реалізації переважних прав). Водночас, позитивна курсова різниця можлива лише у разі приросту ринкової вартості компанії.

Таким чином, основним фактором прийняття рішення інвесторами щодо вкладання коштів у підприємство, а також пріоритетним критерієм оцінки ефективності діяльності менеджменту та суб'єкта господарювання в цілому мають бути показники доданої вартості. У зазначених показниках знаходять свій вираз як очікувані доходи від володіння акціями підприємства так і можливі ризики інвестування коштів у відповідні цінні папери [4].

Для підприємств, корпоративні права яких мають обіг на фондовому ринку пріоритетним є показник ринкової капіталізації, оскільки саме він є основним індикатором зростання доходів інвесторів. Рівень інформаційної прозорості є одним із факторів, яким можна пояснити неспівпадання динаміки показників ефективності підприємства, розрахованих на базі показників звітності з показниками ринкової капіталізації.

Для побудови моделі залежності вартості підприємства від рівня фінансової комунікації необхідно провести кількісну оцінку інформаційної прозорості, відповідно, якості фінансової комунікації, а також визначити найбільш прийнятний для оцінки вартості фінансовий показник. Наукова проблема полягає у підборі адекватного індикатора, який давав би можливість оцінити якість фінансової комунікації та у розробці методики визначення зазначеного індикатора. На даний час серед економістів немає єдності щодо однозначних критеріїв оцінки якості інформаційно-комунікаційної діяльності компанії. Більшість наукових робіт із даної проблематики присвячено дослідженню якості корпоративного управління, що передбачає також оцінку прозорості діяльності підприємств або ж якості звітності про вартість компанії.

Для оцінки якості фінансової комунікації та рівня інформаційної прозорості використовується здебільшого рейтинговий підхід. Суть цього підходу полягає у тому, що спочатку підбирається система критеріїв оцінки якості фінансової комунікації, потім по кожному критерію виставляється умовна оцінка. Загальний рейтинг розраховується як середньоарифметичне значення відповідних оцінок, зважене на відповідні ваги. Так, рейтингове агентство Standard & Poor's (S&P) при здійсненні відповідних розрахунків використовує систему ваг, за якою сам факт наявності інформації у відкритому доступі дає 80 відсотків від максимального балу по відповідному пункту анкети. Решта 20 відсотків додаються у разі наявності інформації про підприємство у інших, заздалегідь визначених джерелах та обсягах.

На наш погляд, найбільш прийнятним для вітчизняних умов є бальний підхід до визначення інтегрального показника інформаційної прозорості. Згідно з пропонованою методикою, якість фінансової комунікації оцінюється на основі анкетування підприємств та експертного аналізу окремих елементів фінансової комунікації. До основних проблем оцінки впливу фінансової комунікації на вартісні параметри підприємства належать:

- складність оцінки якості роботи з фінансової комунікації на окремих підприємствах;
- наявність значного числа факторів, що впливають на вартісні параметри підприємства;
- значний рівень мультиколінеарності (тобто висока кореляція) між основними вартісними параметрами підприємства, такими як ринкова капіталізація, вартість залучення власного капіталу, волатильність;
- нерозвиненість ринку капіталів в Україні.

Результати дослідження наслідків впливу фінансової комунікації на ситуацію підприємства на ринку капіталів засвідчуюють, що існує високий рівень залежності між інформаційною відкритістю підприємства та поведінкою фінансових аналітиків, професійних інвесторів і фінансових посередників. Що краща фінансова комунікація, тим більш точними будуть прогнози щодо майбутніх результатів діяльності емітента, тим активніше буде стимулюватися попит на корпоративні права відповідного емітента. Низький рівень інформаційної прозорості підприємства може інтерпретуватися учасниками ринку капіталів як свідчення незадовільного фінансового стану та високого ризику інвестування коштів, оскільки компанії, з поганими фінансовими кондиціями схильні до меншої транспарентності та інформаційної закритості.

Проведене дослідження дозволяє констатувати, що висновки відносно впливу якості корпоративного управління на вартісні параметри підприємства корелюють з результатами досліджень взаємозв'язків між інформаційною відкритістю та якістю фінансової комунікації з показниками економічної ефективності. Таким чином, ефективна фінансова комунікація дозволяє до певної межі компенсувати слабкість національних законодавчих та виконавчих інститутів. Зростання впливу фінансової комунікації на показники ринкової капіталізації підприємств на ринках, що розвиваються пояснюється зростанням рівня інвестиційних ризиків на цих ринках.

Важливим індикатором якості фінансової комунікації емітента та ефективності функціонування національного фондового ринку є наявність однакового доступу всіх учасників ринку до фінансової інформації та заборона на здійснення угод з використанням так званої інсайдерської інформації. Таким чином, питання фінансової комунікації та інформаційної відкритості компаній тісно пов'язане з проблематикою інсайдерської (від англ. „*inside*” – зсередини, в середині) діяльності. Використання інсайдерської інформації шкодить діловій репутації відповідної компанії та підриває довіру до національного ринку цінних паперів у цілому. На наш погляд, саме інсайдерський характер вітчизняного фондового ринку є причиною його низької ліквідності та нестабільності.

Ключовим економічним критерієм віднесення неоприлюдненої інформації до інсайдерської є можливість „значного впливу на ринкову вартість цінних паперів”. Науково-практична проблема полягає у складності оцінки „значного впливу”. Законодавче встановлення певного відсотку відхилення ринкового курсу, після якого угоду слід відносити до категорії інсайдерської мало б суб'єктивний характер, оскільки цінні папери різних емітентів мають певні галузеві особливості, різний рівень волатильності та різну чутливість до ринкових індексів.

Проблему інтерпретації значного впливу інсайдерської інформації на вартість цінних паперів можна до певної міри вирішити на основі формулювання каталогу (переліку) обставин, подій та чинників, які у будь-якому разі мають характер інсайдерської інформації. Недоліком такого підходу до визначення інсайдерської інформації є те, що неможливо сформулювати вичерпний перелік всіх обставин та подій, які можуть суттєво вплинути на курс цінних паперів. Саме тому, встановлений нормативно-правовими актами перелік випадків інсайдерської інформації та діяльності слід трактувати лише як типові приклади.

Для визначення факту „значного впливу на вартість цінних паперів” слід залучати експертів, а також незалежних фінансових аналітиків, які займаються постійним моніторингом відповідних цінних паперів. При цьому слід виходити з того, що істотний вплив на курс цінних паперів має місце, якщо зміни курсу в результаті інсайдерської діяльності перевищують рівень їх волатильності. Державній комісії з цінних паперів та фондового ринку доцільно дати роз'яснення щодо порядку інтерпретації значного впливу

на курс цінних паперів, згідно з яким, слід керуватися принципом раціонально-діючого інвестора. Зміст принципу: раціонально-діючий інвестор з високим рівнем ймовірності буде використовувати як вирішальну складову інформаційного забезпечення інвестиційних рішень інформацію, яка істотно впливає на ринкову вартість цінних паперів. Інсайдерською інформацією, яка підлягає обов'язковому оприлюдненню, буде вважатися нова неоприлюднена інформація, володіючи якою, інвестор буде приймати рішення щодо купівлі чи продажу цінних паперів, оскільки, за нових обставин, актуальний курс цінних паперів не відображає їх реальної вартості.

## Висновки

Під терміном „фінансова комунікація” слід розуміти систему заходів підприємства, спрямованих на інформаційне забезпечення фінансово-інвестиційних рішень учасників ринку капіталів та на забезпечення відповідного зворотного зв'язку. Об'єктом фінансової комунікації є як зовнішні (інвестори, фінансові посередники, фінансові аналітики та медіа), так і внутрішні (менеджмент, персонал) цільові групи.

З функціонального боку, фінансова комунікація компанії спрямована на підвищення інформаційної прозорості підприємства і є повноцінною складовою системи управління фінансами. В інституційному плані, фінансова комунікація є елементом фінансової інфраструктури.

Для інтеграції фінансової комунікації в систему управління фінансами необхідно запровадити прогресивні підходи до оцінки ефективності діяльності підприємств, зокрема, показники, що характеризують вартість компанії та її зростання.

Питання фінансової комунікації та інформаційної відкритості компаній тісно пов'язане з проблематикою інсайдерської діяльності. У цьому контексті слід підкреслити, що важливим критерієм віднесення неоприлюдненої інформації до інсайдерської є принцип раціонально-діючого інвестора. Згідно з цим принципом, інформацію слід вважати інсайдерською і такою, що істотно впливає на ринкову вартість цінних паперів, якщо раціонально-діючий інвестор з високим рівнем ймовірності буде використовувати її як вирішальну складову інформаційного забезпечення інвестиційних рішень.

## Список літератури

1. Новые подходы к отношениям с инвесторами / Под ред. Бенджамина М. Коула. М., 2005. – С. 30 – 31.
2. Клейнер В. Корпоративное управление и эффективность деятельности компаний. // Вопросы экономики. – 2008. – №10. – С. 35.
3. Федосов В., Опарін В., Львовчкін С. Фінансова інфраструктура ринкової економіки: концептуальні підходи // Економіка України. - 2008. — №11. – С.65.
4. Терещенко О.О., Стецько М.В. Управління вартістю підприємства в системі фінансового менеджменту // Фінанси України. - 2007. — №3. – С.92.

В статье определена сущность финансовой коммуникации, обоснованы причинно-следственные связи между финансовой коммуникацией, корпоративным управлением и управлением стоимостью, представлен механизм влияния финансовой коммуникации на рыночную стоимость акционерных товариществ, предложен порядок количественной оценки финансовой коммуникации и обоснован принцип рационально-действующего инвестора как критерий инсайдерской информации.

In the article there were determined the substance of financial communication, proved the cause and effect relationships between financial communication, corporate governance and value oriented management, cited the mechanism of influence of financial communication on the market value of the joint-stock companies, proposed the procedure of quantitative assessment of financial communication, and grounded the rational investor principle as the criteria for attributing the unpublished information to the insider's one.

*Одержано 20.03.09 р.*

## Стимулювання професійного розвитку працівників в системі стратегічного розвитку підприємства

У статті розглядається сучасний стан стимулювання професійного розвитку працівників підприємств в Україні. Визначено пріоритетні напрямки професійного розвитку працівників, як головної складової системи розвитку підприємства.

**професійний розвиток працівників, професійне навчання, професійна підготовка працівників, підвищення кваліфікації працівників, стимулювання професійного розвитку працівників**

Кардинальні зміни, що відбуваються в економічному та суспільно-політичному житті України, реформування всієї системи виробничих відносин вимагають створення принципово нової системи управління персоналом. Особливого значення нині набуває проблема відродження системи професійного розвитку працівників на підприємстві. Від того, наскільки рівень професійної підготовки працівників відповідає потребам розвитку економіки, значною мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягів виробництва і ВВП країни, рівень зайнятості населення, а також прискорення входження України до Європейського Союзу.

Суттєвим елементом оновленої системи управління персоналом підприємством є система матеріального стимулювання працівників, що дозволяє значно підвищити кінцеві результати трудової діяльності та досягти головної мети підприємства - максимізації прибутку. В сучасних умовах розвитку підприємства освіта та кваліфікація працівників стали грати другорядне значення при визначенні розмірів оплати їх праці, оскільки між стабільністю, фінансовою стійкістю підприємства і рівнем життя його працівників існує нерозривний двосторонній зв'язок. З одного боку, життєвий рівень працівників та його поліпшення залежить від стабільності і прибутковості результатів діяльності підприємства, а також від ефективності діючої системи оплати праці. З іншого боку результат діяльності підприємств багато в чому визначається професійними якостями і працездатністю працівників, що залежать, у свою чергу, від дієвості системи матеріального стимулювання.

Великий внесок у дослідження різних аспектів професійного розвитку працівників приділяли увагу як вітчизняні, так зарубіжні вчені: Богиня Д., Геєць В., Грішнова О., Долішній М., Колот А., Левченко А., Левченко О., Савченко В., Щекін Г. та інші.

Враховуючі наявні наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених та практичний досвід, в цій сфері, поки ще не було запропоновано єдиних комплексних вимог до якісних характеристик стимулювання професійного розвитку працівників в Україні.

Професійний розвиток в сучасних умовах є важливим аспектом розвитку підприємства, що обумовлює необхідність постійних системних досліджень.

Метою та завданням статті є розгляд сучасного стану професійного розвитку працівників підприємств у розрізі стратегічного розвитку підприємства.

При вивченні даної проблематики, у першу чергу, важливим є усвідомлення понятійно-теоретичного апарату. Професійний розвиток — це процес підготовки працівників до виконання нових виробничих функцій, зайняття посад, розв'язання

нових завдань, спрямованих на подолання розбіжності між вимогами до працівника і якостями реальної людини [7].

Професійний розвиток персоналу — це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [5].

Професійний розвиток вимагає значних зусиль відносно кандидата, тому він неможливий без зацікавленості з його боку. Мотивами тут можуть бути бажання скоріше освоїти нову роботу, зберегти колишню чи одержати вищу посаду, забезпечити гарантію стабільності чи зростання доходів; набути знання; розширити контакти, стати більш конкурентоспроможним на ринку праці та незалежним від роботодавців.

На потребу в професійному розвитку працівника впливає динаміка зовнішнього середовища, поява нових зразків техніки і технології, зміна стратегії і структури підприємства, необхідність освоєння нових видів діяльності.

Керівники на основі спостереження за працівником і з урахуванням його розвитку, власної думки й індивідуального плану кар'єри формулюють конкретні цілі розвитку і навчання, якими можуть бути вироблення професійних навичок, формування певного типу мислення і поведінки, одержання додаткових знань.

Професійним навчанням охоплюються або тільки що прийняті працівники для прискорення процесу їхньої адаптації, або працюючі, у яких повинні з'явитися нові обов'язки; у цьому випадку мова йде про підвищення кваліфікації працівників.

Потреба в навчанні може бути з'ясована в процесі добору кандидатів, при введенні на посаду, під час атестації, з поточних бесід. Основними напрямками професійного навчання і підвищення кваліфікації працівників вважаються:

- первинне навчання відповідно до завдань підприємства і специфіки роботи;
- навчання для ліквідації розриву між вимогами посади та особистих якостей;
- навчання для підвищення загальної кваліфікації;
- навчання для роботи у нових напрямках розвитку підприємства;
- навчання для засвоєння нових прийомів і методів виконання трудових обов'язків.

Професійний розвиток є довготерміновим за своєю природою і більше стосується максимізації індивідуального потенціалу. Він фокусується як на потребах особистості, так і підприємства. Результатом професійного розвитку є вдосконалення компетенцій особистості та більш продуктивної праці.

Навчання працівників повинне орієнтуватися на економічні та соціальні вигоди підприємства. Навчанням передують аналіз потреби і необхідності навчання, вироблення цілей навчання, відбір учасників, організація процесу навчання і відбір викладачів.

Для оцінки необхідності навчання потрібно досліджувати фактори, що визначають становище працівника; проаналізувати вимоги до роботи; зробити прогноз майбутніх вимог до умов праці; оцінити знання працівника; виявити ділові і особисті переваги та недоліки.

Сучасний етап науково-технічної революції призвів до якісної зміни ролі людини у виробництві, перетворення її у вирішальний фактор останнього. Не випадково, наприклад, сьогодні понад 85% японських менеджерів на перше місце серед своїх завдань ставлять розвиток людських ресурсів, в той час як впровадження нових технологій – 45%, а просування на нові ринки – близько 20% [7].

Сьогоднішній працівник повинен мати стратегічне мислення, широку ерудицію, високу культуру. Це є важливою вимогою безперервного професійного розвитку працівників, тобто проведення заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників та росту їхньої здатності вносити вклад у діяльність підприємства.

Сьогодні на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи стимулювання професійного розвитку працівників. Така система не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним, використовуються окремо. Ще одним недоліком такої системи стимулювання є те, що вона має поточний, короткотерміновий характер, не націлена на майбутнє. У більшості вітчизняних підприємств керівництво не приділяє стратегічної уваги розробці системи стимулювання професійного розвитку працівників.

Як відомо, ефективність виробництва лише на 30 - 35% залежить від інвестицій, решта – від рівня кваліфікації робітників і фахівців. Про важливість професійної підготовки працівників на підприємстві можна зробити висновки з таких цифр: чисельність громадян, які були навчені новим професіям на виробництві, скоротилась в Україні у 2006 році по відношенню до 1991 року по різним оцінкам в 2,5 - 3 рази; періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні в середньому складає біля 11 років, тоді як у країнах Західної Європи і Японії – 3,5 роки, в Росії – 7 років; нині на виробництві навчаються біля 11 - 12% працівників від загальної чисельності працюючих [2,3,4].

Таблиця 1 - Показники середньооблікової кількості працівників та їх підготовки і підвищення кваліфікації (2004 –2007 рр.)

Показники	Роки			
	2004	2005	2006	2007
Середньооблікової кількості штатних працівників, тис. осіб	11316	11388	11433	11413
Навчено новим професіям, тис. осіб	321,8	317,0	302,6	310,6
Навчено новим професіям, %	2,84	2,78	2,65	2,72
Підвищили кваліфікацію, тис. осіб	950,3	976,0	994,5	1071,2
Підвищили кваліфікацію, %	8,4	8,57	8,7	9,39
Підготовка та підвищення кваліфікації, %	11,24	11,35	11,35	12,11

Необхідно створювати в Україні економічні та соціальні умови для формування висококваліфікованої робочої сили, у тому числі за рахунок реалізації гнучких, ефективних, маловитратних методів професійного навчання. Тому багато підприємств перейшли на випуск продукції у відповідності з вимогами міжнародних стандартів серії ISO 9001:2000, які містять вимоги до системи менеджменту якості, в тому числі при навчанні персоналу, а також до комплексної підготовки кадрів (ISO 9001:2000, п.6.2.2.), яку без використання прогресивних інноваційних методів навчання, і насамперед модульного, підприємства не зможуть у короткий термін здійснити у відповідності до вимог міжнародних стандартів. Крім того, за офіційними даними, кількість навчальних комбінатів та класів за останні роки скоротилась у середньому на 30%, а кількість навчальних майстерень та ділянок для практичного навчання робітників на 45%. Основними проблемами, що нині ускладнюють організацію підприємствами професійного навчання працівників на виробництві, на думку багатьох дослідників є:

- обмеженість фінансування витрат на проведення професійного навчання на виробництві з боку підприємств. Так, провідні зарубіжні компанії витрачають на професійний розвиток персоналу і підготовку кадрів на виробництві значні кошти – від 2 до 10% фонду оплати праці (наприклад, компанія Дженерал Моторс витрачає в середньому на ці цілі понад мільярд американських доларів в рік). В Україні це значення становить 2% від фонду оплати праці. Відомо, що витрати на професійне навчання кадрів у США перевищують 100 млрд. дол. щороку. Приблизно 76% американських корпорацій з числом зайнятих 500 і більше осіб мають програми в сфері підготовки і перепідготовки робочої сили. Загалом такі програми мають майже 30% усіх фірм США, які розглядають витрати на освітні програми як неодмінний компонент своєї довгострокової економічної стратегії;

- недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання. Так, на думку фахівців, більшість роботодавців працює на ринку впродовж відносно короткого часу і тому намагається економити на робочій силі та фізичному капіталі. Роботодавці неохоче спрямовують інвестиції в людський капітал, оскільки працівники, які одержали підготовку з професій широкого профілю, можуть перейти до іншого роботодавця і таким чином підприємство втратить свої кошти. Крім того, роботодавці через різні обставини не можуть одержати достатньої користі від використання навченої робочої сили, водночас підприємства шляхом найму можуть взяти на роботу кваліфікованих працівників, не спрямовуючи інвестиції в людський капітал;

- незацікавленість працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність для цього достатніх стимулів. Вищий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується підвищенням рівня заробітної плати. Вкладання коштів працівником для одержання вищого рівня професійної майстерності може не принести належної віддачі в результаті відсутності відповідного вакантного робочого місця. Працівники не мають достатніх гарантій того, що інвестиції в дорогу професійну освіту не будуть втрачені внаслідок втрати ними робочого місця;

- практична відсутність відповідних структурних підрозділів безпосередньо на підприємствах; недостатній рівень володіння спеціалістами, які залучаються в якості викладачів до професійного навчання працівників на виробництві, новими сучасними технологіями та методиками навчання; відсутність типових навчальних планів та програм для навчання працівників на виробництві, що відповідали б сучасним вимогам розвитку економіки [2,3,4].

З метою забезпечення розвитку системи професійного розвитку працівників на підприємстві необхідно забезпечити його ефективну організацію. Можна виділити наступні етапи організації навчання персоналу:

- визначення потреби в професійному навчанні працівників підприємства;
- визначення видів та форм професійного навчання працівників підприємства;
- визначення місця професійного навчання працівників підприємства;
- розробка плану – графіку професійного навчання працівників підприємства;
- планування обсягів, фінансування професійного навчання.

Отже, важливим моментом в організації навчання працівників підприємства крім вибору видів та форм навчання є визначення методів навчання. Сьогодні використовується багато методів: традиційне, дистанційне, відкрите, модульне тощо. Враховуючи існуючий дефіцит деяких робочих професій на ринку праці, саме модульна технологія професійного навчання, заснована на концепції Міжнародної Організації Праці («Модулі трудових навичок») спрямована на підвищення, якості навчання робітників та фахівців, на яких існує попит на ринку праці. Крім того, модульне навчання дозволяє в 2 - 2,5 рази скоротити тривалість та вартість навчання [1].

Невирішеним залишається питання чіткого обґрунтованого розмежування даних понять, а також уточнення, на основі узагальнення різних точок зору, визначень мотивації й стимулювання професійного розвитку працівників.

Останнім часом на переважній більшості підприємств стимулювання професійного розвитку працівників знаходяться в незадовільному стані. Недоліки, що пов'язані з розбалансованістю системи оплати праці, повинні цілеспрямовано усуватись у процесі удосконалення системи мотивації праці, шляхом підвищення рівня стимулювання професійного розвитку працівників і забезпечення на цій основі підвищення доходності підприємства. Тобто, стимулювання професійного розвитку працівників на підприємстві є стратегічним фактором його розвитку.

Зарубіжні системи матеріального стимулювання професійного розвитку працівників періодично переглядаються та удосконалюються, що поки не характерно для України. Тому, за останній час актуальності набула розробка комплексного підходу щодо організації системи матеріальним стимулюванням професійного розвитку працівників, яка б враховувала: індивідуальний підхід до кожного співробітника; стимули, що спонукують до професійного розвитку, активізації трудової діяльності і дозволяють відстежити слабкі сторони даної системи та визначають розмір коштів на оплату праці працівників, а також взаємозв'язок потреб і потенційних можливостей підприємства.

Критерії, за якими здійснюється стимулювання професійного розвитку працівників підприємств в Україні, не пов'язані з продуктивністю праці. Традиційні шкали, що використовуються для визначення рівня показників преміювання та стимулювання професійного розвитку працівників, на сьогодні втратили свою актуальність. Негативною рисою, що супроводжує матеріальне стимулювання на вітчизняних підприємствах, є його побудова на особистих стосунках між керівництвом і працівником. Спостерігається порушення принципів ринкових відносин, проявом яких є невідповідність матеріального стимулювання професійного розвитку працівників рівню продуктивності праці. Ця невідповідність обумовлена відсутністю диференційованих підходів до визначення показників матеріального стимулювання професійного розвитку працівників та невикористанням формалізованих методів для їхніх розрахунків.

З метою усунення виявлених недоліків матеріального стимулювання професійного розвитку працівників на підприємстві необхідно застосовувати принципово нові підходи до визначення цих показників, які істотно відрізняються від існуючих тим, що їхнім підґрунтям виступає поєднання розрахунково - аналітичного методу та результатів емпіричних досліджень.

На основі існуючих розробок для вирішення поставленого питання пропонуємо розробити узагальнену систему стимулювання професійного розвитку працівників на основі тарифної ставки, що буде включати: тарифну ставку працівника даного фаху, яка в свою чергу базується на рівні професійній освіті, стажу роботи, складності виконання робіт, можливості появи нестандартних ситуацій, напруженості праці, дефіциту професії на ринку праці, рівні управлінської роботи, числі працівників, що знаходяться в підпорядкуванні, рівні відповідальності; доплати працівнику за понаднормову роботу, шкідливі умови праці і т.д.; надбавки працівнику, встановлені з обліком його індивідуальних якостей і заслуг; виплати з прибутку; дивіденди; соціальні пільги. Крім того, ефективною буде застосування системи стимулювання професійного розвитку працівників, що оснований на залежності двох мотивуючих факторів: участі працівника в прибутках підприємства та рівня прикладених їм зусиль.

Основними науковими результатами наведених пропозицій є наступні: 1) узагальнена система стимулювання професійного розвитку працівників підприємств на

основі тарифної форми оплати праці з використанням мотивуючих факторів: рівня прикладених зусиль та участі працівника в кінцевому результаті праці; 2) система вимог до організації стимулювання професійного розвитку працівників, серед яких пріоритетним є комплексна й об'єктивна оцінка професійних якостей і особистих досягнень працівників, що гарантує індивідуалізацію доходу працівника.

Застосування узагальненої ефективної системи стимулювання професійного розвитку працівників підприємств веде до збільшення основних показників діяльності підприємства - доходу та прибутку, а також до збільшення фонду оплати праці та витрат підприємства на соціальні заходи щодо своїх працівників. Це в свою чергу, по-перше, збільшує надходження в місцевий бюджет, державний бюджет, фонди соціального страхування, пенсійний фонд та покращує соціально економічний стан регіону; по-друге, збільшує залишок вільних коштів підприємства для інвестування у свій розвиток, або інші організації різних видів економічної діяльності.

Таким чином, розробивши ефективний механізм стимулювання професійного розвитку працівників, підприємство одночасно із вирішенням багатьох стратегічних задач фінансового розвитку підприємства, також вирішує соціальні питання працівників.

## Список літератури

1. Заюков І.В. Мотиваційні підходи в роботі викладачів задіяних при реалізації і впровадженні інноваційних методів професійного навчання безробітних // Формування ринкових відносин в Україні. - № 5. - 2005. - С. 34-39.
2. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду // Україна: аспекти праці. - 2006. - № 2. - С. 30-35.
3. Праця України: Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2007.
4. Праця України: Статистичний збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2008.
5. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. – К.:КНЕУ, 2002. – 351 с.
6. Управление персоналом: Энциклопедический словарь \ Под. ред. А.С.Кибанова – М.:ИНФРА-М, 1998.
7. <http://library.if.ua/book/34/2295.html>.
8. [http://www.rusnauka.com/7.\\_DN\\_2007/Economics/20575.doc.htm](http://www.rusnauka.com/7._DN_2007/Economics/20575.doc.htm).

В статье рассматривается современное состояние стимулирования профессионального развития работников предприятий в Украине. Определены приоритеты направления профессионального развития работников, как главной составляющей системы финансового развития предприятия.

The modern state of stimulation of worker professional development on the country enterprises is viewed in Ukraine. The priority directions of the professional development as a main component system development of enterprise are determined.

*Одержано 20.04.09 р.*

## Підвищення та збереження конкурентоспроможності працівників на засадах соціального партнерства

Проведено аналіз впливу соціального партнерства на вирішення проблеми підвищення та збереження конкурентоспроможності працівників підприємства. Розроблено рекомендації щодо збереження конкурентоспроможних кадрів в умовах кризи.

**ринок, конкуренція, конкурентоспроможність працівників, криза, глобалізація, профспілки, роботодавці, соціальне партнерство**

**Вступ.** В умовах ринкового господарювання конкурентні позиції сучасного підприємства пов'язані, передусім, з наявністю високопрофесійної команди, конкурентними перевагами працівників в знаннях, навичках, досвіді, вміннях опрацьовувати і створювати нову інформацію [1, 3, 4]. Значну роль у підтриманні конкурентоспроможності працівників грає тісна взаємодія роботодавця та профспілки в питаннях оплати праці, підвищення кваліфікації, поліпшенні умов праці тощо. Проте на українських підприємствах вкрай недостатньо використовується для підтримки конкурентоспроможності такий важливий ресурс як соціальне партнерство.

**Аналіз досліджень та публікацій останніх років.** Питанням конкурентоспроможного персоналу підприємства присвячують свої наукові праці такі зарубіжні автори, як Друкер П., Портер М., Стрикленд А., Фатхутдінов Р.А. В Україні ці питання активно досліджують останніми роками Д.П. Богиня, Семикіна М.В., Лісогор Л.С., Грیشнова О.А. та ін. [1 – 4].

Між тим в умовах кризової ситуації в Україні, посилення глобалізаційного впливу на діяльність вітчизняних підприємств питання забезпечення та збереження конкурентоспроможності працівників виявляються все ще недостатньо вивченими, особливо в контексті взаємодії соціальних партнерів.

**Постановка завдання.** Метою статті є вивчення ролі соціального партнерства у збереженні конкурентоспроможності працівників та розробка рекомендацій щодо посилення ролі профспілок у забезпеченні конкурентоспроможності працівників підприємства в умовах економічної кризи в Україні.

**Результати.** В умовах сучасної економічної кризи в Україні і в світі проблеми збереження конкурентоспроможних кадрів набувають актуального значення для кожного підприємства. Конкуренція, глобалізація, перспективи євроінтеграції несуть нові, підвищені вимоги до якості людського капіталу, інтелектуального розвитку працівника підприємства, рівня сучасних знань і вмінь. Складність та новизна цих вимог вступають у протиріччя з наявною кадровою ситуацією в Україні, станом соціально-трудових відносин. Йдеться як про невідповідність документів про освіту міжнародними стандартам, так і про неадаптованість персоналу та керівників підприємств, вітчизняного менеджменту, колективних договорів між адміністрацією і профспілками до умов внутрішньої (в межах України) і зовнішньої (міжнародної) конкуренції. Кожне підприємство в умовах кризи стоїть перед небезпекою втрати кваліфікованого персоналу. При цьому далеко не завжди профспілки турбуються про підтримання конкурентоспроможності персоналу та збереження кращих працівників.

Узагальнюючи наукові підходи Богині Д.П., Семикіної М.В., Лісогор Л.С. [1-4], маємо змогу визначати конкурентоспроможність персоналу підприємства як сукупність особистих характеристик працівників, їх знань, вмінь і навичок, які мають переваги у порівнянні з персоналом інших підприємств даної галузі і дозволяють краще за них виконувати трудові завдання, створювати продукцію, послуги, що користуються більшим попитом на ринку.

Вважаємо, що для підприємства завжди вигідно мати більше конкурентоспроможних працівників, щоб пропонувати ринку продукцію, яка користується попитом. Тому в умовах ринкового середовища доцільно кожному підприємству мати програму підвищення та збереження конкурентоспроможності персоналу. Її прийняття має бути обговорено адміністрацією разом із профспілкою, в цьому полягають інтереси обох соціальних партнерів.

На нашу думку, у програмі підвищення та збереження конкурентоспроможності персоналу провідне місце має бути відведено таким заходам:

- поліпшення умов праці персоналу;
- модернізація робочих місць;
- реформування оплати праці, орієнтоване на посилення зв'язку результатів праці та її оплати;
- впровадження нових систем преміювання, адаптованих до завдань інноваційного розвитку, випуску високоякісної продукції;
- збільшення інвестицій в людський капітал;
- відновлення та вдосконалення навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві;
- запровадження ефективних форм організації праці та скорочення невиправданих втрат усіх видів ресурсів.

Незалежно від кризової ситуації слід розуміти, що надалі перспективи інноваційного розвитку означатимуть більший попит на кваліфікованих робітників, інженерно-технічних працівників, здатних до інновацій. Тому варто мати на увазі необхідність особливої турботи про цю категорію персоналу.

Активну роль у підтриманні конкурентоспроможності персоналу повинні грати профспілки. Колективний договір, існуюче трудове законодавство відкривають для цього можливості. Однак в реальності є поширеним формалізм у взаємодії соціальних партнерів. Аналіз доводить, що в діяльності багатьох профкомів підприємств та організацій поширеними рисами стали:

- зрощування адміністрації і керівників профкому (свої люди, «зручні» для керівництва підприємства чи організації);
- прояв активності лише до певних меж (дозволених керівником підприємства чи керівниками місцевих державних адміністрацій або узгоджених з ними);
- зведення роботи до виконання функцій соціального відділу на підприємствах (частіше – це поздоровлення колег з ювілеями, дітей співробітників – з Новим роком, організація «корпоративних вечірок», рідше – розгляд та «урегулювання» скарг, погашення конфліктів);
- перетворення профспілкових лідерів усіх рівнів на підприємстві в додатковий адміністративний ресурс для вирішення виробничих завдань.

Причини слабкої ролі соціального партнерства у соціальному захисті працівників та регулюванні їх конкурентоспроможності, на наш погляд, такі:

- це пасивна трудова поведінка найманих працівників, їх слабка інформованість про свої трудові права і можливості їх захисту;
- неготовність зайнятого населення та безробітних відстоювати власні трудові права;

- незацікавленість роботодавців «наживати собі проблем» з активними профспілковими лідерами;
- слабкість державного регулювання процесів становлення соціального партнерства;
- відсутність реальної незалежності профспілкових організацій підприємств від волі роботодавців;
- відсутність реального реформування в діяльності профспілок після утвердження незалежності України.

В цих умовах довіра найманих працівників до профспілок, ролі соціальних партнерів загалом, стала швидко знижуватися. За результатами різних джерел наукової інформації, зокрема, результатів соціального моніторингу, на профспілки у вирішенні соціально-трудова питань покладається не більше 30-35% опитаних найманих працівників підприємств в різних регіонах.

Ми згодні з позицією відомого вченого-економіста Колота А.М., що ключове значення у становленні соціального партнерства мають питання реформування оплати праці. В Україні рівень доходів від праці залишається вкрай низьким. В 2007 р. середня заробітна плата найманих працівників складала близько 270 дол. США, для порівняння: в Латвії – 350, Чехії – 639, Польщі – 591, Португалії – 920 дол. [5, С.10]. В умовах нерозвиненої демократії, відсторонення держави від активного регулювання сфери праці і доходів, недосконалості трудового законодавства та слабкості контролю за його дотриманням, соціальний діалог в країні більш декларується, ніж реально впроваджується. У сфері праці сьогодні накопичилися численні протиріччя, що свідчать про неузгодженість інтересів роботодавців і найманих працівників, – це поширена бідність працюючих, поляризація доходів, не виправдана диференціація у заробітках керівників підприємств і підлеглих, порушення трудових прав працівників практично на кожному підприємстві (62% порушень припадає на оплату праці [5, С.178], затримки у виплатах заробітної плати, зростання безробіття.

Загострення економічної кризи в Україні у 2008 р. та посилення руйнівного впливу світової фінансово-економічної кризи на початку 2009 р. поставили більшість українських підприємств на грань виживання. Розпочалися процеси часткового або призупинення виробництв, жорсткого режиму економії, масового звільнення персоналу. Захисна діяльність профспілок при цьому є помітною лише на великих підприємствах. Однак роботодавці, як правило, не реагують на протести профспілок.

Зауважимо, що різні керівники в цих умовах обирають неоднакові стратегії поведінки в інтересах виживання підприємства і це позначається на стані людського капіталу, веде до його скорочення або втрат якості. Соціологічне опитування серед менеджерів 14 підприємств обробної промисловості м. Києва засвідчило, що на сучасному етапі надзвичайно необхідні наукові дослідження і розробки стратегії поведінки підприємства в умовах зовнішньої всеохоплюючої кризи. 74% практиків зіткнулися з багатьма проблемами, на які не відповідає кадровий менеджмент, наприклад, потребою в методичних порадах щодо організації скорочення персоналу, звільнення від кадрового «баласту», збереження найбільш кваліфікованого персоналу в умовах нестачі коштів на виплату заробітної плати у повному обсязі. Вкрай затребувані також методики оптимізації витрат, пов'язаних з умовами та оплатою праці, підвищенням кваліфікації персоналу, соціальними витратами.

Вважаємо, що соціальні партнери мають спільно впливати як на розробку програми збереження конкурентоспроможних кадрів, так і на розробку її методичного забезпечення. Уявляється, що навіть в разі обмежених фінансових можливостей, підприємству слід утримати насамперед конкурентоспроможних працівників. Збереження конкурентоспроможного персоналу слід забезпечити за рахунок

скорочення зайвої робочої сили, економії витрат. Ці питання необхідно вирішувати адміністрації тільки разом із профспілкою. Для цього є необхідною оцінка ефективності праці персоналу та здійснення оптимізації витрат на персонал. З іншого боку, слід залучати заходи щодо морального та матеріального заохочення, участь у володінні акціями підприємства, соціальні та компенсаційні пакети. Окреслене дозволить не втратити кращі кадри підприємства в умовах кризи і навіть підтримувати їх конкурентоспроможність.

**Висновки.** В нашій країні формування соціального партнерства все ще знаходиться на початковій стадії: роботодавцям не вистачає соціальної відповідальності, профспілкам – реальної незалежності і активності у відстоюванні інтересів найманих працівників, зокрема у збереженні та підвищенні конкурентоспроможності персоналу. Найкращі перспективи в умовах економічної кризи, на наш погляд, матимуть ті підприємства, де адміністрація разом із профспілками дотримуватимуться принципу збереження конкурентоспроможних кадрів. Програма підвищення та збереження конкурентоспроможності персоналу має бути розроблена на засадах соціального партнерства. Окреслена програма повинна мати свою специфіку в умовах стабільного розвитку і в умовах економічної кризи. Заходи щодо збереження конкурентоспроможних кадрів мають ґрунтуватися на оцінці ефективності праці персоналу, здійсненні оптимізації витрат на робочу силу та врахуванні майбутніх перспектив інноваційного та економічного розвитку.

## Список літератури

1. Лісогор Л.С. Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». Вип.1. / НАН України. – Ін-т економіки. Редкол.: Д.П. Богиня (відп. ред.). – К.: 2001. – С. 30 – 39.
2. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; Передмова І.Ф. Кураса. — К.: Шторм, 2003.–382с.
3. Семикіна М.В. Регулювання конкурен тоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 146 с.
4. Семикіна М.В., Смірнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія (За ред. Семикіної М.В.). – Кіровоград: «КОД», 2008. – 208 с.
5. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія /А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін. – К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.

Проведен анализ влияния социального партнерства на решение проблемы повышения и поддержки конкурентоспособности работников предприятия. Разработаны рекомендации по сбережению конкурентоспособных кадров в условиях кризиса.

Influence of the social partnership on the solving of the problem of the increase and preservation of the competitiveness of the workers of the enterprise has been analyzed. The recommendations about the preservation of the competitive personal in the conditions of the crisis have been worked out.

*Одержано 31.03.09 р.*

В статті розглянуто актуальні проблеми розвитку законодавства у сфері інвестування на ринку нерухомості. Автор рекомендує шляхи удосконалення нормативно-правової бази, які спрямовані на створення системи захисту прав інвесторів.

**інвестори, права, захист, ринок нерухомості**

Чергова економічна криза знову викликала науковий та практичний інтерес до питання захисту прав інвесторів. Особливо, це стосується світового ринку нерухомості, який протягом останнього десятиліття вважався об'єктивно одним із найнадійніших сегментів інвестиційного ринку. Про те, як показала дійсність спочатку в США, а потім і в багатьох країнах існуючі форми та механізми захисту прав інвесторів на ринку нерухомості є малоефективними, держава не в змозі забезпечити їх дієвий захист. Відповідно, на сучасному етапі постало питання про необхідність наукового обґрунтування принципово нових заходів державного захисту інвесторів. В Україні ця проблема ускладнюється незрілістю вітчизняного ринку нерухомості, його корумпованістю, значними диспропорціями у розвитку на користь будівельних організацій, а поступове впровадження в інвестиційний процес цінних паперів тільки ускладнює завдання.

Зазначимо, що питання захисту прав інвесторів взагалі та на ринку нерухомості – зокрема, розглядалися в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних економістів. Слід згадати роботи А. Асаул, О. Данілова, В. Павлова, І. Пилипенко, Н. Павліхи, І.В. Кривов'язюк, Д. Леонова, О. Мозгового, В. Суторміної, А.Федоренка, Т. Майорової, Ю. Коваленко, Я. Міркіна, Б. Рубцова та ін.. Про те, більшість вказаних робіт або не враховували специфіки нерухомості як об'єкта інвестування, або розглядали інвестиційний процес суто з позицій нерухомості, ігноруючи при цьому особливості, пов'язані з використанням цінних паперів.

Таким чином, в питанні захисту прав інвесторів на ринку нерухомості України необхідно виходити з поєднання як особливостей нерухомості, так і цінних паперів, насамперед, цільових облігацій та сертифікатів фондів операцій з нерухомістю. Саме цій проблематиці присвячена стаття.

Слід визнати, що на даний час в Україні існують законодавчі передумови для порушення прав інвесторів як на ринку цінних паперів так і на ринку нерухомості. В контексті розв'язання вказаної проблеми зазначимо, що більшість дослідників сходяться на тому, що інвестор є найважливішим учасником ринку цінних паперів [1, С. 6]. Головні механізми, які на нашу думку, сприятимуть захисту прав інвесторів схематично виглядають наступним чином (Рис. 1):

СИСТЕМА ЗАХИСТУ ПРАВ ІНВЕСТИТОРІВ РИНКУ НЕРУХОМОСТІ	Встановлення вимог щодо емітента цінних паперів, які можуть використовуватися для інвестицій в нерухомість
	Взаємовідносини між емітентом цінних паперів та забудовником, що будує об'єкт нерухомості
	Інформаційне забезпечення процесу інвестування в нерухомість та цінні папери
	Вимоги щодо фінансових інструментів
	Ліквідність
	Гарантування доходів

Джерело: складено автором

Рисунок 1 – Головні складові системи захисту прав інвесторів на ринку нерухомості

Якщо зважати на існуючі в національному законодавстві обмеження, безпосереднє інвестування на ринку нерухомості України з використанням цінних паперів можливе через купівлю-продаж цільових облігацій та сертифікатів фондів операцій з нерухомістю. В контексті випуску цільових облігацій та сертифікатів ФОН, національним законодавством встановлені наступні обмеження:

– емітентом цільових облігацій може бути особа, яка є власником, або отримала право на постійне користування земельною ділянкою, або є орендаром земельної ділянки, на якій буде розташовано об'єкт житлового будівництва, яким забезпечується виконання зобов'язань за цільовими облігаціями. [2] При цьому зазначимо, що базовий закон «Про цінні папери та фондовий ринок» не містить будь-яких обмежень щодо емітентів цільових облігацій (як і облігацій взагалі, встановлюючи лише ліміт випуску для акціонерних товариств). [3];

– емітентом сертифікатів фонду операцій з нерухомістю може бути банк або інша фінансова установа, які отримали дозвіл на здійснення емісії сертифікатів ФОН. [4]

Як бачимо, в контексті захисту прав інвесторів, національним законодавством передбачено два види вимог щодо емітентів: для цільових облігацій право власності (користування, оренди) на земельну ділянку, де відбуватиметься будівництво; для емітентів сертифікатів ФОН – наявність відповідної ліцензії та неможливість поєднувати цю діяльність з наданням інших фінансових послуг.[5] В той же час, використання процедури ліцензування для емітента ФОН, з одного боку, знижує ризики для інвестора, з іншого, збільшує адміністративні витрати, пов'язані з діяльністю фонду операцій з нерухомістю.

На нашу думку, обмеження для емітентів цільових облігацій є неефективним, насамперед, щодо випадків, коли емітент орендує земельну ділянку. Законодавством передбачено, що строк договору оренди земельної ділянки, має бути не менше, ніж строк виконання будівельних робіт згідно з проектною документацією та здачі

об'єкта житлового будівництва в експлуатацію. [2] Про те, без уваги законодавця залишилися випадки, коли емітент цільових облігацій втрачає право на користування земельною ділянкою або договір оренди розривається. У випадку таких подій різко збільшуються для інвестора ризики невиконання емітентом власних зобов'язань.

На нашу думку, оптимальний механізм захисту прав інвесторів пов'язаний з наступними змінами у чинній нормативно-правовій базі з питань обмежень емітентів окремих видів цінних паперів (Табл. 1).

Таблиця 1 – Рекомендовані зміни до окремих нормативно-правових актів з питань випуску сертифікатів ФОН та цільових облігацій з питань встановлення обмежень для емітентів

№ п.п.	Існуюча правова норма	Запропоновані зміни	Характер впливу на права інвесторів
1	Наявність у емітента права власності (користування) земельною ділянкою або її оренда	Зафіксувати вказане положення на рівні базового закону про цінні папери	Ускладнить необґрунтовані зміни норм права
2	Строк договору оренди земельної ділянки, має бути не менше, ніж строк виконання будівельних та здачі об'єкта житлового будівництва	Строк договору оренди земельної ділянки повинен бути не менше ніж строк виконання будівельних та здачі об'єкта житлового будівництва плюс 18 місяців	Захист прав інвесторів у випадку, коли об'єкт житлового будівництва не буде здано вчасно в експлуатацію
3	-//-	У випадку, коли емітент втрачає право оренди до здачі об'єкта в експлуатацію, він повинен повідомити про це ДКЦПФР. Якщо поновити дію договору оренди не вдасться протягом 3 місяців, емітент зобов'язаний прийняти рішення про викуп цільових облігацій з премією	Закріпить можливості інвесторів щодо права власності на об'єкт нерухомості, який існує у нерозривному зв'язку із землею
4	Строк дії ліцензії для проведення емісії сертифікатів ФОН - п'ять років	Строк дії першої ліцензії для проведення емісії сертифікатів ФОН – три роки, кожної з наступних – п'ять років	В умовах незрілого ринку нерухомості скорочення термінів ліцензування посилить контроль над діяльністю емітентів

Джерело: складено автором

Одним із найгостріших питань, що потребують вирішення – взаємовідносини емітентів цільових облігацій та сертифікатів ФОН із забудовниками, які безпосередньо здійснюють будівництво. Адже на цьому етапі найгостріше проявляється агентський конфлікт між емітентом та інвестором, оскільки останній безпосередньо не взаємодіє із забудовником (це стосується і випуску цільових облігацій, якщо їх емітент не виконує

функцій забудовника). Розглянемо неповноцінні компоненти для інвестора для випадку використання цільових облігацій та сертифікатів ФОН (Табл. 2).

Таблиця 2 – Неповноцінні компоненти законодавства з питань взаємовідносин емітентів сертифікатів ФОН та цільових облігацій

№ п.п.	Параметри взаємодії	Сертифікати ФОН	Цільові облігації
1	Оформлення взаємовідносин	Договір	Договір підряду
2	Можливість впливу на параметри договору з боку інвестора	Відсутня	Відсутня
3	Доступ інвестора до інформації про договір	Проспект емісії	Проспект емісії
4	Кількісний склад інформації	Об'єкт фінансування будівництва, з зазначенням місця, де буде споруджуватися об'єкт будівництва, та термін вводу в експлуатацію	Дані, що конкретизують умови договору підряду
5	Можливість страхування	Договір обов'язкового страхування будівельно-монтажних робіт	Не обумовлюється
6	Гарантії виконання зобов'язань забудовником	Іпотека	Визначається умовами договору підряду
7	Контроль емітента за діями забудовника	Нагляд за спорудженням об'єкта будівництва та дотриманням забудовником чіткого виконання умов та зобов'язань за договором	Визначається умовами договору підряду

Джерело: систематизовано автором

Якщо порівняти наведені у Табл. 2 закріплені у національному законодавстві норми щодо взаємовідносин між емітентами цінних паперів та забудовниками, можна зробити наступні висновки:

- система захисту прав інвесторів у випадку випуску цільових облігацій є недосконалою і потребує значного удосконалення;
- значно краще захищені права власника сертифікату ФОН, про те, невирішеною залишається проблема впливу інвестора на окремі параметри взаємодії забудовника та емітента цінних паперів.

На нашу думку, вирішення існуючих правових колізій можливе через прийняття та реалізацію наступних положень:

– чітко детермінувати положення договору підряду, які повинні бути наведені в проспекті емісії цільових облігацій. В обов'язковому порядку повинна оприлюднюватися інформація про наступне:

- 1) вартісні показники будівництва об'єкту нерухомості, що наводяться у договорі;

- 2) структура власності забудовника, з наведенням власників, що володіють не менше 10 % акцій;
- 3) перелік та основні характеристики об'єктів нерухомості, у зведенні яких приймав участь забудовник (або приймає участь на момент укладання договору);
- 4) система контролю з боку емітента за діяльністю забудовника в процесі проведення будівельних робіт;
- 5) санкції, що можуть бути прийняті емітентом у випадку порушення забудовником умов договору;
  - зобов'язати забудовника укласти на момент оприлюднення проспекту емісії договір обов'язкового страхування будівельно-монтажних робіт;
  - створити та регулярно оприлюднювати в офіційних виданнях Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку та Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг прилюдну базу даних щодо забудовників, з якими укладено договори емітентами цільових облігацій, а також стан виконання цих договорів.

Питання інформаційного забезпечення та інформаційної асиметрії будуть розглянуті нижче в контексті загальних напрямів оптимізації процесу використання цінних паперів в інвестиціях на ринку нерухомості.

Наступним елементом системи захисту прав інвесторів є вимоги щодо самих фінансових інструментів – сертифікатів ФОН та цільових облігацій. Існуючі на даний час в законодавстві норми з цього питання та можливі напрями їх удосконалення наведені у Табл. 3.

Таблиця 3 - Законодавче регулювання характеристик цільових облігацій та сертифікатів ФОН

№ п.п	Характеристики	Цільові облігації	Сертифікати ФОН
1	Кількісні обмеження у випуску	Юридична особа має право розміщувати облігації на суму, яка не перевищує трикратного розміру власного капіталу або розміру забезпечення	- не може перевищувати 50-кратного розміру власного капіталу емітента; - не менше ніж 100 тисяч євро за курсом НБУ на день прийняття рішення про емісію
2	Вид цінних паперів	Боргові	Іпотечні
3	Права власника та зобов'язання емітента	Виконання зобов'язань дозволяється товарами та/або послугами	- отримувати дохід від управління; - право вимагати від управителя дотримання обмежень прав довірчої власності; - при викупі емітентом має право на дохід у грошовій формі у сумі, що відповідає вартості частки чистих активів
4	Порядок розміщення	Емісійні	Емісійні
5	Вторинний обіг	Існує	Існує

Джерело: складено автором

Виходячи з даних Табл. 3, можна виділити наступні особливості іпотечних облігацій та сертифікатів ФОН, встановлені вітчизняним законодавством:

- по-перше, обидва види фінансових інструментів відносяться до емісійних, що, відповідно, вимагає їх державної реєстрації;
- по-друге, для таких цінних паперів не встановлено прямих обмежень стосовно вторинного обігу;
- по-третє, існують мінімальні та максимальні вимоги для випуску сертифікатів ФОН, а також максимальні – для цільових облігацій;
- власник сертифікатів ФОН володіє значно ширшим переліком майнових прав у порівнянні з власником цільових облігацій.

На нашу думку, зафіксовані в чинному законодавстві параметри цільових облігацій та сертифікатів ФОН необхідно розглядати в контексті двох проблем: доцільність існування максимальних та мінімальних обмежень розміру випуску (це питання розглядається в контексті існування адміністративних бар'єрів); механізми гарантування доходів інвесторів від інвестицій у такі цінні папери.

Щодо другого питання, зауважимо, що інвестування з допомогою цільових облігацій передбачає погашення зобов'язань за допомогою введеного в експлуатацію об'єкта нерухомості. В цьому випадку, дохід інвестора існує у двох формах:

- зростання вартості об'єкта нерухомості в період від купівлі облігації до її погашення;
- можливість використання об'єкта нерухомості за прямим призначенням.

В обох випадках, ключовим елементом дотримання прав інвестора є відповідність об'єкта нерухомості параметрам, які були заявлені під час емісії: насамперед, фізичні характеристики та час виконання емітентом власних зобов'язань перед інвестором. На даний час, питання дотримання прав інвестора за вказаними параметрами фактично залишається неврегульований. Емітенти свідомо намагаються встановити термін погашення цільових облігацій з часовим лагом у порівнянні з терміном введення в експлуатацію об'єкта нерухомості (що знижує ризик невиконання зобов'язань у разі затримки будівельних робіт).

Окрім того, в практичній площині залишається невирішеним питання про зміст товару, який використовується емітентом для погашення власних зобов'язань за цільовими облігаціями. Законом України «Про інвестиційну діяльність» передбачено, що базовим товаром виступає одиниця такої нерухомості. [6] Про те, вітчизняне законодавство, окрім наведеного, більше не містить роз'яснень з приводу змісту цієї категорії. Практика засвідчує, що більшість емітентів вважають, що одиниця нерухомості – певна кількість площі, без прив'язки до конкретної квартири. Відповідно, для того, щоб заволодіти правом на конкретне житло інвесторові потрібно, по-перше, мати у власності необхідну кількість цільових облігацій, достатню для купівлі бажаного об'єкта; по-друге, додатково конкретизувати бажаний житловий об'єкт у відносинах із емітентом та забудовником.

З метою уникнення численних правових колізій в цьому питанні рекомендується на рівні національного законодавства зафіксувати наступні вимоги:

- обмежити період погашення цільових облігацій терміном два місяці, що унеможливить маніпулювання емітентом умов погашення власних зобов'язань;
- базовим товаром за цільовими облігаціями, які використовуються для фінансування нерухомості визнати об'єкт такої нерухомості;
- на рівні законодавства встановити процедуру конкретизації житла для уникнення конфліктів між різними інвесторами.

В питанні гарантування певного рівня доходності за сертифікатами ФОН необхідно орієнтуватися на наступні особливості цих цінних паперів: по-перше, кожен

об'єкт будівництва вимагає від емітента створення окремого фонду операцій з нерухомістю; по-друге, до закінчення строку обігу емітент сертифікатів ФОН не бере на себе зобов'язань щодо викупу таких сертифікатів; по-третє, у разі ліквідації ФОН вимоги власників сертифікатів задовольняються у четверту чергу, після вимог Державного бюджету України, управителя, зобов'язань, що виникла в процесі діяльності; по-четверте, дохід, що його отримують власники сертифікатів ФОН існує у вигляді різниці між ціною купівлі під час розміщення (або на вторинному ринку) та ціною продажу (як самому емітенту так і третім особам), при цьому правилами ФОН може бути передбачена можливість сплати поточних доходів. [7]

Нижче наведені пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства з питань доходності цінних паперів, які використовуються в інвестиційному процесі на ринку нерухомості України:

- дозволити використовувати кошти одного ФОН в процесі будівництва кількох об'єктів, що зводяться різними забудовниками;
- претензії власників сертифікатів ФОН задовольняються після погашення зобов'язань перед Державним бюджетом та за вимогами, що виникли в процесі діяльності;
- встановити, що управитель ФОН, в обов'язковому порядку приймає рішення про припинення діяльності ФОН та викуп сертифікатів у випадку, якщо вартість чистих активів у порівнянні з ціною первинного продажу знизилася на 20 %.

Реалізація запропонованих заходів забезпечить ефективний захист прав інвесторів у цінні папери на ринку нерухомості України. В свою чергу, такий захист дасть можливість знизити ризики інвестування, підвищити інвестиційні якості цінних паперів, що представляють права на нерухомість або доходи від володіння нею.

## Список літератури

1. Сутормина В.Н. Правовое обеспечение функционирования финансового рынка в Украине. – К.: НАУ, 1999.
2. Положення Про порядок здійснення емісії облігацій підприємств та їх обігу №1178 від 26 жовтня 2006.
3. Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок».
4. Положення Про порядок реєстрації випуску сертифікатів фонду операцій з нерухомістю, що випускаються в бездокументарній формі, інформації про їх випуск та проспекту емісії.
5. Положення про встановлення обмежень на суміщення діяльності фінансових установ з надання певних видів фінансових послуг №1515 від 8 липня 2004 року.
6. Закон України «Про інвестиційну діяльність».
7. Закон України "Про фінансово-кредитні механізми і управління майном при будівництві житла та операціях з нерухомістю".

В статье рассмотрены актуальные проблемы развития законодательства в сфере инвестирования на рынке недвижимости. Автор рекомендует пути усовершенствования нормативно-правовой базы, которые направлены на создание системы защиты прав инвесторов.

The article considered the issues of the day of development of legislation are considered in the field of investing at the market of the real estate. An author recommends the ways of improvement lawful bases which are directed on creation of the system of defense of right for investors.

*Одержано 19.03.09 р.*