

ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

ВИДАЄТЬСЯ ЩОКВАРТАЛЬНО

№ 2 (26)

Харків, ХДЕУ, 2003

ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

Засновник і видавець

**ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

червень 2003 р. №2 (26)

Науковий журнал "Економіка розвитку" видається з березня 2002 року, перереєстрований у зв'язку зі зміною сфери розповсюдження і назви журналу "Вісник" з 1997 р.

Реєстраційний номер свідоцтва **КВ №5947** від 19.03.2002 р.

Затверджено на засіданні вченої ради університету.
Протокол №9 від 26.05.2003 р.

Редакційна колегія

Пономаренко В. С. (головний редактор)

Афанасьєв М. В.

Внукова Н. М.

Григорян Г. М.

Гриньова В. М. (заст. головного редактора)

Дікань Л. В.

Дороніна М. С.

Журавльова І. В.

Іванов Ю. Б.

Клебанова Т. С.

Кожанова Є. П.

Левикін В. М.

Малярєвський Ю. Д.

Назарова Г. В.

Орлов П. А.

Пушкар О. І.

Тодика Ю. М.

Українська Л. О.

Хміль Т. М.

Хохлов М. П.

Зав. редакцією СЕДОВА Л. М.

Відповідальний редактор СЕДОВА Л. М.

Редактори: Гузенко О. М.

МАЛЕЦЬ І. В.

Новицька О. С.

Технічний редактор Вяткіна О. С.

Комп'ютерна верстка Вяткіна О. С.

- ▶ Статті для публікації в науковому журналі відбираються на умовах конкурсу.
- ▶ Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.
- ▶ Редакція може публікувати статті в порядку обговорення, не поділяючи точки зору авторів.
- ▶ При передрукуванні матеріалів посилання на "Економіку розвитку" обов'язкове.

Підписано до друку 20.06.2003 р.

Формат 60×90 1/8. Папір ТАТРА.

Ум.-друк. арк. 13,5. Обл.-вуд. арк. 15,53.

Тираж 500 прим. Зам. №327.

Ціна договірна.

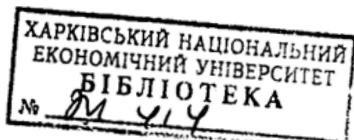
Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300

Видавництво ХДЕУ

© Харківський державний
економічний університет, 2003

© Економіка розвитку, 2003

© Видавництво ХДЕУ, 2003
дизайн, оформлення обкладинки



Зміст

Механізм регулювання економіки

Иванов Ю. Б., Карпова В. В. Принципы налогового планирования.....	5
Лисиця Н. М., Горяйнова Ю. С. Соціально-економічний ризик як стимул розвитку ринку праці.....	9
Юрченко В. В. Формирование и реализация мобильности рабочей силы.....	12
Брич В. Я. Методологічні підходи до визначення потреб як індикатора життєвого рівня населення.....	15
Марченко А. В. К вопросу о выборе видов трансфертных цен.....	19
Грузд М. В. Шляхи стимулювання стратегічного інвестування в Україні.....	20
Нечипорук Л. В. Проблемы страхования урожая сельскохозяйственных культур в Украине.....	23
Вальчук Т. Л. Диагностика когнитивно-личностных характеристик персонала по Майерс-Бриггс и модернизация описаний типов личности.....	26
Белоусенко М. В. Проблема происхождения фирмы в неoinституциональной теории.....	31
Карлюкова Н. М. Управлінський контроль та аудит у закордонній теорії.....	36

Економіка підприємства та управління виробництвом

Гриньова В. М., Салун М. М. Соціальне партнерство — найважливіша функція служб персоналу.....	39
Ястремская Е. Н., Абрамова И. Н. Результаты количественной оценки инвестиционно привлекательного имиджа предприятий.....	42

Косарева І. П., Майборода О. В. Механізм оцінки фінансового стану промислових підприємств	46
Плетникова Л. Н., Потапова Н. А. Проблемы бухгалтерского учета в совместной деятельности	50
Славгородская О. Ю. Портфельный подход к формированию конкурентной стратегии управления персоналом предприятия	52
Брусильцева Г. М. Оцінка ефективності інтеграції підприємств методом трансакційних витрат	55
Рабынина Ю. Б. Экспертно-матричная модель оценки управленческого персонала	57
Лук'янченко І. О. Використання системного підходу щодо управління обіговими коштами підприємств в умовах ринку	60
Назарова Г. В. Формування соціальних структур корпорацій (акціонерних товариств)	64
Куркин Н. В. Методологические основы организации экономической безопасности развития предприятия	70
Высоцкий Г. Г. Оценка основных направлений инновационного развития промышленных предприятий	77
Полякова Я. А. Максимизация прибыли предприятия в процессе рекламной деятельности	80

Чисельні методи в економіці

Пушкарь А. И., Грабовский Е. Н. Моделирование финансового механизма развития электронного бизнеса	85
Милов А. В. Концептуальная модель процесса принятия решений	92
Смоляк В. А. Выбор метода оценки рисков предприятия	95
Огурцов В. В. Корреляционно-регрессионный анализ влияния информатизации предприятия на его доход	99
Серова І. А., Зима О. Г. Обстеження домогосподарств: специфіка статистичної оцінки	102
Ершов С. Г. Принцип осознания противоположностей и обоснования выбора	105

*Когда наука достигает какой-либо вершины,
с нее открывается обширная перспектива
дальнейшего пути.*
С. И. Вавилов

Механізм регулювання економіки

УДК 336.22

**Иванов Ю. Б.,
Карпова В. В.**

ПРИНЦИПЫ НАЛОГОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

The scientific research in the field of systematization of tax planning principles at an enterprise is given in the article. Two-level classification of tax planning principles developed by the authors on the basis of general and special characteristics is presented.

Экономическая устойчивость предприятия в значительной мере определяется величиной его собственного капитала. В связи с высокой величиной налоговой нагрузки в Украине налоговые платежи являются одним из факторов, оказывающих существенное влияние на объем собственного капитала.

Вместе с тем действующее в Украине законодательство предоставляет достаточно широкий выбор путей оптимизации налоговых платежей предприятий, что позволяет минимизировать "налоговую" статью расходов и тем самым повысить финансовую устойчивость предприятия.

Таким образом, в современных условиях налоговое планирование играет существенную роль в управлении капиталом предприятия.

Под **налоговым планированием** принято понимать комплекс мер предприятия, направленный на максимальное использование всех нюансов существующего законодательства с целью законной оптимизации его налоговых платежей.

Налоговое планирование является составной частью общего планирования управления капиталом предприятия и основывается на выборе из альтернативных способов ведения хозяйственной деятельности оптимального варианта с точки зрения максимизации собственного капитала.

Одной из главных особенностей налогового планирования является законность предпринимаемых мер по снижению налогов предприятия, что отличает налоговое планирование (tax planning) от уклонения от уплаты налогов (tax evasion).

В то же время на практике встречаются ситуации смешения вышеуказанных понятий, когда под видом налогового планирования фактически осуществляются незаконные процедуры по уклонению от уплаты налогов, которые влекут негативные последствия для предприятия и его должностных лиц.

Теоретические и практические исследования в области налогового планирования производились как отечественными, так и зарубежными учеными: Д. Кэмбеллом, Е. Томсетом, В. Я. Кожиновым, Б. А. Рогозиным, Д. Н. Тихоновым, А. Н. Медведевым, Д. Г. Черником, И. Н. Соловьевым, А. Комархой и другими.

Однако среди исследований в сфере налогового планирования недостаточно разработанными остались принципы налогового планирования. В частности, отсутствует четкая классификация принципов налогового планирования, что вызывает различия в их трактовке.

Большой толковый словарь русского языка дает такое толкование слова "принцип": "Основное, исходное положение какой-либо теории, учения, науки и т. п." [1].

Применительно к теории налогового планирования это определение можно интерпретировать как "основное, исходное положение тео-

рии налогового планирования", то есть к принципам налогового планирования можно отнести положения, определяющие сущность процедуры налогового планирования, так сказать, ее осто́в.

Принимая во внимание данное обстоятельство, а также существенную роль налогового планирования в деятельности предприятия, необходимо отметить немаловажное значение определения основополагающих принципов налогового планирования.

Перечисленные в литературе принципы условно можно разделить на повторяющиеся (предлагаемые несколькими авторами) и неповторяющиеся (излагаемые одним автором).

К повторяющимся можно отнести следующие принципы:

принцип законности, в соответствии с которым налогоплательщик должен действовать правомерно и соблюдать действующее законодательство;

принцип разумности, означающий, что любые действия налогоплательщиков должны быть обоснованы с практической и экономической точек зрения;

принцип совокупного расчета налоговой экономии и убытков, заключающийся в том, что, во-первых, при планировании всестороннему анализу должны быть подвергнуты возможные последствия внедрения конкретного метода налогового планирования с точки зрения всей совокупности налогов, во-вторых, при выборе метода налогового планирования необходимо учитывать требования различных отраслей законодательства (антимонопольного, таможенного, валютного и т. д.).

Эти принципы приводят С. В. Жестков [2], И. Н. Соловьев [3], А. Кирпиков [4].

В индивидуальную группу можно отнести указываемые С. В. Жестковым [2] принципы:

"презумпции невиновности", гласящий, что налогоплательщик считается действующим добросовестно, если не доказано иное;

комплексного использования законодательства при налоговом планировании, характеризующийся тем, что при формировании способа планирования должны анализироваться все существенные аспекты (как налоговые, так и гражданско-правовые), причем как отдельной сделки, так и всей хозяйственной деятельности предприятия;

профессионализма, означающий правильное составление документов, используемых при налоговом планировании;

конфиденциальности, заключающийся в том, что при разработке и использовании методов налогового планирования налогоплательщик обязан в тайне хранить используемые им приемы.

К индивидуальным можно причислить предложенные И. Н. Соловьевым [3] принципы:

знания, который заключается в подробном изучении позиции налоговых органов и судебной практики по аспектам налоговых правоотношений, касающихся оптимизации налогообложения;

перспективности, состоящий в том, что налогоплательщик должен предвидеть последствия некорректного применения различных методов и схем налоговой оптимизации, которые могут повлечь за собой крупные финансовые потери;

этапности планирования, который означает, что налоговое планирование должно осуществляться по этапам, в число которых, например, могут входить этапы принятия решений об организационно-правовой форме организации и о налоговой юрисдикции предприятия;

предварительного расчета финансовых последствий планирования, который предполагает, что расчет вариантов сумм налогов должен осуществляться по результатам общей деятельности по отношению к конкретной сделке или к проекту в зависимости от различных правовых основ ее реализации;

индивидуальности налогового планирования, характеризующийся тем, что практические советы по налоговому планированию должны даваться для каждого предприятия после предварительной правовой экспертизы специалистов;

коллегиальности в принятии решений о методах и формах налоговой оптимизации, который предполагает, что в налоговом планировании должны участвовать специалисты различных служб предприятия, например бухгалтер, юрист, руководитель и менеджер.

К индивидуальным относятся также приводимые А. Кирпиковым [4] принципы:

цены решения, означающий, что выгода, получаемая от налоговой оптимизации, должна значительно превышать затраты, необходимые для реализации решения по оптимизации;

юридической чистоты, предполагающий необходимость проведения анализа используемых в конкретном методе налоговой оптимизации юридически значимых документов на предмет их соот-

ветствия требованиям действующего законодательства.

Внимательно проанализировав суть выше-приведенных принципов, можно заметить, что некоторые из них не вполне точно определяют основные положения налогового планирования, подменяя его сущность содержательными характеристиками.

Эти выводы могут быть применены, например, к изложенным И. Н. Соловьевым принципам знания и этапности планирования.

Кроме того, среди перечисленных встречаются принципы со сходной смысловой нагрузкой, в связи с чем представляется целесообразным объединить их в одно целое.

Это относится, например, к предложенным С. В. Жестковым принципам законности и профессионализма.

Принцип презумпции невиновности выражает правовой подход к оценке результатов налогового планирования, а не его сущность, поэтому относить его к принципам налогового планирования, на наш взгляд, некорректно.

К тому же при определении принципов налогового планирования нельзя не учитывать то обстоятельство, что налоговое планирование представляет прежде всего процесс планирования определенной сферы деятельности предприятия, в связи с чем на него распространяются также и общие принципы планирования деятельности предприятия.

Систематизация принципов внутрифирменного планирования неоднократно производилась в трудах как отечественных, так и зарубежных ученых [5; 6; 7]. Показательной в этом смысле можно считать систему принципов планирования деятельности предприятия, приведенную В. В. Царевым [8].

В. В. Царев к числу принципов внутрифирменного планирования отнес следующие принципы: целеобусловленности, относительности, управляемости, связанности, моделируемости, симбиозности, оперативности, интеграции, резервирования, новых задач, непрерывного развития (актуализации) и обратной связи.

Анализ приведенных В. В. Царевым принципов показывает, что не все из них выражают сущность процесса планирования деятельности предприятия. Так, принципы новых задач и непрерывного развития (актуализации) определяют механизм, содержание процедуры планирования, а не его суть. Исходя из этого,

отнесение данных положений к категории принципов планирования, по нашему мнению, выглядит нелогично.

Принцип резервирования не может быть применен к процессу налогового планирования ввиду того, что резервирование налоговых платежей означает отвлечение оборотных средств предприятия без полезного для него эффекта^{*}. То есть с экономической точки зрения производить такие действия нецелесообразно.

Учитывая разносторонность и многочисленность принципов налогового планирования, для облегчения восприятия нам представляется логичным классифицировать систему принципов налогового планирования по общим и специальным критериям.

К общим принципам имеет смысл отнести принципы, присущие любому виду планирования на предприятии, и в том числе налоговому планированию как подсистеме планирования общей деятельности предприятия.

К специальным принципам целесообразно причислить принципы, касающиеся в основном процесса планирования налоговых платежей.

За основу классификации общих принципов налогового планирования считаем возможным принять принципы планирования, определенные А. Файолем и Р. Акоффом (рисунок).

К общим принципам налогового планирования можно отнести:

1. Принцип единства (системности), который предполагает, что налоговое планирование должно иметь системный характер. Это означает, что, во-первых, налоговые планы должны быть взаимосвязаны и скоординированы с другими планами предприятия (планом сбыта, планом производства и т. п.), во-вторых, налоговые планы отдельных подразделений предприятия должны быть взаимосвязаны и скоординированы с общим (генеральным) налоговым планом предприятия.

2. Принцип участия, означающий, что каждый сотрудник предприятия, имеющий непосредственное отношение к налоговому планированию, должен принимать участие в разработке налоговых планов.

^{*} Так, согласно действующему в Украине законодательству, переплаты налоговых платежей не учитываются при исчислении штрафных санкций за недоимки, то есть можно сделать вывод, что налоговые переплаты не приносят полезного эффекта для предприятия.

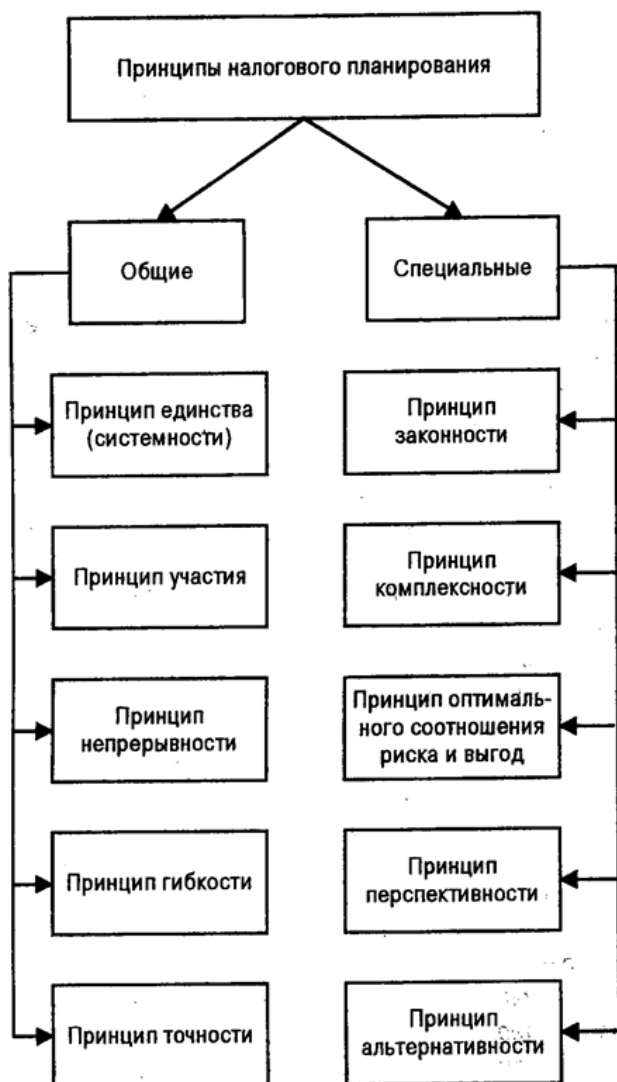


Рис. 1. Предлагаемая система принципов налогового планирования

3. Принцип непрерывности, который заключается в том, что процесс налогового планирования должен осуществляться непрерывно, при этом ранее разработанные планы должны постоянно анализироваться и корректироваться под изменения законодательства.

4. Принцип гибкости, который состоит в том, что налоговые планы должны составляться таким образом, чтобы впоследствии их можно было подкорректировать под непредвиденно изменившиеся обстоятельства (например, под изменения законодательства).

5. Принцип точности, означающий, что планы должны быть точны, конкретизированы и детализированы в той степени, в какой позволяют действовать внешние и внутренние факторы (условия).

К специальным принципам налогового планирования можно причислить следующие принципы:

1. Принцип законности, устанавливающий, что налоговое планирование должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством. При этом соответствовать законодательству должны как сами схемы оптимизации налоговых платежей, так и их документальное сопровождение.

2. Принцип комплексности, который состоит в том, что планирование всех налоговых платежей должно осуществляться в комплексе, с учетом их взаимного влияния. (Например, плановое снижение налога на землю должно производиться с учетом факта одновременного повышения налога на прибыль). При этом при планировании должны комплексно учитываться все отрасли права, имеющие непосредственное отношение к схемам оптимизации.

3. Принцип оптимального соотношения риска и выгод, устанавливающий, что эффект от используемых в налоговом планировании схем оптимизации налогов, во-первых, должен быть выше возможных убытков от внедрения таких схем с учетом процента вероятности их наступления, во-вторых, должен превышать не только прямые расходы по внедрению соответствующей схемы, но и косвенные расходы, то есть упущенные в результате налогового планирования экономические выгоды предприятия.

4. Принцип перспективности, который предполагает, что при разработке налогового плана должны учитываться будущие возможные изменения в законодательстве.

5. Принцип альтернативности, состоящий в том, что разработка схем оптимизации налоговых платежей должна осуществляться с учетом всех возможных вариантов альтернативного налогообложения.

Представленной классификацией нами была упорядочена система принципов налогового планирования предприятия. Впервые предлагается двухуровневая систематизация принципов налогового планирования, в которой приведены новые принципы налогового планирования, учитывающие общие принципы планирования деятельности предприятия.

Данная классификация позволяет наглядно проследить взаимосвязь налогового планирования с общей системой планирования на предприятии и в то же время определяет его отличительные признаки в данной системе.

Таким образом, основываясь на данной классификации, можно обозначить место и роль налогового планирования в общей системе планирования деятельности предприятия, а также определить методы налогового планирования, что будет являться направлением дальнейших исследований.

Литература: 1. Большой толковый словарь русского языка / Под ред. С. А. Кузнецова. Российская Академия наук. Институт лингвистических исследований. — СПб.: Норинт, 2001. — 1536 с. 2. Жестков С. В. Правовые основы налогового планирования: Учебное пособие. — М.: МЗ Пресс, 2002. — 144 с. 3. Соловьев И. Н. Как избежать ошибок при налоговом планировании. — М.: Налоговый вестник, 2002. — 208 с. 4. Кирпиков А. Налоговое планирование // www.legalnet.boom.ru. 5. Бухалков М. И. Внутрифирменное планирование: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 400 с. 6. Финанси підприємств: Навчальний посібник / За ред. д. е. н., проф. Г. Г. Кірейцева. — К.: ЦУЛ, 2002. — 268 с. 7. Финансовый менеджмент: Навчальний посібник / За ред. д. е. н., проф. Г. Г. Кірейцева. — К.: ЦУЛ, 2002. — 496 с. 8. Царев В. В. Внутрифирменное планирование: Учебник. — СПб.: Питер, 2002. — 496 с.

Стаття надійшла до редакції
24.03.2003 р.

УДК 331.461

Лисиця Н. М.,
Горайнова Ю. С.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РИЗИК ЯК СТИМУЛ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

The notion "socio-economic risk" is introduced in the article. The qualitative estimation of socio-economic risk in Ukrainian labour market is suggested for the first time. The authors offer the classification of risks and consider basic characteristics of human behaviour in the situations when the problems of unemployment concern them directly. The analysis of given categories is recommended to use for efficient regulation of the labour market processes.

У сучасному суспільстві проблема ризику стає особливо актуальною у зв'язку зі змінами, що спостерігаються в період трансформації. Незважаючи на той факт, що ризик як феномен вивчався в різних сферах знань, найбільш значимим він залишається в галузі політики, економіки, соціальної сфері. Інтерес до ризику зростає, однак, природа ризику в українському соціально-

економічному просторі стає все складнішою, тому що домінуючими пропонуються по черзі соціальні й економічні фактори. Досвід розвинених країн, серед яких прикладом може бути японська економіка, демонструє можливість вирішення проблем економічних поряд із соціальними. Трипартизм японської політики підвищення кваліфікації припускає складання плану підвищення кваліфікації, у якому враховуються думки трьох сторін: громадськості, працівників і наймачів [1, с. 140]. Соціально-економічний погляд на ризики у сфері трудових відносин дозволяє будувати певні прогнози, серед яких можна знайти вирішення як соціальних, так і економічних проблем. Розвиток ринку праці в умовах трансформації українського суспільства дає підстави для аналізу різних видів ризиків, що виникають як у сфері діяльності роботодавців, так і у сфері найманих робітників. В Україні, як і в будь-якій іншій країні колишньої соціалістичної співдружності, соціальна сфера навряд чи задовольняє потреби населення. Крім того, у період форм адаптації до ринкових відносин, що розвиваються, все частіше з'являються наукові праці, які досліджують соціальний ризик, шляхи управління ним [2; 3]. У зв'язку з цим соціальний та економічний ризики суттєво змінюються, з одного боку, реагуючи на рівень соціально-економічного розвитку суспільства, з іншого, — інтегруючи потреби населення в спробі забезпечити певні прогнози інноваційних ризиків. Отже, соціально-економічний ризик стає об'єктом дослідження вчених як об'єктивна необхідність. Метою даної статті є визначення соціально-економічного ризику на ринку праці, обґрунтування його значимості. Основним завданням автори вважають вивчення ризику як проблеми на ринку праці, як з боку роботодавця, так і з боку найманого робітника, якісну його оцінку. Вирішення цього завдання дозволить вийти на очікувану політику державних служб, спрямовану на запобігання кількості ризиків, їхню профілактику. В такому значенні соціально-економічний ризик можна розглядати як потенційну соціальну (вимірювану соціологічно) або економічну (вимірювану економічними методами) ймовірність виникнення несприятливих ситуацій і пов'язаних з ними наслідків. Наслідки соціально-економічних ризиків мають як соціальний, так і економічний характер. У зв'язку з цим виникла необхідність вивчати соціально-економічний ризик, що чітко проявляється при розгляді ринку праці. Класифікація, оцінка та управління економічними, господарськими ризиками пропонувалися в роботах Времен-

ко Л., Золіна П., Білоусова Е., Красікова С., Романченко О., Хохлова Н. Соціальні й економічні ризики обґрунтовували Альгін А., Богиня Д., Бек У., Двас Г., Дурдинець В., Євдокимова І., Зубков В., Нікітін С., Феофанов К.

Ринок праці — це добровільні угоди людей із відстоювання власних інтересів. Поведінкою людини на ринку праці, у першу чергу, управляють економічні інтереси. Мета функціонування ринку праці полягає в тому, щоб сприяти реалізації добровільних і взаємовигідних угод між контрагентами, при цьому існують три умови, за яких угода може бути взаємовигідною:

усі сторони, яких стосується дана угода, виграють;

деякі виграють, але ніхто не програє;

деякі виграють, деякі програють, однак ті, що виграли, в повній мірі компенсують збитки тих, що програли.

Для того щоб політика держави була виправданою з погляду "ефективності за Парето", не обов'язково вимірюваної ефективності у відношенні поліпшеного добробуту осіб, яких стосується угода, а достатньо того, що окремі особистості вважають, що стало краще, повинна мати місце компенсація [3, с. 124 – 137]. Якщо ринок праці не буде сприяти здійсненню взаємовигідних угод, необхідне хоча б деяке втручання з боку держави в процеси, що відбуваються на цьому ринку.

Ризик на ринку праці — це подія або обставина, яка може завдати шкоди об'єктові або суб'єктові ринку праці, що ним володіє.

Причини виникнення ризиків можуть бути різними. Історичні причини пов'язані зі сформованою організацією виробництва та небажанням змінювати що-небудь; політичні — зі зміною ситуації в країні законодавства, що може викликати хвилю безробіття; соціально-економічні — з недостатністю коштів на навчання, високими податками, міграцією і под. У даній статті автори вперше пропонують якісну оцінку соціально-економічних ризиків на українському ринку праці.

З боку найманих робітників можна виділити такі ризики, як:

ризик непоінформованості працівника у тому випадку, коли людина просто не знає, що її рішення при виборі роботи не відповідає її власним інтересам. Наприклад, при зарахуванні на державну службу — незнання про ненормованість робочого часу;

ризик перекручування ціни, що можливий, у першу чергу, через податки. Працівникові назива-

ється номінальна заробітна плата, але після укладення угоди, одержуючи реальну суму заробітної плати на руки, він розуміє, що вона менша від обговореної суми на величину податків і зборів. При наборі працівників, роботодавцеві необхідно розраховувати свій прибуток з урахуванням виплати державі податків із загальної суми названого іншій стороні заробітку. У залежності від ступеня "перекручування" ціни існує ризик того, що угода може не відбутися;

ризик невідповідності вимогам, що пов'язаний з недостатньою кваліфікацією, досвідом, стажем роботи, віком для одержання бажаної роботи. Наприклад, бухгалтер — випускник вузу — ризикує не знайти роботу за спеціальністю, тому що з боку роботодавців потрібна наявність стажу роботи в даній сфері 3 – 5 років;

трансакційні ризики, які варто розуміти як ризики труднощів, що виникають на шляху укладення взаємовигідних угод. Це можуть бути заборони за законами країни, що перешкоджають укладенню тих або інших угод, або витрати, непосильні для однієї зі сторін при здійсненні угоди. Наприклад, неможливість переїзду на нове місце роботи через недостатність коштів. Угода повинна супроводжуватися взаємними поступками або мірою ринкових чи державних посередників;

ризик недоступності роботи, який може сприйматися так, що іноді, хоча домовленість уже здійснювалася, ринок може виявитися недоступним. Наприклад, підліток не може бути прийнятий на деякі види робіт, особи пенсійного віку виключаються з числа потенційних працівників на багатьох роботах;

професійні ризики, пов'язані з професійними обов'язками працівника. Наприклад, у водія — ризик потрапити в аварію, у менеджера з персоналу — ризик прийняти на роботу нечесного співробітника.

З боку роботодавців можна виділити такі ризики, як:

ризик некомпетентності, пов'язаний з недостатньою кваліфікацією з боку найманого робітника та небажанням її підвищувати;

ризик невиконання зобов'язань, який означає, що працівник може з якихось причин не виконувати свою роботу або ж безвідповідально ставитися до доручень керівництва;

інвестиційний ризик, пов'язаний з тим, що працівник, у якого вкладені кошти на навчання і підвищення кваліфікації, може не використовувати свій трудовий потенціал на даному підприємстві, а піти на іншу роботу. Це може призвести до додаткових витрат і недоодержання прибутку;

ризик непередбачених витрат, пов'язаний з можливими витратами на лікування при одержанні травми або профзахворювання, а також з необхідністю оплати додаткового навчання на курсах і т. п. недостатньо кваліфікованого працівника;

ризик невизначеної відповідальності, що виникає при нечіткому розподілі повноважень і відповідальності. Так, у випадку зриву завдання у відділі керівництво ризикує не знайти винного, якщо відповідальність не закріплена в службовій інструкції або іншому документі;

ризик виникнення вторинної зайнятості, під яким мається на увазі можливе погіршення якості роботи, якщо працівник паралельно підробляє, у тому числі й на своєму робочому місці, наприклад, виконує набір текстів на робочому комп'ютері.

Проаналізувавши види ризиків, можна прийти до висновку, що всі вони взаємозалежні і виникнення одного виду ризику може призвести до виникнення іншого. Наприклад, професійний ризик найманого робітника може призвести до виникнення ризику непередбачених витрат з боку роботодавця (у випадку травми на робочому місці); ризик некомпетентності, що тісно пов'язаний з ризиком невідповідності вимогам може призвести до ризику невиконання зобов'язань; а ризик перекручування ціни може призвести до ризику вторинної зайнятості, при цьому у випадку невдоволення керівництва якістю роботи — до звільнення і безробіття.

З огляду на специфіку ринку праці можна констатувати, що він надзвичайно мінливий, а люди, які мають у даний момент стабільну роботу, назавтра ризикують її втратити. Тому автори пропонують розглянути умовні характеристики поведінки людей у випадку, якщо проблеми ринку праці і безробіття стосуються їх безпосередньо, що дасть можливість вживати регулюючих заходів з урахуванням специфіки кожної категорії.

Пропонується виділити наступні характеристики поведінки:

непримиренність — орієнтованість на поновлення на колишній роботі (літні та малоосвічені працівники);

упевненість — орієнтованість на самостійний пошук роботи за спеціальністю (переважно чоловіки середнього віку);

сподівання — орієнтованість на реєстрацію в службах зайнятості і чекання вакансій за фахом (відносно високоосвічені);

рішучість — орієнтованість на перенавчання і перекваліфікацію (в основному молодь);

заповзятливість — орієнтованість на відкриття своєї справи (молоді чоловіки з високим інтелектуальним рівнем);

самостійність — орієнтованість на самозайнятість (літні службовці та молоді робітники);

невибагливість — орієнтованість на будь-яку роботу, навіть з низькою зарплатою (люди похилого віку);

безтурботність — орієнтованість на випадкові заробітки при відсутності постійної роботи;

розгубленість — без орієнтованості на щонебудь, розгубленість і страх безробіття (переважно жінки з низьким інтелектуальним рівнем).

Контент-аналіз статистичних даних про стан ринку праці [4; 5], а також динаміка суспільної думки, а саме реальних і потенційних суб'єктів ринку праці [6], дозволяє стверджувати, що ризики на українському ринку праці гетерогенні. Причому гетерогенність проявляється в домінуванні значимості то соціального, то економічного змісту ризику. Цим і пояснюється введення поняття "соціально-економічного ризику". Вирішальне значення економічного ризику доводить наступний рівень соціального ризику, що в сукупності і є умовою для задоволення суб'єктів ринку, а отже, мінімізації ризику.

З огляду на вищевикладене можна зробити висновок, що облік і аналіз перерахованих ризиків, їхня якісна оцінка дозволять роботодавцям і працівникам (як працюючим, так і тим, що знаходяться на стадії пошуку роботи) уникнути проблем, які виникають на ринку праці, що, як наслідок, забезпечить Державній службі зайнятості можливість ефективно регулювати процеси на ринку праці і стане стимулом для розвитку цього ринку. Автори вважають, що подібне дослідження соціально-економічних ризиків дасть можливість розробляти програми з регулювання ринку праці на основі запропонованої класифікації ризиків і характеристик поведінки людей.

Література: 1. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. — М.: Экономика, 1998. — 256 с. 2. Лепа В. В. Управление социальным риском (на прикладе Донецької області) // Автореферат канд. дис. — Донецьк: "Юго-Восток", 2002. — 20 с. 3. Стігліц Джозеф Е. Економіка державного сектора. — К.: Основи, 1998. — 854 с. 4. Соціально-економічне становище України за 2001 рік // Статистика України. — 2002. — №1. — С. 67 – 78 5. Крючкова І. В. Економіка України у 2002 році: тенденції та очікувані підсумки // Економіка і прогнозування. — 2002. — №3. — С. 9 – 25. 6. Звіт Східноукраїнського фонду соціальних досліджень Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. — 2002.

Стаття надійшла до редакції
20.03.2003 р.

ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

The mobility of human resources, which involves labour force migration at some levels of economic relations, is one of the determinatives of supply in labour market. Motives, reasons, factors of the mobility, its constituent elements and logical structure are the subjects of study in the article.

Характер и особенности социально-экономических преобразований в Украине обуславливают стремительно нарастающие структурно-динамические изменения отечественного рынка труда. Одним из проявлений этих изменений является растущая мобильность рабочей силы, интенсификация внутренних и внешних миграционных потоков. В этой связи различные аспекты трудовой мобильности и миграционных процессов привлекают внимание отечественных и зарубежных ученых.

В Украине вопросы регулирования рынка труда, социальных и территориальных перемещений рабочей силы в своих работах исследуют В. А. Скуративский, Э. М. Либанова, А. Колот, Е. Близнюк. К числу наиболее известных зарубежных авторов, разрабатывающих проблематику трудовой мобильности, относятся В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, Дж. Ю. Стиглиц, Н. Барр.

Однако в работах этих и других авторов имеется ряд неопределенностей, обусловленных преимущественным применением либо социологического, либо демографического и экономико-географического подходов к проблеме. В этой связи возникает необходимость унифицировать терминологию, дополнить и упорядочить существующую систему взглядов по данному вопросу, максимально адаптируя ее к реалиям современного отечественного рынка труда, что и является целью данной статьи.

Сторонники социологического подхода к проблеме оперируют терминами "социальная мобильность" [1, с. 62 – 70] или "социально-профессиональная мобильность" [2, с. 24 – 29;

3, с. 72], подразумевая под ними "процессы, связанные со сменой человеком, индивидом, семьей своего места в социальной структуре общества" [1, с. 62]. Речь в данном контексте идет о смене социального статуса, и территориально-географические аспекты изменения положения индивида к рассмотрению не принимаются, так как понятие социального статуса ведущие социологи связывают с категориями: 1) власти и влияния (М. Вебер, П. Сорокин); 2) происхождения и социальной среды (Й. Шумпетер, П. Бурдьё); 3) уровня доходов (У. Уотсон, П. Сорокин, А. Мандрас); 4) профессионального и образовательного уровня (А. Барбер, П. Сорокин); а также доступа к информации (А. Турен), ценностных ориентаций (Т. Парсонс), престижа (Ж. Бодрийяр). При этом само понятие "мобильность" означает скорее способность и потенциальную склонность к смене тех или иных составляющих социального статуса ("мобильный — подвижный, способный к быстрому и скорому передвижению, действию" [3, с. 306]), нежели непосредственно процесс перемещения в социальной структуре.

Авторы, рассматривающие территориальные, экономико-географические и демографические аспекты проблемы, ведут речь о "территориальной мобильности" и "миграции населения" [4, с. 72 – 77]. Речь идет о пространственном перемещении населения. Причем в отличие от предыдущего подхода речь идет уже в большей степени не о способностях, склонности и готовности, а о реальных миграционных процессах ("миграция — переселение, перемещение населения" [3, с. 309]). Отметим также, что в рамках данного подхода речь идет о процессах, затрагивающих не общество в целом, а экономически активную часть населения, формирующую предложение на рынке труда.

Отдельные отечественные ученые вплотную подошли к необходимости эклектического соединения обоих подходов. Так, Пилипенко С. М. и Пилипенко А. А. в качестве важнейшего фактора, характеризующего состояние занятости и, следовательно, рынка труда, выделяют "степень мобильности, отражающую готовность и возможность населения изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место проживания" [5, с. 69]. В трактовке данных авторов мобильность рабочей силы подразделяется на социально-профессиональную и территориальную. Под социально-профессиональной мобильностью подразумевается "процесс изменения

содержания трудовой деятельности, вызванного различными причинами". Территориальная мобильность определяется как миграция, пространственное перемещение трудоспособного населения [5, с. 69]. Далее в работе [5, с. 70 – 73] повышенное внимание уделено именно территориальной миграции, проблематика социально-профессиональной мобильности затрагивается косвенно, что в целом дает основание отнести авторов к сторонникам второго, экономико-географического подхода. При этом сами ученые отмечают, что приведенная структура миграции населения не является исчерпывающей и может быть расширена за счет использования других критериев оценки факторов, ее обуславливающих.

Аналогичную систему, по сути, увязывающую оба подхода, хотя и основывающуюся преимущественно на втором, экономико-географическом, описали в своей работе Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. [4, с. 72 – 77]. При этом авторами не предложена системная связь понятий "мобильность" и "миграция" и их взаимосвязанная классификация.

Значительное поле для исследований имеется также в области структурных уровней мобильности рабочей силы, а также в сфере взаимовлияния социально-профессиональной и территориальной мобильности различных уровней. Задача данной статьи — дополнить, расширить, усовершенствовать имеющуюся структурную схему мобильности рабочей силы.

Прежде всего необходимо разграничить понятия "мобильность" и "миграция" рабочей силы. Есть все основания определить *мобильность рабочей силы* как стремление, способность и готовность к изменению условий жизни и труда — смене социально-профессионального статуса, места работы и места проживания, а *миграцию рабочей силы* — как непосредственное изменение социально-профессионального статуса, места работы и места проживания. Мобильность рабочей силы, таким образом, представляет собой потенциальную способность к миграции. А миграция выступает как процесс реализации мобильности (рисунок).

Мобильность рабочей силы может выступать в двух основных формах:

1. *Социально-профессиональная мобильность рабочей силы* заключается в стремлении, способности, готовности к смене социального статуса. Исходя из основных определений понятия "социальный статус", данный тип мобильности выражает

готовность к изменению: а) уровня дохода индивида; б) объема властных полномочий и сферы влияния; в) уровня образования, профессиональной подготовки — количества общей и эксклюзивной информации, доступной индивиду; г) престижа и социальной роли.

2. *Территориальная мобильность рабочей силы* проявляется в стремлении, способности, готовности к перемене места работы или (и) места жительства.



Рис. Схема формирования и реализации мобильности рабочей силы

Мобильность формируется под влиянием определенных внешних причин (условий социальной, политической, культурной, профессиональной, бытовой среды) и внутренних мотиваций (желаний, стремлений, склонностей, интересов индивида). Основой мобильности является идея повышения жизненного уровня посредством улучшения социальных, профессиональных, бытовых условий.

Принято считать, что индивид стремится к повышению социального статуса, улучшению условий жизни и труда, что, однако же, не означает обязательного стремления к одновременному росту всех перечисленных составляющих социально-профессиональной и трудовой мобильности. Более того, изменение в сторону увеличения одной из составляющих социального статуса может быть сопряжено с изменением в сторону уменьшения другой его составляющей. Например, перспектива высокооплачиваемой работы "не по специальности", сопряженная с переменой места жительства, будет приемлема для одних представителей экономически активного населения и отпугнет других (из-за возможного снижения профессионального уровня и высоких издержек обустройства на новом месте).

Мобильность рабочей силы характеризуется определенными факторами, которые можно разделить на четыре группы:

- а) предусматривающие настоятельность изменений в мобильности рабочей силы;
- б) отражающие желательность мобильности в силу целого ряда социально-экономических обстоятельств;
- в) оценивающие легкость мобильности через систему характеристик, которые могут способствовать либо препятствовать ей;
- г) отражающие информированность человека о возможных вариантах мобильности, что крайне важно в условиях переходного периода к рыночной экономике [4, с. 72].

Именно факторы определяют, в конечном итоге, направление и степень мобильности и обуславливают ее реализацию в виде миграции рабочей силы.

Основные виды миграции рабочей силы эквивалентны основным составляющим мобильности. При этом, пользуясь терминологией П. Сорокина, можно говорить о "горизонтальной миграции" — смене социального положения, места работы и проживания на эквивалентное — и "вертикальной миграции" — смене социального положения,

условий жизни и труда в сторону улучшения или ухудшения.

Миграция предполагает изменения социального положения, профессионального статуса, места и условий проживания, места и условий работы на различных уровнях:

1. На уровне предприятия. На данном уровне возможны изменения величины оплаты труда, должности и положения в иерархии управления, профессионального и образовательного профиля (социально-профессиональная миграция).

2. На локальном уровне (внутри населенного пункта) возможными являются все предыдущие виды изменений плюс физическое изменение места работы и места проживания (территориальная миграция). Причем смена места проживания на данном уровне — явление несколько более редкое, нежели смена места работы, и преимущественно не связанное с профессиональной деятельностью.

3. Региональный уровень предполагает территориальное и социальное перемещение экономически активного населения в рамках региона (области).

4. Национальный уровень охватывает весь спектр миграций рабочей силы в пределах страны.

5. Межнациональный уровень предполагает перемещение рабочей силы за рамки национальных границ.

Несложно заметить, что каждый последующий уровень является внешним для предыдущего.

Основываясь на вышеизложенном, можно заключить, что *мобильность рабочей силы* есть способность, готовность, склонность экономически активного населения к изменениям социально-профессионального статуса, места работы и проживания. Формируясь под влиянием внутренних мотиваций отдельных индивидов и внешних условий среды и преследуя цель улучшения условий жизни и труда индивида, она практически реализуется на различных уровнях в виде *социально-профессиональной и территориальной миграции*.

В данной статье усовершенствован структурный подход к проблеме мобильности рабочей силы и миграции населения, предложенный Адамчуком В. В., Ромашовым О. В., Сорокиной М. Е. Внесенные коррективы позволят в дальнейшем разработать методику количественной и качественной оценки мобильности рабочей силы на разных уровнях, провести исследования в области мотивации социально-профессиональной и

территориальной мобильности экономически активного населения.

Литература: 1. Скуратівський В. А., Палій О. М. Основи соціальної політики: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2002. — 200 с. 2. Лапина Н. Ю. Динамика социального развития в современной Франции: (Социокультур. аспекты): Науч.-аналит. обзор. — М.: Б. и., 1993. — 52 с. 3. Ожегов С. И. Словарь русского языка. — 16-е изд., испр. — М.: Русск. яз., 1984. — 796 с. 4. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2001. — 408 с. 5. Пилипенко С. М., Пилипенко А. А. Економіка праці. Навчальний посібник. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2001. — 228 с.

Стаття надійшла до редакції
15.05.2003 р.

УДК 364

Брич В. Я.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБ ЯК ІНДИКАТОРА ЖИТТЄВОГО РІВНЯ НАСЕЛЕННЯ

The following categories — "manner of living" and "standard of living" — are analysed in the paper. Changes in the system of individual needs, particularly those, which are caused by such an important factor of stratification as prestige, are considered. The research makes it possible to characterize different social groups of population in the context of living standards.

Країна, яка вибирає шлях незалежності і здійснює перехід від тоталітарного до відкритого суспільства, стикається з важкими та болючими економічними проблемами.

Відкрите суспільство несумісне з системою централізованого планування та тотального контролю, які ще в роки так званого "застою" довели свою неефективність і навіть шкідливість. Німецький соціал-демократ О. Лафонтен писав: "Не тільки прагнення капіталізму до одержання максимального прибутку і накопичення, показане вже Марксом, але й прагнення соціалізму до розвитку всіх продуктивних сил з надією забезпечити добробут усіх на основі промислового

зростання продемонстрували свій характер як факторів, що загрожують існуванню людського роду" [1].

Свідченням небезпечних тенденцій став тоді ринок: спостерігалось зростання валової продукції, проте товари були низької якості, а тому виявилися не конкурентноспроможними на світовому ринку і не породжували особливого ажіотажу на внутрішньому, хоча за умови відсутності вибору і такий товар часом знаходив свого покупця.

В період застою особливо яскраво виявилася незрілість суспільних відносин, які проявилися в нерозвиненості форм суспільної власності, в ігноруванні економічних методів управління виробництвом, падінні престижу праці як соціальної цінності. Частка важкої некваліфікованої праці зменшувалася повільно, система стимулювання була недосконалою і не могла щось суттєво змінити в загальнодержавній політиці "зрівнялівки".

Криза соціалістичного способу виробництва була підтверджена гострим протиріччям між попитом і пропозицією. Диспропорція між доходом та товарообігом і обсягом послуг зростала: у значної частини населення накопичувалися значні суми грошей, які за умови товарного дефіциту "осідали" в ощадбанках. Виробництво функціонувало заради виробництва, людина служила виробництву, продукуючи товар, яким згодом нехтувала. Таким чином, виявилось, що саме товар як об'єкт інтересу та процес його реалізації чи не найточніше здатні відобразити результативність економічних реформ у країні. Життєвий рівень населення практично не відбивав трудового вкладу індивіда, а був підведений під певну середньостатистичну величину. Потреби, за винятком партійної номенклатури, були зведені до певних рамок.

Потреби — біологічні, особистісні, соціальні тощо є рушійними силами, що сприяють виробничо-економічній діяльності. Вони визначаються як способом і рівнем життя, так і його якістю — становищем населення та його задоволеністю умовами життя.

Спосіб життя як соціально-економічна категорія охоплює різні сторони повсякденного життя людини:

- побут, спосіб проведення дозвілля;
- працю, трудову діяльність;
- форми задоволення потреб;

участь у політичному та суспільному житті країни;

спілкування та поведінку.

Поняття "спосіб життя" здебільшого трактують як типові норми поведінки людини, які стали звичкою, спосіб діяльності в праці та побуті, виробництві та споживанні як матеріальних, так і духовних цінностей [2, с. 111]. Спосіб життя тісно пов'язаний з культурою, власне, він існує там, де є культура. Компоненти способу життя: житлові умови, розмір зарплати, рівень освіти, стан здоров'я, умови праці тощо. У процесі дослідження здебільшого виділяють такі види способу життя: індивідуальний, груповий та суспільний.

Зрозуміло, що на спосіб життя мають вирішальний вплив суспільні економічні відносини, та в той же час спосіб життя активно впливає на економічні й політичні процеси в державі. Спосіб життя характеризується такими поняттями, як рівень життя, стиль життя, бюджет часу, якість життя, концепція життя тощо.

Варто підкреслити наступне: хоч категорії способу життя і рівня життя взаємопов'язані, проте вони не є тотожними, оскільки рівень життя є тільки однією з умов формування способу життя. Основними його показниками є:

- розмір та форма доходів;
- структура споживання;
- якість і забезпеченість житлом;
- умови праці та відпочинку;
- стан навколишнього середовища;
- освітній та культурний рівень населення;
- здоров'я і тривалість життя [2, с. 213].

Слід зазначити, що рівень життя здебільшого різниться навіть за одного й того ж способу життя, він залежить не тільки від економічного розвитку суспільства, але й від ступеня потреб людини, які визначають ту кількість та якість матеріальних благ, що використовуються нею.

Людина — істота не лише біологічна, але й соціальна. Процес її соціалізації (засвоєння соціальних ролей і культурних норм) розпочинається ще в дитинстві, коли приблизно на 70% формується людська особистість, і продовжується все її свідоме життя. Індивід — початкова точка цього тривалого процесу, зріла особистість — завершальна, кінцева. Соціалізація — не лише процес здобуття незалежності, але й формування особистості; це кумулятивний процес, у ході якого накопичуються соціальні навички. Вона має 2 сторони — індивідуальну і суспільну [2, с. 118 – 151].

Оскільки людина є істотою біологічною, то вона відчуває потребу в їжі, одязі, сні тощо. В той же час як соціальній істоті їй властиві потреби, зумовлені

реаліями ринкової економіки, яка за умов конкуренції виробництва визначає кваліфікаційний рівень робітників і ступінь розвитку їхніх творчих здібностей.

Таким чином, сучасне виробництво визначає якість життя населення, надаючи йому, так би мовити, економічного змісту. Ринкова економіка сприяє максимальному досягненню духовного, інтелектуального і, зрештою, фізичного потенціалу держави. При цьому варто мати на увазі, що потреби є реальні й нормативні, перші з них — це запити конкретних людей (або груп) з розрахунків. Рівень життя в основному характеризує кількісну міру добробуту людей, а його мінімальні межі визначають реалізовані й нормативні потреби. Система певних показників дає змогу оцінити рівень задоволення потреб різних видів.

Усвідомлюючи свою приналежність до суспільства, людина не може забути про свої особистісні потреби, які стосуються предметів домашнього вжитку, побутових послуг, освіти, інформації. Ці потреби є двох видів (класифікація запропонована із врахуванням можливостей забезпечення): насичувані та важко насичувані. Перші — їжа, одяг, житло, другі — інформація, освіта, гроші.

Диференціація у суспільстві відбувається не лише на основі грошових доходів населення — тієї суми грошей, які одержує і акумулює населення і які є основою реальних доходів населення [3, с. 65]. Принцип ієрархії приводить потреби в рух. Відповідно, якщо нижчі потреби властиві всім, то вищі лише підкреслюють існуючу стратифікацію в суспільстві. Потреби є рушійною силою людини, людина формує їхній зміст і сприяє розвитку ринкової економіки, виступаючи її стимулом і метою.

Таким чином, людина опиняється в центрі складної системи нових зв'язків і процесів. Серед них і таке явище, властиве ринковій економіці, яке дістало назву "доганяюча бідність". Його суть полягає в тому, що особа, яка намагається жити так, як представники вищих верств населення, виходить за межі стандартів свого класу і формує систему потреб, які реально задовольнити досить важко, а це породжує девіантну поведінку (таку, яка не відповідає загальноприйнятим нормам). Інколи бажання "жити краще" призводить до делінквентних (протиправних) дій. Так, розповсюдженням є здійснюваний бідними шлях накопичення капіталу, пов'язаний з нелегальним бізнесом.

Зміни в системі індивідуальних потреб зумовлені і престижем — важливим показником стратифікації. Тут, безперечно, будуть цікавими результати опитування, проведені Національним центром вивчення суспільної думки США. Порівняння статистичних даних за 1949 р., 1964 р., 1972 р., 1982 р. демонструє певну стабільність суспільної думки відносно престижності певних професій. Оцінювання здійснювалось за 100-бальною шкалою (таблиця).

Таблиця

Шкала професійного престижу (США)

Вид занять	К-ть балів	Вид занять	К-ть балів
Фізик (вчений)	82	Офіцер поліції	48
Професор коледжу	78	Друкарка	41
Суддя	76	Водопровідник	41
Адвокат	76	Фермер	41
Лікар	74	Ювелір	37
Дантист	74	Механік	35
Банкір	72	Водій вантажівки	32
Міністр	69	Таксист	20
Вчитель школи	63	Робітник на фермі	18
Спеціаліст з комп'ютерів	51	Служниця	18
Брокер	51	Сантехнік	17
Репортер	51	Двірник	17
Менеджер	50	Чистильник	9

На основі даної таблиці можна зробити висновок, що найпрестижніші професії у США — вчений, викладач, льотчик, лікар і дантист. Міністр (за даними 1982 р.) не увійшов навіть до першої десятки. Престижність визначається не доходами чи владою: професор заробляє менше, ніж офіцер поліції, та й влади у нього набагато менше. Найбільше балів набирають люди інтелектуальної праці, які готувалися до своєї діяльності не кілька років, а, як згадуваний вже професор, — кілька десятиліть. Що ж до України, то доводиться зазначити, що найбільшою популярністю тут користується діяльність, пов'язана з великими доходами, — бізнесменів, власників фірм тощо. Спостерігається падіння престижу таких, досить популярних раніше професій, як учитель, лікар, інженер.

Створюючи сім'ю, людина не просто механічно змінює свій матримоніальний стан, а вступає у нові стосунки — сімейні. Вони за своєю суттю та структурою подібні до особистісних, проте відрізняються від останніх тим, що охоплюють більшу частину людей, бо сім'я або

подружня пара — це група людей, які проживають на одній житловій площі, ведуть спільне господарство і перебувають у родинних стосунках, шлюбі або опікунстві.

Оскільки в даному випадку утворюється нова група, то, відповідно, передбачається не лише збільшення обсягу, а й підвищення якості потреб. Наявність партнера, збільшення кількості членів сім'ї змушує все це враховувати при працевлаштуванні, виборі житла, проявляється у необхідності забезпечення додатковими побутовими засобами, хоч у той же час зрозуміло, що деякими із цих засобів можуть користуватися кілька осіб, а не одна. Це також суттєво впливає на формування потреб.

Існування соціальних груп — також реальність, яку необхідно враховувати. Цілком зрозуміло, що неоднаковими будуть потреби представників класу багатих, представників середнього прошарку, бідних та "андеркласу" — частини бідняків, які "випали" із соціальної структури і змушені існувати поза рамками загальноприйнятого способу життя.

Багаті становлять незначну частину суспільства, володіючи величезними ліквідними цінностями (такими, які можна продати), — заводами, яхтами, замками, акціями тощо. Завдяки цьому вони здатні задовольнити практично всі свої потреби, і саме цим вони відрізняються від бідних. Останні не можуть навіть і мріяти про таке, оскільки не володіють достатньою кількістю матеріальних благ, хоч формально мають такі ж самі права і привілеї. Цей клас є джерелом соціальних конфліктів, оскільки в його надрах — особистості, які здатні дестабілізувати суспільство.

Середній клас займає специфічне місце в суспільстві — він є не лише своєрідним буфером між багатими і бідними, а виступає в ролі стабілізатора суспільного життя. Це активний споживач, причому у великих обсягах, і саме у цьому полягає його цінність та необхідність для суспільства, яке розвивається. У розвинених країнах середній клас становить від 60% до 80%.

Суспільні потреби включають потреби всіх соціальних груп, представників нації (чи націй) в освіті, культурі, праці, відпочинку, а також передбачають існування гарантій щодо безпеки, правового захисту, охорони материнства і дитинства, соціального захисту пенсіонерів та інвалідів, збереження та підтримки народної культури тощо. У той же час частина членів суспільства (окремі соціальні групи відповідного віку, стану здоров'я) є учасниками

учасники ринкових відносин також формують потреби двох типів: особистісні, індивідуальні (як члени суспільства) та потреби суспільства з ринковою економікою.

Суспільство, яке вступило у сферу ринкових відносин, також опинилося перед необхідністю забезпечити нові потреби, якими є внутрішня стабільність та самозбереження. Зростання продуктивності праці за рахунок пришвидшеної витрати ресурсів призводить до маргіналізації все більшої кількості фізично здорових осіб. Рівень їх життя знижується, вони належать до соціально незахищеного прошарку суспільства, їхня кількість постійно зростає за рахунок "припливу" нових осіб, що закінчили навчальні заклади і не можуть продовжувати далі навчання або не спроможні знайти роботу.

Якщо суспільство не здатне забезпечити їхні потреби, то виникає загроза з боку таких елементів, бо вони є схильними до деструктивних дій і створюють неформальні об'єднання. Зубожіння значної частини населення призводить до зниження рівня життя, штучного зменшення реальних потреб і, зрештою, гальмує розвиток виробництва й негативно впливає на внутрішній ринок.

Забезпечити належний рівень життя членів суспільства мають соціальні гарантії, які є базовою категорією для соціального захисту і соціального забезпечення, об'єднуючи їх в єдину систему. Соціальні гарантії — не що інше, як суспільна необхідність, доцільні засоби розвитку суспільства. Соціальне забезпечення — це механізм реалізації гарантій (воно включає в себе 3 складові: всезагальне соціальне забезпечення (пенсіонерів, інвалідів тощо); соціальне забезпечення зайнятого населення; соціальну допомогу); соціальний захист — це сукупність соціальних гарантій з механізмом їх реалізації.

Метою соціального захисту є охорона людини від усього, що загрожує їй протягом життя, — жебрацтва, безробіття, виробничого травматизму, незабезпеченої старості. Проте доводиться констатувати, що на даний час система не справляється, оскільки цьому перешкоджають економічні проблеми, централізований розподіл засобів допомоги тим, хто її потребує. Ці негативні моменти повинна усунути оновлена система соціального захисту, що є ефективною для часів ринкової економіки. Вона вирішуватиме два завдання: компенсаторне та профілактичне. Вказані завдання тісно пов'язані між собою, бо, наприклад, якщо зробити ставку на профілактичні засоби, то буде зменшуватись сума засобів, виділених

на соціальний захист населення. Це аргумент на користь розробки системи соціального страхування, обов'язкової для всіх соціальних партнерів, яка має забезпечити ефективне страхування від будь-яких ризикованих випадків і підтримувати належний життєвий рівень населення.

Система повинна передбачити диференційований підхід до різних прошарків суспільства, зокрема, до працездатних осіб, з метою створення умов, за яких вони як економічно самостійні та ініціативні представники суспільства завдяки своїй праці могли б досягти поліпшення власного добробуту.

Пенсіонери, інваліди та інші непрацездатні і соціально незахищені верстви населення могли б розраховувати на підтримку й допомогу. Підвищенню рівня життя сприятиме також інтеграція в єдину систему гарантій на всіх рівнях — від загальнодержавного до рівня трудового колективу, де мають бути обумовлені права, обов'язки та джерела ресурсів. На підвищення рівня життя впливатиме й збільшення особистих доходів громадян, оскільки тоді простежується тенденція до зростання потреб, котрі можуть задовольнятися. Також необхідно забезпечити надійність бази ресурсів соціального захисту населення, а цього можна досягти за рахунок відмови від залишкового принципу фінансування соціальних питань і переходу до планування, управління та розподілу, до вироблення і забезпечення певних соціальних нормативів (прожиткового мінімуму, мінімальних розмірів зарплати тощо).

Розробляючи систему захисту й підтримки населення, необхідно враховувати розвиток соціально-економічних процесів в умовах ринкової економіки, а також здійснювати профілактичні заходи з метою уникнення негативних явищ соціальної напруженості. Система соціального захисту, базуючись на розширенні економічної самостійності працездатної частки населення, передбачає створення стимулів для ділової активності й мотивації праці та забезпечення соціальних гарантій для непрацездатних верств населення, підтримуючи належний життєвий рівень населення.

Література: 1. Lafontaine O. El socialismo y los nuevos movimientos sociales // El socialismo del futuro. — 1990. — №1. — P. 40. 2. Кравченко А. И. Социология: Словарь. — М., 1990. 3. Краткий экономический словарь / Под ред. Ю. А. Белика. — М., 1989.

Стаття надійшла до редакції
2.06.2003 р.

УДК 658.8.03

Марченко А. В.

К ВОПРОСУ О ВЫБОРЕ ВИДОВ ТРАНСФЕРТНЫХ ЦЕН

The article contains the results of application of transfer prices by home enterprises while supplying goods and services inside the enterprise between its sub-divisions. The author gives recommendations as to the usage of transfer prices according to the demands of intrafirm planning and control.

В настоящее время деятельность предприятий, как отечественных, так и зарубежных, осуществляется в жестких условиях конкурентной борьбы за покупателя. Все чаще конкурентным преимуществом предпринимателя становится обладание не производственными мощностями и технологическим оборудованием, а информацией о конъюнктуре рынка, новыми технологиями, "ноу-хау". При этом информация может иметь высокую ценность на сравнительно небольшом интервале времени, в течение которого предприятие сможет получить от нее максимальный экономический эффект. Гибкость предприятия имеет первостепенное значение для успешной конкурентной борьбы.

Однако высокая мобильность предприятия требует адекватной гибкости его организационной структуры, производства, управленческого и финансового учетов. Зачастую при быстрой и частой смене видов продукции предприятие не успевает разработать нормы расходов сырья, материалов, энергии и труда на каждый новый вид (модель) товара. Данная проблема может быть решена путем использования между подразделениями предприятия, которые поставляют друг другу по кооперации товары и услуги, трансфертных (расчетных) цен. В экономически развитых странах трансфертное ценообразование является распространенным и активно применяется в хозяйственной деятельности предприятий [1]. В Украине на законодательном уровне заложены основные положения по применению трансфертных цен предприятиями [2; 3]. Однако способы определения трансфертных цен и экономический эффект их практического применения недостаточно раскрыты. В данной статье изложены способы определения трансфертных цен при поставках товаров и услуг

между структурными подразделениями одного предприятия и даны рекомендации по применению каждого из способов в практической деятельности предприятий.

Трансфертные (расчетные) цены представляют собой действующие в рамках единого предприятия стоимостные оценки (нормативы стоимости) продукции и услуг, передаваемых одним подразделением другому. Эта продукция может состоять из поставок или временно передаваемых товаров, информации, прав, а также из различных видов выполняемых работ и оказываемых услуг. Рыночная цена образуется в результате соотношения спроса и предложения на рынке, а трансфертная — на основе цены, результатом которой является внутрифирменная оценка стоимости продукции.

Вид и величина цен, используемых в качестве трансфертных, определяются на основе целей, которые могут быть достигнуты при помощи этих цен.

В частности, трансфертное ценообразование необходимо при калькуляции цен для внутренних и внешних партнеров по кооперации; планировании производства в рамках имеющихся производственных мощностей; планировании изменения производственной программы и мощностей; принятии решений, касающихся балансовой и финансовой политики предприятия.

В зависимости от целей и ситуации с нагрузкой мощностей трансфертные цены могут действовать в течение одного или более периодов, быть неизменными или гибкими.

Исходя из преследуемых в каждом конкретном случае целей, существуют несколько способов определения трансфертных цен для подразделения поставщика:

- на базе переменных издержек подразделения;

- на базе себестоимости передаваемых товаров и услуг из подразделения;

- на базе рыночных цен на передаваемые товары и услуги.

Учет передаваемых товаров и услуг на базе переменных издержек подразделения позволяет накапливать и систематизировать данные о деятельности подразделений, исходя из установленных внутрифирменных оценок стоимости израсходованных прямых материалов и труда. При этом постоянные расходы вместе с амортизацией относятся на конечный продукт общей суммой. Такая учетная политика применима для малых и средних предприятий, где отсутствует потреб-

ность (или возможность) в детальном анализе затрат предприятия в части вклада каждого подразделения в формирование себестоимости продукта и услуги.

Использование трансфертных цен на базе себестоимости передаваемых товаров и услуг между подразделениями позволяет анализировать структуру себестоимости конечного продукта по вкладу каждого подразделения в его формирование. Данный метод определения трансфертных цен применим для больших предприятий. Он позволяет руководству анализировать эффективность деятельности каждого подразделения так, как если бы оно было самостоятельным предприятием, и принимать соответственно решения о его сохранении или реорганизации в организационной структуре предприятия, или его упразднении и потреблении услуг корпоративных компаний [4].

Формирование трансфертных цен на базе рыночной стоимости передаваемых товаров и услуг между подразделениями позволяет оценить эффективность каждого подразделения так, как если бы оно было отдельным юридическим лицом, а также определить, какое подразделение дотируется другими подразделениями предприятия. Этот метод позволяет руководству предприятия проводить учетную политику при отсутствии норм расхода прямых материалов и труда в подразделениях. Он применим для предприятий с единичным и мелкосерийным производством, а также большими ассортиментом и номенклатурой производимой продукции.

Таким образом, использование трансфертных цен для учета движения товаров и услуг между подразделениями внутри одного предприятия позволяет достоверно определить эффективность деятельности подразделений и тем самым служит инструментом как оценки результатов работы последних, так и принятия ориентированных на конечные результаты решений по планированию предприятия в целом и его подразделений.

Литература: 1. Accounting Standards Board, Financial Standard No. 1, Cash Flow Statements, Accountancy Nov., 1991. — 132 p. 2. Закон України "Про підприємства в Україні" від 27.03.91 р. №888-ХІІ // Відомості Верховної Ради. — 1991. — №24. — С. 273. 3. Закон України "Про оподаткування прибутку підприємств" від 22.05.97 р. №283/97-ВР // Відомості Верховної Ради. — 1997. — №27. — С. 181. 4. http://devbusiness.ru/development/strategy/outsourcing_alt.htm

УДК 364.12

Грузд М. В.

ШЛЯХИ СТИМУЛЮВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ІНВЕСТИВАННЯ В УКРАЇНІ

The author defines the role of the government in stimulating strategical investment at the present-day stage of economic development in Ukraine. New tactics of attracting investments to the economy of the country is suggested. The author presents the complex of measures for solving the problems of investment activity. Structural and logical scheme of transition to economic growth is given in the article.

Інвестиції є найважливішим чинником економічного зростання, а інвестиційна політика держави — центральною ланкою всього комплексу заходів, спрямованих на забезпечення цього зростання. Тому стимулювання інвестицій і управління інвестиційною активністю при переході до ринкової системи мають першочергове значення для розвитку економіки та виробництва.

В економічній науці проблемам інвестування приділяється значна увага. Теоретичні проблеми стратегічного інвестування висвітлені в наукових працях відомих вчених України та закордонних економістів: І. А. Бланка, М. М. Герасимчука, Б. В. Губського, С. А. Давимука, А. А. Пересади, П. С. Рогожина, Г. Александера, Дж. Бейлі, М. Джонка, П. Роса, У. Шарпа та ін.

Однак більшість робіт з цього питання орієнтовані на аналіз інвестиційних процесів та ефективного здійснення інвестування. Значно менше уваги приділено проблемам, які виникають при управлінні інвестиційними процесами в умовах економічної нестабільності, зокрема, знаходженню шляхів стимулювання стратегічного інвестування. Недосконаліми також є дослідження тактики залучення інвестицій. Саме розгляду цих проблем присвячено дану статтю.

Мета статті полягає в розробці наукових основ залучення інвестицій до економіки країни, що сприяє підвищенню інвестиційної активності та привабливості України для капіталовкладень, методологічних основ системного управління інвестиційними процесами і на цій основі виявлення можливостей виходу з рецесії і переходу до інноваційного розвитку та підвищення рівня економіки.

В економіці, що перебудовується і розвивається, можна виділити наступні групи інвестиційних

пріоритетів: 1) фінансові, які обіцяють швидку окупність і накопичення ресурсів для подальших інвестицій; 2) інфраструктурні, що необхідні для розвитку інших галузей і виробництва; 3) інноваційні, які створюють нові галузі та ринки, що, в свою чергу, змінюють структуру економіки; 4) соціально-інфраструктурні, які впливають на рівень добробуту населення та мобільність трудових ресурсів.

Завдання держави в стимулюванні стратегічного інвестування визначаються такими основними положеннями: створенням загального правового поля; активним формуванням напрямків інвестицій і структурної економіки власними коштами, а також цільовими пільгами для інвестицій в пріоритетні об'єкти; наданням податкових та митних пільг великим стратегічним інвесторам, щокладають капітал в пріоритетні об'єкти, які мають принципове значення для прогресивного розвитку економіки.

Для забезпечення припинення рецесії економіки потрібні додаткові кошти у сфері виробництва, джерелом яких можуть стати вітчизняні та іноземні не тільки інвестиції в основний капітал, але й в обігові кошти. Перехід до стабільного розвитку проходить декілька етапів і є своєрідною тактикою залучення інвестицій.

На першому етапі, передусім, постає завдання стимулювання загального пожвавлення економіки та підвищення на цій основі її інвестиційної привабливості. Для цього необхідно залучити деяку кількість грошей, навіть не розраховуючи спочатку на великі стратегічні інвестиції. Також потрібно збільшити рівень монетизації економіки за рахунок кредитування обігових коштів, передусім в реальному секторі. При цьому повинні стимулюватися і стратегічні інвестиції, але під контролем цільового і ефективного використання коштів.

Інвестиційна привабливість об'єктів господарювання створює приплив капіталу незалежно від його національної належності. Але оскільки вітчизняний капітал більш доступний і краще орієнтується в ситуації, йому потрібно менше спеціальних законодавчих умов, він може залучатися в прибутковій сфері навіть раніше від іноземного.

Вагомим завданням першого етапу є правове регулювання відтоку грошових коштів з країни. Вирішення даного завдання вимагає комплексного підходу і ретельних розробок. Напрямок цієї роботи є: регулювання імпорту, насамперед споживчого, та зовнішньоторговельних товарообмінних операцій; обмеження давальницьких схем обробки продукції; стимулювання реінвестицій капіталу; підвищення відсоткових ставок на валютні кредити, що обслуговують імпортні операції; встановлення

контролю за рухом капіталу в офшорні зони з можливим тимчасовим обмеженням; залучення вивезеного, а також тіньового вітчизняного капіталу. Для вирішення цього завдання потрібно закріпити визнання факту зміни суспільного ладу, припинити фіскальні перевірки майна, дотримуватися банківської таємниці.

На другому етапі, коли економіка почне набирати оберти, а інвестування — ставати привабливим, необхідно створити загальні умови стратегічного інвестування і контролю за дотриманням національних інтересів.

Значну роль у пожвавленні й піднесенні економіки традиційно виконують зовнішні позики. Вони працюють на розвиток виробництва: трансформуються в інвестиційні кредити або безпосередньо мають характер інвестиційних кредитних ліній. Для України необхідним є дотримання контролю за цільовим використанням позикових коштів і підвищення ефективності управління проектами, що фінансуються за їх рахунок. Використання коштів зовнішніх позик повинно бути суворо підпорядковано структурній політиці держави. Вирішальним фактором піднесення повинна бути мобілізація національних заощаджень у національні інвестиції. Іноземні інвестиції залучають у діючу економіку для прискорення розвитку.

Тактика залучення інвестицій є складовою механізму стимулювання пожвавлення і піднесення економіки, який, у свою чергу, є складовою економічного механізму. Структурно-логічна схема процесу переходу до зростання економіки зображена на рисунку у вигляді взаємозв'язку бюджетної (Б), зовнішньоекономічної (ЗЕ), кредитно-грошової (Г), інвестиційної (І), соціальної (Соц.), структурної (Стр.), правової (П) та фінансової політики [1].

Механізм процесу переходу до зростання рівня економіки повинен базуватись на кредитній та експортній експансії, ослабленні податкового тиску, підтримці пріоритетних об'єктів.

Результат проведеного дослідження полягає в тому, що економічна ідеологія та політика у сфері інвестицій в Україні не повинна будуватися на очікуванні іноземних інвестицій, які, як передбачається, повинні створити імпульси для припливу рецесії і переходу до зростання. Не припинення рецесії залежить від припливу інвестицій, а навпаки, економічне пожвавлення, зростання прибутковості виробництва і поява активних точок зростання на інвестиційній основі. Тому вихід економіки з рецесії повинен статися, в основному, за рахунок внутрішніх ресурсів та зусиль і вимагає режиму, що відрізняється від звичайної конкурентної економіки [2].

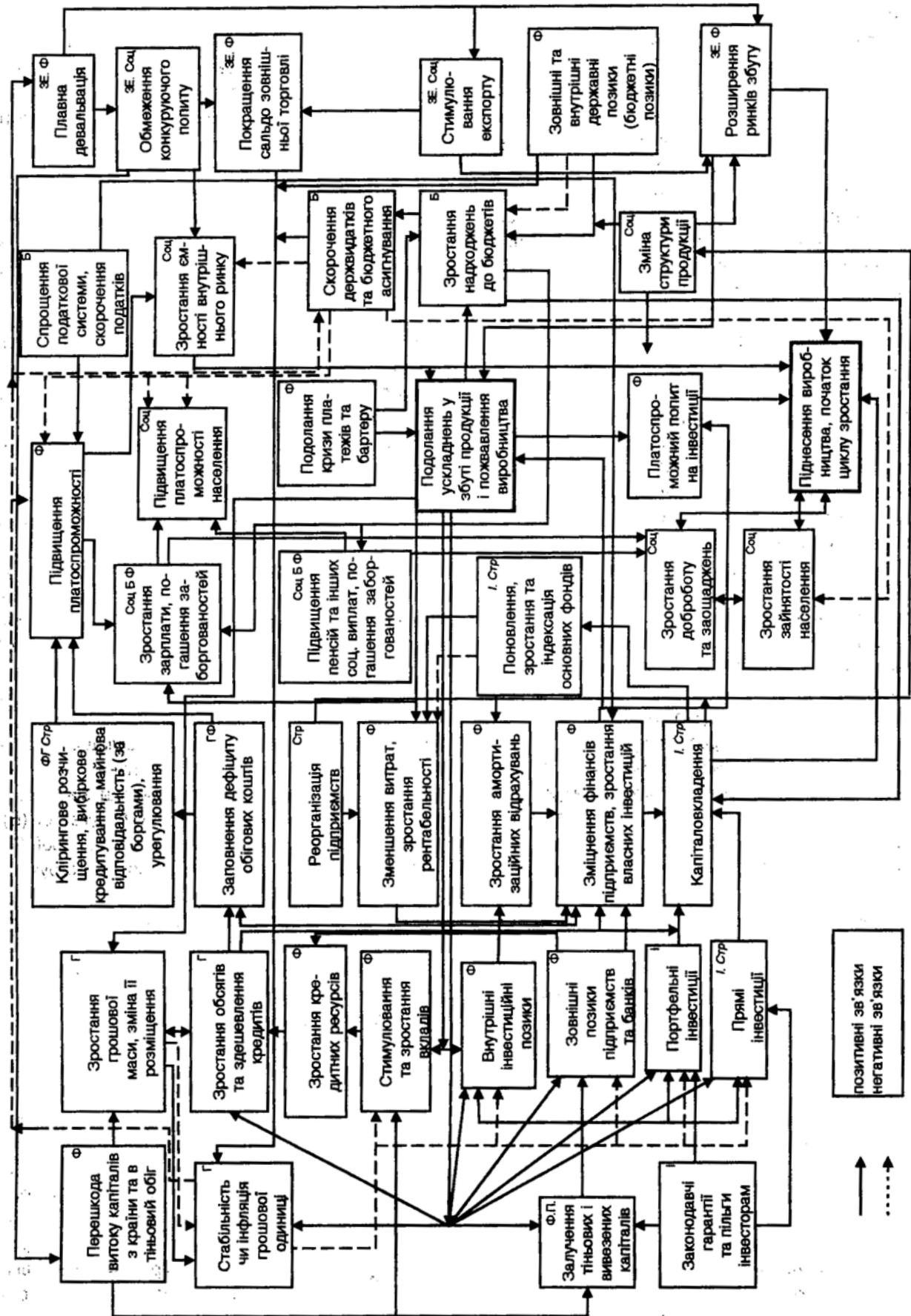


Рис. Структурно-логічна схема формування процесу переходу до підвищення рівня економіки

Комплекс заходів щодо вирішення проблем інвестиційної активності під час виходу із рецесії наведено у таблиці.

Таблиця

Заходи щодо вирішення проблем інвестиційної активності

Основні проблеми, що перешкоджають інвестиціям	Блоки причин, що породжують проблеми	Заходи щодо вирішення проблем
Неможливість ефективного вкладення у зв'язку із загальною депресією і малою еластичністю внутрішнього ринку	Депресія, низька і негативна рентабельність підприємств, дефіцитуюча макроекономічна політика	Політика, що стимулює пожвавлення і піднесення економіки: підвищення рівня монетизації й кредитування, стримування імпорту і відтоку капіталу, спрощення та зниження податків, підтримка точок зростання, сприяння зростання прибутків населення та підприємств
Відтік капіталу в тіньову економіку і за кордон	Низька і негативна рентабельність реальної економіки, високі витрати, слабкість і ненадійність банківської системи	Виведення прибутку з-під прямого оподаткування, довгострокові заходи щодо легалізації тіньових капіталів, упорядкування контролю розрахунків, підготовка програми уряду, яка б користувалася довірою населення
Нестабільність, негарантованість правових умов	Нечітке уявлення законодавцями мети та наслідків законопроектів	Під час створення законів і наказів необхідно консультуватися з практиками, прогнозувати наслідки рішень
Рівень податків на підприємствах	Макроекономічна політика	Реформа податкової системи з метою спрощення і зменшення податків з підприємств
Недостатня маневреність капіталу	Макроекономічна політика, рівень ринкового розвитку	Підвищення рівня кредитування, політика, що стимулює пожвавлення і піднесення економіки, розвиток інфраструктури фондового ринку, стимулювання фондових операцій, розвиток системи страхування фінансової безпеки
Організаційна неефективність підприємств	Застаріла структура і кадри	Приватизація, реструктуризація, включення в транснаціональні об'єднання, підготовка менеджерів
Суперечність і недостатня скоординованість дій	Управління на всіх рівнях	Розробка і використання моделей комп'ютерної технології, обґрунтування рішень і оперативного управління

Отже, можна зробити висновок, що для активізації інвестицій необхідно пожвавити економічну кон'юнктуру, чого можна досягти за рахунок: внутрішніх резервів та відносно невеликих іноземних кредитів і інвестицій; ліквідації бюджетної заборгованості та вирішення проблем неплатежів, погашення заборгованості із зарплати та соціальних виплат; розширення кредитування реального сектору, передусім конкурентоспроможних підприємств; спрощення й зниження податків, зокрема, ліквідації податку на додану вартість, і прямого оподаткування прибутку, зменшення відрахувань, пропорційних фонду оплати праці, з компенсуючим збільшенням податку на майно, вилучення податку на споживання з торгівлі; дестимулювання імпорту тарифного, а також валютного регулювання; стимулювання експорту, фінансово-кредитної та зовнішньої підтримки пріоритетів, передусім інноваційних. Отже, потрібна політика експансії, насамперед, на внутрішньому ринку.

Література: 1. Пересада А. А. Управління інвестиційним процесом. — К.: Лібра, 2002. — 472 с. 2. Махмудов А. Г. Инвестиционная политика и управление. — Донецк: Донбасс, 2000. — 592 с. 3. Балацкий О. Ф., Тепляченко А. М. Управление инвестициями. — Сумы: Издательство СГУ, 2000. — 124 с.

Стаття надійшла до редакції
7.04.2003 р.

УДК 368.5

Нечипорук Л. В.

ПРОБЛЕМЫ СТРАХОВАНИЯ УРОЖАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ КУЛЬТУР В УКРАИНЕ

The peculiarities of crop insurance are analysed. The main problems and prospects for development of crop insurance market in Ukraine are revealed.

Аграрный сектор, составляющий основу продовольственной безопасности страны, не демонстрирует успехов в реализации меха-

© Нечипорук Л. В., 2003

низма страхования. Если в целом в Украине страхуется лишь 10% рисков, тогда как на Западе — 90 – 95%, то на сельскохозяйственные риски приходится 1% всех договоров страхования, заключенных страховыми компаниями за последний год.

Несмотря на формирование в Украине нового направления исследований страховых отношений, что нашло отражение в трудах отечественных ученых С. Осадца [1], В. Базилевича [2], Н. Внуковой, Н. Клапків, проблема оптимизации страховой защиты в аграрном секторе экономики в теоретическом и методологическом плане недостаточно освоена, что и объясняет выбор темы, целей и задач данной статьи.

Главная цель работы состоит в выявлении отличительных особенностей механизма страхования сельскохозяйственных культур и направлений совершенствования данного вида страхования в Украине.

Для ее реализации необходимо решить следующие задачи: рассмотреть страхование как инструмент управления рисками гибели сельхозкультур; выявить проблемы, возникающие на рынке страхования.

В статье применены методы анализа и синтеза, являющиеся, в свою очередь, составной частью метода материалистической диалектики.

Страхование урожая сельскохозяйственных культур в Украине сопряжено со следующими проблемами:

1. Нестабильность страховой системы при страховании в целом сельскохозяйственных рисков.

Система страхования сельскохозяйственных рисков, сложившаяся на сегодня в Украине, не может обеспечить распределения рисков ни во времени, ни географически, так как большинство страховых компаний в Украине образовалось довольно недавно, что не дало возможности накопить исторические данные относительно наступления страховых случаев и осуществления выплат. Географическому распределению рисков препятствует и разделение сфер влияния между сравнительно большим для территории Украины количеством страховых компаний, которые страхуют сельскохозяйственные риски или собираются выходить на этот рынок. Сегодня с целью реализации обязательного

страхования урожая сельскохозяйственных культур и многолетних насаждений лицензию получили более ста страховщиков Украины, что, бесспорно, превышает емкость страхового поля.

При этом в большинстве случаев перестрахование урожая в Украине в целях обеспечения финансовой устойчивости страховых операций невозможно, так как высок уровень рисков и объем ответственности, присущий данному виду страхования. Не случайно в конце 2002 года рядом украинских страховых компаний было достигнуто соглашение относительно создания Пула по обязательному страхованию урожая сельскохозяйственных культур и подписания договора со швейцарской перестраховочной компанией Франкона.

2. На развитие страхования аграрного сектора негативно влияет отсутствие у хозяйств оборотных средств.

Зафиксировано заметное ухудшение ситуации в аграрном секторе: так, в 2002 году совокупная прибыль зерновых хозяйств сократилась по сравнению с 2001 годом на 1,5 млрд. грн., а реальный прирост валового производства в целом по АПК в 2002 г. составил 3,8% по сравнению с 9,9% в 2001 г. [3, с. 19].

Одним из методов решения вопроса, связанного с недостаточностью у фермеров средств на страхование, является введение системы государственных компенсаций части страховых премий, что предусмотрено Постановлением Кабмина №1000 от 11.07.2002 г., но обещанные средства на компенсацию 50% страховых взносов сельхозпроизводителей так и не были запланированы в бюджете Украины на 2003 год. И только когда стало известно о катастрофических последствиях зимы (по данным Минагрополитики, озимые погибли на 3,5 млн. га, или на 43% площадей, общие потери сельхозпроизводителей составили около 1,5 – 2 млрд. грн.), из фонда Министерства чрезвычайных ситуаций было обещано выделить на пересев 100 млн. грн.; что в десять раз меньше необходимого аграриям. Если бы такая сумма была направлена на компенсацию страховых взносов, то аграрии внесли бы не менее 200 млн. грн. и застраховались бы на 2,5 млрд. грн. (даже при высокой ставке — 8%), а это покрыло бы все затраты на пересев полей, на которых погибли озимые [4, с. 36].

Вместе с тем осуществление страхования сельскохозяйственных рисков в обязательной форме не отвечает нормам классического страхования. Страховые тарифы, утвержденные Постановлением, являются заниженными для страховщиков и весьма высокими для сельскохозяйственных производителей. Наиболее классическими в страховании урожая являются риски его неполучения или недополучения в результате вымерзания, града, ливней, бури, урагана, паводка, пожара, засухи. Страховые тарифы по комплексу этих рисков применяются довольно высокие (5 – 12%). В классическом страховании будущего урожая размер франшизы устанавливается в пределах от 25 до 50%, что совершенно оправданно и позволяет установить оптимальную стоимость страхового покрытия. Некоторые страховщики Украины предлагают дешевое страхование будущего урожая на добровольной основе. Снижение стоимости страхования при этом достигается путем введения в договор страхования серьезных ограничений при определении страховых рисков и порядка расчета выплаты страхового возмещения, что обеспечивает псевдострахование.

Тарифы, не покрывающие затраты страховщика, обеспечивают: недобросовестную конкуренцию среди страховых организаций и невыполнение страховыми организациями взятых на себя обязательств. Для устранения такого положения целесообразно ввести нижний предельный размер тарифов. Каждая страховая компания должна применять к тарифной ставке корригирующие коэффициенты в зависимости от вероятности наступления страхового случая, уровня агротехнологии предприятия, его страховой истории и т. д.

3. Сохраняется низкая культура страхования сельскохозяйственных рисков у потенциальных страхователей. Значительная часть сельхозпроизводителей не доверяет страховым компаниям, считая, что при наступлении страхового случая их шансы получить возмещение являются незначительными.

В настоящее время наиболее популярной формой сельхозстрахования является страхование будущего урожая как объекта банковского залога под нажимом банков при выдаче кредитов. Так, по данным Международной финансовой корпорации, 85% договоров страхования сельскохозяйственных объектов составляют

соглашения страхования банковского залога, что является обязательным условием предоставления кредита. В большинстве случаев такое страхование носит условный характер. Оно ограничивается страхованием от локальных стихийных бедствий (пожара, града, бури), что намного дешевле, чем от всего набора рисков, — 0,6 – 0,8%. Иногда страхование проводится более чем формально: заключаются соглашения на страхование от вытаптывания урожая дикими животными (ставка 0,3%) и даже от цунами (ставка 0,01%).

На первый взгляд, такое страхование было выгодно как сельхозпроизводителям, так и банкам. Крупные страховые взносы существенно ослабляют финансовое положение аграриев и увеличивают риск невозврата кредита. Банки извлекают выгоду за счет страхования по сокращенной программе только в аффилированных с ними страховых компаниях. Благодаря этому страховые компании при банках в течение 2002 г. завоевали значительную часть рынка страхования в сельском хозяйстве.

Такая ситуация — не исключение, она характерна и для других сегментов рынка. В целом, по оценкам экспертов, емкость страхового рынка Украины составляет около 500 млн. долл. Из них доля реального страхования — не более 100 млн. долл. Остальная часть приходится на различные оптимизационные с точки зрения налогообложения схемы и на перекачку денег за рубеж под видом страховых премий иностранным компаниям-перестраховщикам. Исходя из этого, можно сделать вывод, что сегодня на рынке доминируют "кэптивные" компании, находящиеся под влиянием различных коммерческих структур [5, с. 8].

4. Низкий уровень технологии производства сельскохозяйственной продукции.

Каждый договор страхования подписывается с приложением — технологической картой, в которой определено, какие операции (например, сколько удобрений внести) и в какой срок обязывается выполнить сельхозпроизводитель. Даже если страхователи не соблюдают агротехнологий, они имеют право на возмещение, но в неполном объеме — с поправкой на снижение урожая из-за несвоевременного посева и т. п. Но ни одна компания не страхует от снижения урожая из-за несоблюдения агротехнологий. Поэтому причиной невыплаты стра-

ховки может быть и нарушение технологии производства.

Подводя итоги изложенного выше, можно сделать вывод о том, что стратегическим направлением развития страхования сельскохозяйственных рисков в Украине должно стать создание единых согласованных принципов деятельности страховых организаций Украины на данном сегменте рынка.

В Украине обязательное страхование в том виде, в котором оно существует, не приносит пользы ни страхователям, ни страховщикам. Гораздо полезнее для обеих сторон развивать добровольное страхование от реальных рисков по приемлемым тарифам.

Существует потребность и основания для внедрения государственных программ поддержки страхования урожая, поскольку, как показывает международный опыт, без этого страхование является весьма дорогим для сельскохозяйственных производителей.

Вместе с тем важно подчеркнуть, что тарифная политика страховщиков на современном этапе не может быть достаточно эффективной по следующим причинам: отсутствуют надежные статистические данные о фактах наступления неблагоприятных для сельскохозяйственного производства естественных явлений и объемах недополученного по этим причинам урожая; у страховщиков нет достаточного опыта в оценке рисков сельскохозяйственного производства.

Наиболее перспективными направлениями развития сельхозстрахования являются: концентрация страховой системы, то есть утверждение на рынке ограниченного количества страховых компаний, которые занимаются страхованием сельскохозяйственных рисков; отказ от страхования, которое покрывает широкий спектр рисков, в пользу страхования от отдельных рисков. В то же время следует учитывать, что современные условия агробизнеса диктуют необходимость расширения перечня рисков, например, введения страхования не только количественных показателей урожая, но и качественных (сахаристость сахарной свеклы).

В дальнейших научных разработках автор предполагает выявить факторы, обуславливающие эффективность участия страховщиков в управлении рисками выращивания урожая сельскохозяйственных культур, и разработать концептуальные подходы для оптимизации

тарифной политики страховых компаний на данном сегменте рынка.

Литература: 1. Страхування: Підручник / Керівник авт. кол. і наук. ред. — докт. екон. наук, проф. С. С. Осадець. — К.: КНЕУ, 1998. — 528 с. 2. Базилович В. Д. Страховий ринок України. — К.: Знання, 1998. — 374 с. 3. Слинько Д. Банки "обережніше" кредитуватимуть АПК // Галицькі контракти. — 2003. — №11 — С. 18 – 19. 4. Малиновський Б. Суцільний страховий випадок // Галицькі контракти. — 2003. — №14. — С. 36 – 37. 5. "Карманный" бизнес // "Українська Інвестиційна Газета". — 2003. — №42 (369). — С. 8.

Стаття надійшла до редакції
29.05.2003 р.

УДК 331.108:159.98

Вальчук Т. Л.

ДИАГНОСТИКА КОГНИТИВНО-ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛА ПО МАЙЕРС-БРИГГС И МОДЕРНИЗАЦИЯ ОПИСАНИЙ ТИПОВ ЛИЧНОСТИ

The author presents the results of the analysis of such scientific problem as vector model identification of types by Myers-Briggs aimed at the rational personnel management. The features of sixteen NF-, NT-, ST-, SF-personnel types applied to the usage of personnel typology in management are described in the article. These descriptions are worked out towards shortening of verbal redundancy, as well as eliminating modality and uncertainties.

Для рассмотрения как теоретических, так и практических аспектов эффективного применения типологии персонала Майерс-Бриггс [1; 2], равно как и других типологий (геометрической и ментальной [3; 4]), необходимо иметь описания соответствующих типов. В соответствии с принятыми представлениями [3] при исследовании когнитивно-социальных свойств личности применяются проективные методики, сущность которых состоит в том, что в качестве стимулирующего материала используются сконструированные исследователем достаточно размытые ситуации. При этом реакции человека на ситуацию могут быть разными, однако

он выбирает, как правило, предпочтительную для него. Предпочтительная реакция личности и обнаруживает её так называемую проекцию, или конструкт.

Таким образом, описание проекций является исходным описанием главных характеристик в терминах менеджмента. Как правило, подобные описания представлены в психолого-философской литературе в вербальном виде, который содержит информационную избыточность, модальности, размытости и т. п. Это относится ко всем известным типологиям. Указанный недостаток весьма затрудняет автоматизированную интерпретацию типов.

Типология И. Майерс-Бриггс также носит проеكتивный характер. Для удобства описания структура типов приведена в табл. 1, а исходные вербальные описания представлены в работе [2, с. 763 – 768]. Два средних индекса обозначают когнитивную компоненту, а два крайних — личностную. Целью работы является модернизация исходных описаний с целью сокращения вербальной избыточности, а также устранения модальностей и неопределённостей.

Таблица 1

Структура NF-, NT-, ST-, SF-типов согласно И. Майерс-Бриггс

Ядро типологии Оболочка типологии	S (сенсорный) – T (мыслительный)	S (сенсорный) – F (чувствительный)	N (интуитивный) – F (чувствительный)	N (интуитивный) – T (мыслительный)
I (интроверт) – J (решающий)	I-ST-J	I-SF-J	I-NF-J	I-NT-J
I (интроверт) – P (перцептивный)	I-ST-P	I-SF-P	I-NF-P	I-NT-P
E (экстраверт) – P (перцептивный)	E-ST-P	E-SF-P	E-NF-P	E-NT-P
E (экстраверт) – J (решающий)	E-ST-J	E-SF-J	E-NF-J	E-NT-J

Приведем основные характеристики NF-типов

ENFJ. Стремятся к сотрудничеству и ценят готовность к нему других. Проявляют интерес и заботу, обеспокоены делами других и готовы им помочь, даже если просьбы чрезмерны. Терпеливы, редко критикуют, доверяют другим и понимают их. Свободно пользуются вербальными средствами, в особенности устной речью, без стеснения высказываются перед аудиторией.

Обладают редкой способностью к эмпатии. Внимательны к эмоциям и взглядам других. Проявляют обеспокоенность в связи с проблемами близких. Способны понимать других с завидной точностью, хорошо социализированы. Покладисты, стараются сделать кому-то приятное. Любят определённость и организованность. Абсолютно надёжны.

INFJ. Больше других типов поддаются воздействию своего архетипического материала. Ориентированы на возможности. Сложно устроены. Экстра-сенсорное восприятие присуще данному типу более, чем другим. Обладают живым воображением, склонны к мистике, более поэтичны, чем другие типы. Искусны в метафоре, их устной и письменной речи присущи элегантность и сложность. Обладают прекрасными лингвистическими способностями. Обычно успешны в учении, способны к творчеству. Серьёзно относятся к работе, с удовольствием занимаются теоретической деятельностью. Обнаруживают навязчивое стремление к высокому качеству.

Стремятся поддерживать благополучие других и искренне радуются, помогая друзьям. Развита способность к эмпатии. В личном общении проявляют неординарную теплоту, энтузиазм и понимание партнера. Деликатны по отношению к другим.

Не являясь лидерами, способны влиять, оставаясь "за сценой". Сдержанны и не до конца понятны. Легкоранимы, стараются жить в своём собственном мире. Обладают значительной стойкостью, ценят определённость. Способны на компромиссы, так как считают конфликты неприятными и разрушительными.

Способны также к высокой концентрации, оригинальны и не лишены организаторских способностей. Могут работать в одиночестве и сосредоточенно, любят решать трудные задачи. Умеют слушать, готовы помогать и сотрудничать. Серьёзная критика для них разрушительна. Могут терять уверенность в себе во враждебных, недружелюбных условиях, а при постоянном неодобрении стать несчастными, пассивными и даже физически заболеть. Круг привязанностей довольно узок, но их дружеские отношения, как правило, длительны.

ENFP. Стремятся к подлинности. Сильные эмоциональные переживания считают жизненно необходимыми. Постоянно исследуют внешнее окружение, они проникательные наблюдатели. Гиперчувствительные, всегда готовы действовать, готовы

к чрезвычайным обстоятельствам. Имеют тенденцию верить тому, что подтверждает их пред-
рассудки. Могут быстро заскучать, не любят повторений.

Активно утверждают свою независимость, не признают субординацию как во внутреннем мире, так и по отношению к другим. Постоянно окружены людьми, которые пользуются их мудростью, смелостью, воодушевлением, следуют за ними.

Определённо оптимистичны, проявляют энтузиазм, изобретательны, с богатым воображением, и им удаётся почти всё, за что принимаются. С удовольствием изобретают новые способы действий. Оспаривают принятые способы действий, стремясь сделать по-своему. Нуждаются в обратной связи с окружающими.

INFP. В обращении спокойны, приятны. Часто считаются скрытными и даже стеснительными, в то же время не считают себя отстранёнными. Они — идеалисты. Имеют развитое чувство чести, основанное на собственных принципах. Стремятся проводить определённую линию жизни. Предпочитают красоту безобразию, хорошее — плохому, моральное — безнравственному.

Хорошо адаптируются, любят новые идеи и информацию, в большинстве случаев хорошо их усваивают, хотя могут сохранить психологическую дистанцию. Сохраняют спокойствие в сложных ситуациях, но теряют терпение перед лицом рутины. Заинтересованы в обучении. Ценят гармонию и могут прилагать много усилий для ликвидации конфликтов. Их дом — это их крепость.

Основными чертами, присущими NT-типам, являются следующие.

ENTJ. Любят командовать, наводить порядок там, где они оказываются. Стремятся освоить стратегию и цели, а не правила и процедуры. Больше доверяют эмпирическим выводам, чем интуиции. Лояльны к установленным процедурам, если обнаруживают в них некоторый смысл. Не могут лидировать. Ответственны, с удовольствием работают как администраторы.

INTJ. Наиболее уверенные в себе из всех типов. Живут в мире собственных мыслей. Процесс принятия решений не составляет для них труда. Смотрят в будущее, а не в прошлое. Строят системы и действуют на основе теоретических схем. Авторитет сам по себе не производит на них впечатления.

Крайние прагматики. Открыты всему новому. Склонны к логике и готовы следовать тому, что выглядит логичным, следя за последствиями применения идей. Неработающие теории быстро ими отторгаются. Стремятся к завершённости, предвидят отдалённые последствия. Трудности рассматривают как повод к проявлению творческой инициативы.

Чрезмерно требовательны и придирчивы к другим. Стремятся требовать от других, чтобы те несли такой же груз, какой они берут на себя. Больше ориентированы на нужды организации, чем на нужды людей.

Наиболее независимые из всех типов. Ни мужчины, ни женщины не расположены к выражению чувств. Временами выглядят холодными, замкнутыми, нечувствительными. Не всегда готовы идти навстречу другим. Имеют большую потребность в независимости, автономии, безразличии или критику в свой адрес переносят невозмутимо, особенно когда считают её справедливой. Обладают большой потребностью в личном пространстве.

ENTP. Работают с воображением. Готовы к неожиданностям и чувствительны. Ищут лучшие пути, заинтересованы в новых проектах, действиях и процедурах. Восхищаются многим, им легко доставить удовольствие. Умеют в очаровательной манере игнорировать стандартное, традиционное или утверждённое авторитетом.

Ценят идеи, которые позволяют намечать возможные цели и действия. Способны к импровизации и обладают талантом добиваться своего в любой ситуации. Могут быть чарующими собеседниками, могут намеренно спорить; больше, чем другим типам, им удаётся занимать доминирующее положение. Могут идти против течения просто из удовольствия, доказывая свои возможности. Их юмор и оптимизм заразительны, они легко взаимодействуют с коллегами.

Хорошо ориентируются в функционировании организации и успешно действуют. Они понимают контрагентов, а не оценивают их и их действия.

INTP. Созидатели. Авторитет не производит на них впечатления. Отрицательно относятся к чрезмерности и непоследовательности, ценят интеллект и могут быть интеллектуальными снобами. Для них мир существует прежде всего для того, чтобы его понимать. Мастера решать трудные задачи и проблемы.

Предпочитают работать спокойно, не отвлекаясь, и часто в одиночестве. Временами — в работе целиком. Живут в мире книг или компьютеров и выходят из него только тогда, когда это становится физически необходимо. Их внутренний мир трудно узнать, они склонны к стеснительности по отношению ко всем, кроме близких друзей; их отстранённость довольно трудно преодолеть.

Рассмотрим основные черты ST-типов.

ESTJ. Ответственны. Знают свои обязанности и не стараются увильнуть от их выполнения. Пунктуальны. Следуют установленному порядку, точны, аккуратны. В отношениях следуют традициям и ритуалам. Надёжны, стойки. Успешно организуют дело, любят порядок. Оценивают других принятыми мерками, реалистичны, принимают существующий порядок вещей.

ISTJ. Надёжны. Довольно спокойны и серьёзны. Необычайно упорны, обстоятельны, интересуются деталями, конкретными процедурами, правильны, устойчивы и стабильны. Работают спокойно, терпеливы. Слово "долг" для них значимо. Не любят и не доверяют вычурности в речи, одежде и домашней обстановке. Ничего бессмысленного.

ESTP. Изобретательны. Дружелюбны, привлекательны, с заметными элементами театральности. Социально искусны, прекрасно манипулируют людьми и ситуациями. Все их действия рассчитаны на аудиторию, они остроумны. Увлекаются рискованными затеями. Безудержные прагматики — цель для них оправдывает средства. Незаменимы в организации деятельности многих людей, требующей согласованности, переговоров, торговли, хотя их пренебрежение деталями может привести к проблемам.

Обаятельны, популярны и непредсказуемы. Отношения с другими очень зависят от того, что от них можно получить. Плохо переносят беспокойство и стремятся избегать ситуаций с напряжёнными отношениями. Хорошо понимают афоризм: "Быстро путешествует тот, кто делает это в одиночестве".

ISTP. Жизнь для них подобна искусству: она ценна сама по себе. Предпочитают поступки, порождённые импульсом, а не целью. Стараются поступать по-своему, считают себя свободными в выборе следующих шагов. Часто бесстрашны. Больше других подвержены скуке.

Импульсивны, готовы бросить надоевшее дело в любой момент. В деловом общении не проявляют

особых речевых способностей. Знают, что такое слава.

Сформулируем наиболее характерные черты SF-типов.

ESFJ. Наиболее социальные из всех типов. Главная опора установленного порядка. Прекрасные хозяева и хозяйки. Начинают называть людей по имени уже после первого знакомства. Заботятся о том, чтобы всем было удобно и интересно.

Нуждаются в одобрении. Сострадательны и организованны. Дружелюбны, успешны в торговле. Наиболее приятный из всех типов. Уважают правила и подчиняются им, лояльны. Чётко судят о том, что следует и чего не следует делать. Наслаждаются общением с публикой. Ориентируются на статус и часто подчиняются авторитету. Сентиментальны. Жизнь для них — это люди и события, а не идеи и принципы.

ISFJ. Главное желание — быть нужным. Высоко ценят традиции и экономность. Считают, что хорошей работой можно заслужить хороший отдых, готовы работать долгие часы.

Принятый порядок редко ставится ими под сомнение. Рекомендации в книгах принимают как закон. Очень надёжны, лояльны и посвящают себя не месту, а человеку. Ценят материальные ресурсы и питают отвращение к их неправильному использованию или расточительству. Они — трудолюбивые, придерживаются традиционных взглядов.

ESFP. Деятельны, излучают тепло и оптимизм. С ними весело, они чрезвычайно щедры, не остаются в одиночестве, любят бурную деятельность. Их лицо излучает счастье.

Прекрасные собеседники, любят поесть, попить, повеселиться. Им нравится развлекать людей, их дом обычно наполнен гостями, приятно проводящими время. Склонны к импульсивности, очень плохо переносят напряжение и тревогу. Любят работать с людьми и без труда составляют о них точное мнение.

ISFP. Чувствительные люди, художники. Наиболее непонимаемые из всех типов, выражают себя через действия и изобразительные средства. Импульсивны, ведут эпикурейский образ жизни, ориентируясь на "здесь и сейчас". Не любят планировать, готовиться, ждать. Ценят свою импульсивность и считают её основой своей жизни. Начатое дело правит ими: на гору надо карабкаться просто потому, что она есть.

Настроены на восприятие цвета, линии, фактуры, прикосновения, движения; видят и слышат гармонию лучше других. Обычно не проявляют интереса к развитию своей устной и письменной речи.

Методика (*Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI), то есть *вопросник личностный*) разработана в 1962 г. [2]. Она предназначена для классификации испытуемых по типологии К. Юнга. Методика состоит из 160 вопросов, 52 из которых — ассоциативные, остальные — предполагают оценку испытуемым своих индивидуальных наклонностей.

Ассоциативные задания основаны на выборе варианта из пары слов, имеющих противоположные значения. Например: какое из слов для вас более привлекательно: прощать — терпеть, кто — что, знак — символ, анализировать — симпатизировать? Методика включает также вопросы с предлагаемыми вариантами ответов:

1. Вас больше заботят:
 - а) чувства людей;
 - б) их права.
2. Выслушивая новую идею, вы больше стремитесь:
 - а) узнать о ней всё;
 - б) рассудить, верна она или нет.
3. Когда вы обнаруживаете, что, несомненно, допустили ошибку, вы:
 - а) склонны признать свою ошибку;
 - б) не признаёте свою ошибку, хотя все о ней знают;
 - в) настаиваете, что вообще никогда не ошибаетесь.

Показатели тестируемого рассчитываются по четырём шкалам типологии. Большая сумма баллов соответствует выраженности предпочтения. В многочисленных исследованиях подтверждается валидность и надёжность MBTI.

Приведём количественные оценки типов, полученные на обширных (более 4 000) нормативных данных, для американцев.

Приведенные в табл. 2, 3, 4 значения процентов следует считать приблизительными.

Таблица 2

Статистика простых типов

Простой тип	E	I	S	N	T(Σ/мужч.)	F(Σ/женщ.)	J	P
%	75	25	75	50	50/60	50/60	50	50

Таблица 3

Статистика комбинаций

Комбинация типов	S-P	S-J	N-T	N-F
%	38	38	12	12

Таблица 4

Статистика полных типов

Полные типы	S-T	S-F	N-F	N-T
I-J [%]	ISTJ - 6	ISFJ - 6	INFJ - 1	INTJ - 1
I-P [%]	ISTP - 13	ISFP - 5	INFP - 1	INTP - 1
E-P [%]	ESTP - 13	ESFP - 13	ENFP - 5	ENTP - 5
E-J [%]	ESTJ - 13	ESFJ - 13	ENFJ - 5	ENTJ - 5

Сведений об использовании рассмотренной типологии в СССР и СНГ нет [4, с. 167 – 168].

Таким образом, в статье выделены четыре когнитивные категории шестнадцати типов персонала типологии И. Майерс-Бриггс, а также представлены подробные вербальные описания характеристик каждого из типов. Оригинальные описания доработаны в смысле сокращения вербальной избыточности. В представленном виде описания удобны для использования в практике менеджмента.

Следует акцентировать внимание на том факте, что представленные описания являются не только результатом многолетних наблюдений за поведением людей, но и классифицированы в фундаментальных координатах-предпочтениях, которыми представляются когнитивные особенности личности и её социальная активность. На основании изложенного можно предположить, что рассмотренная типология представляется эффективным, а не наукообразным, практическим инструментом.

Литература: 1. Myers, I. B., McCauley, M. H.: *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1985. 2. Бриггс-Майерс И., Мак-Колли М. Х., Хэммер А. Л. Типология Майерс-Бриггс. Психология индивидуальных различий /Под ред. Гиппенрейтер Ю. Б., Романова В. Я. — 2-е изд. — М.: <ЧеРо> НОУ Моск. психосоциальный институт, 2002. — С. 755 – 775. 3. Анастаси Анна, Урбина Сюзан. Психологическое тестирование. — 7-е межд. изд. — СПб.: ПИТЕР, 2002. — 688 с. 4. Бурлачук, Л. Ф., Морозов С. М. Словарь-справочник по психодиагностике. — 2-е изд. — СПб.: ПИТЕР, 2001. — 520 с.

Стаття надійшла до редакції
25.04.2003 р.

УДК 330.1

Белоусенко М. В.

ПРОБЛЕМА ПРОИСХОЖДЕНИЯ ФИРМЫ В НЕОИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ТЕОРИИ

The article focuses on the necessity of analysis of the firm as the main economic unit of industrial society. It is shown that neo-classical approach does not facilitate such analysis. The essence of alternative neo-institutional approach is examined on the basis of O. Williamson's works. Theoretical shortcomings of this stand are discovered. Some measures for improving the methodology of neo-institutional theory of the firm are proposed.

Неоклассическая экономическая теория не ставит вопрос о природе, происхождении и эволюции фирмы. Вся информация об этом хозяйственном субъекте исчерпывается производственной функцией, которая отражает технологический процесс трансформации факторов производства в готовый продукт, и системой ценовых ограничений, связанных со структурой относительных цен на ресурсы и готовую продукцию. Фирма для стандартной экономической теории (mainstream) — не имеющий внутренней структуры "черный ящик" [1, с. 51 – 52; 2, гл. 1; 3, с. 97].

В статье "Теория фирмы на пороге XXI века" [4] отмечено также то, что и марксизм во многом в этом вопросе похож на неоклассику: в "Капитале" К. Маркса есть множество ярких описаний фабрики, но, как ни странно, совершенно нет ее научного определения [5, с. 328 – 510]. Фирма (предприятие) в марксизме отсутствует, есть только "узел" отношений "капиталист – наемный рабочий", в рамках которого происходит воспроизводство стоимости.

Очевидно, однако, что весь ВВП производится именно фирмами, в рамках фирм экономические агенты получают свойственные им социальные роли, реализуют свои интересы, воспроизводят самих себя путем присвоения доходов, вступают в отношения друг с другом, приобретают профессиональные знания и уме-

ния, во многом формируются как личности и т. д. Фирма — это основной, неразложимый на еще более малые составляющие строительный элемент экономической системы, его клетка. Именно от поведения этой клетки, от обменных процессов, происходящих внутри нее, зависит экономическое здоровье нации. Поэтому она и должна являться исходным пунктом любого глубокого исследования экономических процессов.

И в последние несколько десятилетий в экономической теории осуществлен прорыв в области исследования хозяйственной организации, который произошел благодаря статье Р. Коуза "Природа фирмы" [6, с. 33 – 52]. Основное новшество, которое внес в науку Р. Коуз, — понятие транзакционных издержек, под которыми он понимал издержки использования рыночного механизма цен [6, с. 37]. Считается, что если бы транзакционные издержки были равны нулю, то фирм в рыночной экономике не было бы.

Наиболее крупным исследователем в институциональной теории фирмы на сегодня является Оливер Уильямсон. Оценка его концепции и лежит в основе данной статьи. Главной целью является критическое осмысление тех факторов, которые О. Уильямсон кладет в основание появления и эволюции фирмы в рамках индустриального общества, и исследование возможных путей совершенствования институциональной теории фирмы.

История индустриального капитализма с точки зрения эволюции фирмы выглядит следующим образом: начало этой формации было положено, когда капиталист-купец начал предлагать самостоятельным ремесленникам своими орудиями труда производить из его сырья какие-то блага на продажу (по-английски это называется putting-out system), затем на смену им пришла капиталистическая фабрика, которая характеризовалась централизацией больших команд рабочих под управлением одного капиталиста-собственника, а в XX веке появилась многодивизиональная корпорация с целой бюрократической иерархией наемных менеджеров. Почему так произошло? Почему развитие индустриального общества пошло по пути возникновения и функционирования именно капиталистического предприятия, а не, скажем, рабочих кооперативов? Ответ О. Уильямсона прост: потому, что капиталистическая фабрика и

крупная корпорация более эффективны по сравнению с иными организационно-институциональными формами, так как они значительно больше экономят на трансакционных издержках [7, р. 133 – 137]. Объясняет он это тремя факторами: ограниченной рациональностью, специфичностью активов, оппортунистическим поведением. В середине XX века Г. Саймоном в качестве альтернативы неоклассическому подходу "экономического (рационального) человека" была выдвинута также концепция человеческой природы [8].

Уильямсон начинает свою теорию со следующего положения: "Вначале были рынки" [9, р. 87]. В некоторый момент времени (который никак не специфицирован [10, р. 71 – 72]) экономика представляла собой неопределенное множество независимых, юридически самостоятельных агентов, часть из которых были собственниками машин и оборудования, а часть — собственниками рабочей силы. Отношений найма не существовало. Агенты хотели бы вступать друг с другом в обменные контрактные отношения так, чтобы те, кто владеет машинами, предоставляли их услуги тем, кто владеет лишь рабочей силой, как арендаторам, и наоборот. Такие контракты ничем не отличались бы от тех, которые покупатель заключает с продавцом на рынке любого другого товара. Но агенты не могут записать в контракте относительно приобретения услуг рабочей силы все возможные последствия, а именно: если контракт заключается на длительный срок, скажем, с 1 января по 31 декабря такого-то года, то невозможно точно предвидеть до начала действия самого контракта (*ex ante*, в терминах Уильямсона) какую работу, какого качества и в каком объеме рабочий должен будет выполнить, например, 18 июня в первой половине дня. Это следствие ограниченной рациональности. Известными являются только самые общие условия работы, касающиеся общего ее направления, но не деталей и последствий. Из этого следует, что контракт является несовершенным (*incomplete contract*). А если так, то рабочие после заключения этого договора (*ex post*) могут вести себя оппортунистически: не соблюдать условий контракта, особенно тех, которые не были должным образом "прописаны" в нем, снижая интенсивность работы, ее качество и т. д., претендуя при этом на ту же зарплату.

Безусловно, дисциплинирующим фактором является угроза увольнения со стороны работодателя-капиталиста. Но в данном случае в действие вступает второй фактор — специфичность активов, которыми владеет капиталист-работодатель. Дело в том, что когда он на свои деньги построил фабрику, то тем самым создал специфические активы, то есть его машины и оборудование не могут быть с легкостью проданы, снова превращены в деньги и затем инвестированы в иную отрасль. Оборудование является приспособленным именно для этой отрасли и для этих рабочих, и его трудно продать для использования где-либо еще без потери части стоимости, а значит, часть издержек на приобретение средств производства будет для собственника невозвратными издержками (*sunk costs*). Капиталист, таким образом, не выигрывает много от увольнения рабочего, так как у него нет возможности переналадить оборудование для выполнения иных функций, и поэтому ему придется снова искать рабочего, который обладает такой же квалификацией, что и уволенный, или обучать нового рабочего за счет фирмы, а это все — дополнительные издержки. Поэтому капиталист, с целью снижения трансакционных издержек оппортунистического поведения, вынужден создать специальную структуру, которая бы обеспечивала постоянный мониторинг поведения рабочих, дисциплинировала их и не давала возможности вести себя оппортунистически.

Именно поэтому на смену мелкой ремесленной мастерской и надомной системе пришла фабрика. Но фабрика тоже не позволяла достаточно эффективно экономить на трансакционных издержках, и поэтому ее сменила современная корпорация, основной характерной чертой которой является наличие огромной, внутренне структурированной иерархии наемных менеджеров, обеспечивающих выполнение рабочими их контрактных обязательств. В этом смысле она более эффективна по сравнению со всеми альтернативными вариантами организационно-институционального устройства экономики. Современному деловому предприятию легко дать определение: "...у него есть две специфические характерные черты: оно состоит из множества отдельных производственных подразделений и управляется иерархией наемных менеджеров" [11, р. 1]. Модель возникновения фирмы представлена на рисунке.



Рис. Модель возникновения фирмы по О. Уильямсону

Таким образом, капиталисты и менеджеры способствуют повышению эффективности индустриальной экономики, гарантируя себя от оппортунистического поведения рабочих, тем самым создавая для общества возможность массового производства товаров и услуг. Власть собственника средств производства и менеджера в рамках иерархического аппарата управления фирмы в таком случае происходит вовсе не из стремления алчных капиталистов выжать из рабочих как можно больше труда, не из их стремления усилить власть и контроль над рабочими для получения максимума прибыли, как полагали марксисты и некоторые радикальные экономисты на Западе [12], а для достижения эффективности общественного производства, которую рабочие, захваченные своими узкими интересами (*self-interested-behaviour-with-guile*, по Уильямсону), понять и увидеть не в состоянии.

Первое возражение, которое вызывает представленная концепция в связи с исходным пунктом О. Уильямсона "вначале были рынки", является неадекватным описанием реальной истории. Это миф. История индустриального капитализма не знала такого момента, когда фирмы не существовали. Рынок никогда ничего не производит, рынок — это особый тип взаимосвязи между уже существующими фирмами [13, р. 44]. И ремесленная мастерская, и надомная система, и крупная корпорация — все это фирмы, которые предшествовали друг другу на эволюционном пути развития, и не было никогда такого в истории капитализма, чтобы был рынок, но не было фирм как иерархических образований, в которых, несмотря на контрактный характер взаимоотношений, всегда существовала власть собственников (менеджеров) над рабочими.

Следующим критическим пунктом является концепция ограниченной рациональности. Здесь у Уильямсона наблюдается порочный круг рассуж-

дений: агенты не могут заключать друг с другом совершенные рыночные контракты из-за ограниченной рациональности, но они в состоянии преднамеренно создать такие организации (фирмы), которые в состоянии эффективно справиться с последствиями их собственной ограниченной рациональности: "...агенты, будучи ограниченно рациональными в мире большой неопределенности, в состоянии создать эффективные управляющие структуры... Ограниченно рациональные агенты могут предвидеть последствия их собственной ограниченной рациональности" [10, р. 68 – 69]. О. Уильямсон и сам был вынужден признать указанное затруднение, введя в дополнение к ограниченной рациональности понятие "предвидения" (*far-sightedness*), которое как будто позволяет агентам все же справляться с проблемой построения эффективной организации [10, р. 69 – 72]. Но происходит это уже, очевидно, за счет размывания первоначальных жестких условий самой концепции.

Как это ни странно, но одним из важнейших недостатков теории О. Уильямсона является нежелание рассматривать власть в качестве важнейшей особенности, неотделимой от природы фирмы [7, р. 139]. Дело в том, что он, предполагая, что фирма формируется путем заключения добровольных контрактов между работниками и менеджерами (собственниками), делает вывод, что если рабочие добровольно соглашаются терпеть власть менеджеров над собой, то, значит, нет смысла придавать власти какое-либо значение. Это отмечают многие, справедливо возражая, что власть и право собственности капиталистов никогда не используются ради повышения эффективности как таковой, а всегда ради той эффективности, которая повышает их прибыль и их власть [7, р. 142, 146, 154; 10, р. 78].

Как уже было сказано, важнейшим фундаментальным положением теории О. Уильямсона является понятие специфичности активов [2, с. 64]. По этому поводу можно отметить следующее. Именно индустриальный капитализм представляет собой такую хозяйственную систему, для которой характерна сверхвысокая скорость перемещения капиталов (то есть средств производства) из отрасли в отрасль. Именно капитализм сделал общественное производство максимально гибким в смысле переналаживания производственного аппарата. Конечно, никогда нельзя за уже построенное оборудование выручить прежние средства. Но если бы картина всеобщей специфичности активов была настолько распространена, как думает О. Уильям-

сон, то строй, который он описывает, не был бы капитализмом. Никогда такой строй не смог бы в считанные десятилетия насытить рынки миллиардами товаров. Для индустриального капитализма характерен динамичный механизм адаптации к меняющемуся спросу, позволяющий капиталам "исчезать" из одной отрасли и в то же мгновение появляться уже в форме других средств производства в другой. Чем выше специфичность активов, тем меньше капитализма. Поэтому не является удивительным то, что сам основоположник неинституциональной теории транзакционных издержек Р. Коуз поставил под сомнение тезис О. Уильямсона о фундаментальном влиянии специфичности активов на поведение фирмы [6, с. 104 – 105].

Следующим спорным пунктом его концепции является понятие оппортунистического поведения. Во-первых, О. Уильямсон приписывает оппортунистичность только рабочим, а наниматели, по его мнению, ведут себя в согласии с общественными интересами (самим Уильямсоном никак не определяемыми) [7, р. 138]. Получается, что ограниченная рациональность и нечестное эгоистическое поведение (*self-interested-behaviour-with-guile*) характеризует только рабочих, но не работодателей. При этом Уильямсон делает явно неверное, не подтверждающееся историческими фактами заключение о том, что профессиональные союзы в рыночной экономике возникли прежде всего для того, чтобы снизить оппортунистическое поведение рабочих в пользу работодателей [7, р. 144 – 146]. Однако в реальности все было наоборот: профсоюзы по большей части возникли для того, чтобы рабочие могли бороться с оппортунистическим поведением работодателей-собственников, против желания собственников "использовать свою власть в оппортунистической манере" [7, р. 139]. Во-вторых, если уделять столь много внимания оппортунистическому поведению, как это делает О. Уильямсон и многие другие видные неинституционалисты, то возникает вопрос: а зачем вообще агенты объединяются в фирму? Какой в этом смысл, если они, по крайней мере большинство рабочих, тут же начинают делать так, чтобы это коллективное образование распалось, не

достигло своих целей? В реальности взаимодействие наемных рабочих и собственников является не оппортунистическим, обе стороны попросту хотят установить для себя наиболее "удобные" условия деятельности в рамках фирмы. Если для работодателей это включает создание эффективной управленческой структуры, то для рабочих это — желание безопасной внутренней среды в фирме, высокой зарплаты, социальной защищенности, а вовсе не шантажирование работодателей с целью получить большую выгоду, ничего при этом не делая.

И последняя проблема О. Уильямсона и остальных неинституционалистов: они в борьбе с неоклассической теорией, пытаясь сделать ее более реалистичной и вводя в анализ транзакционные издержки (ТАИ), отбросили все остальные виды издержек. Они даже дали другое название издержкам, связанным с технологическими затратами факторов производства, — трансформационные, подчеркивая их коренное отличие от транзакционных. Тем самым они "оторвали" поведение предприятия-фирмы от воздействия цен ресурсов, готовой продукции, то есть от воздействия рынка. Фирма стала у них "ориентироваться" только на ТАИ, а на рыночные сигналы, передаваемые ценами, — нет. Об этом пишет известный американский институционалист Р. Ланглуи (R. Langlois): "...литература по экономике организации склонна игнорировать производственную сторону фирмы, улавливая, таким образом, только часть того, что Коуз назвал "природой фирмы" [15, р. 2; 16, р. 11]. Крупный неинституционалист Х. Демсец пишет о том, что транзакционные издержки — всего лишь часть общей суммы издержек любой фирмы, оперирующей на рынке. Структура издержек включает три составляющих: производственные издержки, затраты на содержание аппарата управления и только в третью очередь — издержки по осуществлению рыночных транзакций [17, с. 242 – 245]. Невозможно ориентироваться только на одну часть совокупных издержек, поэтому фирма и не может быть "выведена" из структуры ТАИ. Демсец указывает, что фирма и рынок не находятся в состоянии взаимозамещения: чем больше рынка (то есть чем ниже ТАИ), тем меньше фирма и наоборот. Нет, рост ТАИ ведет не к замещению рынка фирмой, а к замене управляемой координации в большом количестве мелких фирм на управляемую координацию в меньшем количестве более крупных фирм [17, с. 245 – 246].

Подводя итог всему вышесказанному, надо отметить следующее.

* В известной статье А. Алчан и Х. Демсец выдвинули сходное положение о том, что фирма необходима для снижения "отлынивания" в командах кооперированных работников [14]. Термины "отлынивание" (*shirking*) и "вымогательство" (*holding-up*) являются центральными понятиями в неинституциональной теории фирмы.

Неоинституциональная теория фирмы разбила стену молчания, которой неоклассическая ортодоксия окружила последнюю. Было начато плодотворное исследование иерархических структур управления с помощью понятия трансакционных издержек, то есть издержек от использования ценового (рыночного) механизма, ранее экономической теорией не учитывавшихся. Однако вариант институциональной теории фирмы, предложенный О. Уильямсоном, являясь наиболее грандиозной попыткой проникнуть во внутренний мир экономической клетки — фирмы, содержит в себе серьезные противоречия.

Во-первых, этот подход совершенно абстрагируется от всей реальной совокупности издержек фирмы, в том числе производственных затрат и затрат на содержание аппарата управления. Он предполагает, что трансакционные издержки являются единственным фактором, определяющим появление и эволюцию фирмы.

Во-вторых, О. Уильямсон в своем подходе совершенно не касается проблемы неравного распределения власти в фирме между ее агентами, полагая, что она распределена между ними равномерно, хотя это совершенно противоречит фактам реальной действительности как развитого рыночного общества, так и переходных экономик.

В-третьих, О. Уильямсон совершенно неправильно трактует поведение работников фирмы, признавая их по природе эгоистичными, действующими против своих общих интересов, в ответ на что более рациональные и озабоченные проблемами повышения общественной эффективности собственники средств производства создают мощную менеджерскую иерархию фирмы.

И в-четвертых, О. Уильямсон искажает эволюционный процесс развития фирм в рамках индустриального капитализма, приписывая организационно-институциональным формам хозяйственных организаций (ремесленной мастерской, надомной системе, фабрике, крупной корпорации) безостановочное стремление к эффективности как таковой, тогда как в истории развитие всегда шло таким образом, что новые формы образовывались только тогда, когда это было выгодно собственникам тех ресурсов, которые были организованы в рамках этих форм в производственные команды.

Критика теории О. Уильямсона позволяет наметить основные направления развития более реалистичной и эвристичной теории фирмы:

дополнить институциональную теорию фирмы экономической теорией власти;

в дополнение к трансакционным издержкам выделить производственные и управленческие;

изменить поведенческие предпосылки теории, разработав более тонкое понимание природы человека, чем концепция ограниченной рациональности Г. Саймона;

развивать представления о рынке и фирме как о неотделимых, не взаимозамещающих, а взаимодополняющих институтах, совместно координирующих экономическую деятельность людей;

выяснить, каков тот фактор, который послужил основной "ведущей силой" эволюции организационно-институциональных форм индустриального капитализма.

Литература: 1. Розанова Н. Эволюция взглядов на природу фирмы в западной экономической науке // Вопросы экономики. — 2002. — №1. — С. 50 – 67. 2. Шаститко А. Новая теория фирмы. — М.: ТЕИС, 1996. — 134 с. 3. Шаститко А. Теория фирмы: альтернативные подходы // Российский экономический журнал. — 1995. — №8. — С. 97 – 103. 4. Белоусенко М. В. Теория фирмы на пороге XXI века // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. — Вып. 53. — Донецк: ДонНТУ, 2002. — С. 95 – 100. 5. Маркс К. Капитал: В 3-х т. — М.: Госполитиздат, 1953. — Т. 1. — 796 с. 6. Коуз Р. Природа фирмы // Природа фирмы: Пер. с англ. / Под ред. О. Уильямсона и Дж. Уинтера. — М.: Дело, 2001. — С. 33 – 52. 7. Marginson P. Power and Efficiency in the Firm: Understanding the Employment Relationship // Transaction Costs, Markets and Hierarchies. Blackwell. Cambridge, USA. 1993. — P. 133 – 165. 8. Калинин Э., Чиркова Е. Концепция постклассической экономической рациональности // Вопросы экономики. — 1998. — №5. — С. 68 – 78. 9. Williamson O. The Economic Institutions of Capitalism. New York: The Free Press. 1985. 10. Slater G., Spencer D. The Uncertain Foundations of Transaction Cost Economics // Journal of Economic Issues. — Vol. XXXIV. — №1. — March, 2000. — P. 61 – 87. 11. Chandler A. The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business. The Belknap Press of Harvard University Press. Cambridge, Massachusetts and London, England. 1999. 12. Marglin S. What Do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production // Review of Radical Political Economics. — 1974. — №6. — P. 60 – 112. 13. Fourie F. C. V. N. In the Beginning There Were Markets? // Transaction Costs, Markets and Hierarchies / Ed. by Ch. Pitelis. Blackwell, Oxford. 1993. — P. 41 – 65. 14. Alchian A., Demsetz H. Production, Information Costs, and Economic Organization // American Economic Review. — 1972. — Vol. 62. — №5. 15. Langlois R., Foss N. Capabilities and Governance: the Rebirth of Production in the Theory of Economic Organization // www.druid.dk/97-2.pdf (Working paper. Fourth Draft, April 20, 1998). 16. Langlois R. The Coevolution of Technology and Organization in the Transition to the Factory System / http://papers.ssrn.com (Final Draft). 17. Демсец Х. Еще раз о теории фирмы // Природа фирмы: Пер. с англ. / Под ред. О. Уильямсона и Дж. Уинтера. — М.: Дело, 2001. — С. 237 – 267.

УПРАВЛІНСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ТА АУДИТ У ЗАКОРДОННІЙ ТЕОРІЇ

Foreign authors' opinion concerning the theory of management control and auditing, its definition and reforming is considered in the article. Changes in understanding the purpose and contents of management control and auditing in foreign theory are analysed. The main shortcomings of management control system are pointed out. The sphere of management auditing activity, correlation between management, operating and financial auditing are examined.

Одним із головних факторів створення конкурентоспроможності підприємств є ефективне управління як у приватному, так і в державному секторах економіки.

Контроль на рівні окремих бізнес-одиниць — підприємств, корпорацій, фірм, що у вітчизняній науковій літературі називається внутрішньогосподарським, у закордонних джерелах визначається неоднозначно. Це стосується як самого поняття "контроль", так і його призначення, структури та видів.

Контроль (control) — слово, що в англійській мові має досить широкий діапазон значень: від "управляти", "регулювати" до "перевіряти", "інспектувати". Звідси і впливають численні розбіжності й непорозуміння в перекладах закордонної англomовної літератури, ознайомлення з якою призводить часом до перекрученого уявлення про те, що ж таке контроль на рівні бізнес-одиниць. Однак слід зупинитись на визначенні того, що становить собою один із основних видів корпоративного контролю — управлінський контроль. Увага до управлінського контролю зумовлена тим, що у вітчизняній економічній літературі та професійних періодичних виданнях практично відсутні роботи, присвячені даній тематиці.

Р. Н. Ентоні один з перших визначив управлінський контроль як процес, за допомогою якого менеджери переконуються в тому, що ресурси надходять і використовуються ефективно й результативно для досягнення цілей, поставлених

перед організацією [1]. Р. Н. Ентоні однозначно відокремлював управлінський контроль від стратегічного й операційного контролю. Ця позиція збереглася й у роботах інших авторів, що досліджували управлінський контроль пізніше (70-ті – 90-ті роки минулого століття).

Разом з тим зміни в розумінні призначення й змісту управлінського контролю все-таки були помітні. По-перше, якщо спочатку управлінський контроль вважався прерогативою функції менеджменту середньої ланки, то в 90-х роках його сфера всередині підприємства значно розширилася. У сучасних умовах функція управлінського контролю не повинна належати винятково середній ланці управління, а має бути представлена на всіх рівнях [2]. Таким чином стратегічний контроль здійснюється вищим керівництвом, операційний контроль — керівниками нижніх ланок, а сучасний управлінський контроль охоплює всі рівні управління.

По-друге, на думку багатьох фахівців, управлінський контроль в інтерпретації перших його дослідників (наприклад, Ентоні) є занадто зосередженим на засобах бухгалтерського контролю. Звичайно, система управлінського обліку сприяє концентрації уваги менеджерів на проблемах контролю тих видів діяльності, за які вони несуть відповідальність, однак Р. Уаттс і Дж. Л. Циммерман стверджують, що дані обліку краще підходять для ухвалення рішень, пов'язаних з поточною діяльністю [3], тобто для операційного управління.

По-третє, інструментарій традиційного управлінського контролю, на думку автора, вже не відповідає вимогам сучасного менеджменту. Під традиційним управлінським контролем мається на увазі "контроль щодо ухвалення рішень і поведінки всередині організації з метою збільшення прибутку, рентабельності і поліпшення фінансового стану" [4, р. 34].

Вивчення закордонних джерел дозволяє побачити, що традиційний управлінський контроль протягом 90-х років XX ст. критикувався багатьма авторами [4 – 10], які підкреслювали його невідповідність новим вимогам управління в епоху швидких змін.

Варто розглянути головні недоліки управлінського контролю, які потребують усунення шляхом впровадження нових методологічних концепцій.

1. Традиційний управлінський контроль часто постачає неадекватну інформацію для ухвалення рішень. Відомо, що основою для ухва-

лення рішень у компаніях є інформація про витрати, виторг і прибутковість. Фінансові показники, що відображають цю інформацію, свідчать про результати минулого, а це може призвести до виникнення протиріч із стратегічними цілями компанії [5].

2. Традиційний управлінський контроль не відповідає вимогам сучасних організацій і стратегій. Концентрація на фінансових вимірниках призводить до ігнорування компаніями нефінансових показників, таких, як ступінь задоволеності клієнта, якість продукції, терміни постачання, гнучкість виробництва, час впровадження нових продуктів, рівень професійних навичок персоналу. Показники, що зазвичай використовуються, вводять в оману менеджерів щодо ефективності і прибутковості бізнесу [6].

3. Традиційний управлінський контроль схильний до короткострокового обрію рішень і оптимізації. Але фінансовий контроль теж не підтримує ухвалення довгострокових стратегічних рішень, наприклад, він може ініціювати скорочення витрат на дослідження і навчання чи відмову від стратегічно важливих інвестиційних проєктів, виходячи з необхідності підтримки відповідного рівня фінансових результатів у короткостроковому періоді. Отже, головна проблема полягає в пошуках балансу між досягненням довго- і короткострокових цілей [6].

4. Традиційний управлінський контроль по-стачає нерелевантну інформацію для розподілу витрат і контролю інвестицій. Традиційний контроль за рівнем витрат не зосереджується на аналізі того, чому витрати були здійснені, він фіксує лише величину і місця (центри) виникнення витрат. Традиційні способи розподілу непрямих витрат також застаріли, тому що за останні роки істотно змінилося співвідношення між прямими і непрямими витратами за рахунок збільшення частки останніх. Крім того, часто буває просто неможливо виміряти вартість продукту в довгостроковому періоді. Таким чином, на думку автора, витрати варто розподіляти трохи інакше, наприклад, за методом ABC [7].

5. Традиційний управлінський контроль приділяє занадто мало уваги зовнішньому бізнес-середовищу. Фінансові показники, що домінують у традиційному управлінському контролі, не можуть використовуватися як індикатори раннього попередження про зміни, що відбуваються в галузі і безпосередньому бізнес-середовищі компанії. Фінансові коефіцієнти, популярні в тра-

диційних системах управлінського контролю, в основному орієнтуються на вивчення внутрішніх факторів і, на жаль, не дозволяють коректно порівнювати показники компанії з показниками конкурентів, хоча ця інформація не менш важлива, ніж зіставлення досягнутих результатів з поставленими цілями [8].

Серед тих інструментів, що можуть доповнити засоби бухгалтерського контролю та фінансові показники, варто назвати популярні на Заході збалансовану систему показників (Balanced Scorecard — BSC), системи взаємної відповідальності (systems of mutual accountability) і винагороди за досягнуті результати (performance-related rewards).

Усі перераховані вище інструменти допомагають здійснювати контроль за досягненням цілей, визначених керівництвом компанії, ефективністю процесів і досягненням бажаних результатів у різних напрямках.

Використання нових концепцій, методів управління й управлінського контролю вимагає створення на підприємствах, особливо великих, відповідної організаційної структури, яка б забезпечила просування до нових обріїв ефективності. У цьому процесі важливу роль відіграє управлінський аудит, який здійснюється внутрішніми аудиторами відповідно до завдань, визначених вищим керівництвом.

Управлінський аудит (management auditing) за Т. Хонгеном — "огляд, призначений для з'ясування того, чи виконується політика та процедури, визначені вищим керівництвом" [9, р. 7]. На думку Дж. С. Робертсона та Т. Дж. Лоуверса, управлінський аудит, що часто називають операційним чи аудитом ефективності, — це "вивчення ділових операцій з метою розробки рекомендацій щодо більш ощадливого й ефективного використання ресурсів, результативності в досягненні цілей бізнесу і відповідності політиці компанії" [10, р. 8]. Таким чином, за допомогою управлінського аудиту вище керівництво компанії здійснює контроль за виконанням рішень, спрямованих на збільшення ефективності й результативності бізнесу.

Слід зазначити, що в різних країнах поряд з терміном "управлінський аудит" вживаються також назви "операційний аудит" (operational auditing), "аудит результативності" (performance auditing) та ін. Австралійський вчений Л. Д. Паркер писав з цього приводу, що управлінський аудит переслідує ті ж самі цілі, що й операційний, але сам термін частіше вживається в

приватному секторі, де за допомогою управлінського аудиту керівники намагаються ідентифікувати проблеми, що існують в організації. Крім того, Паркер вказує, що термін "аудит результативності" вживається в основному в США в державному секторі. Словосполучення "операційний аудит" теж використовується в США як у державному, так і в приватному секторах, і стосується фінансових і нефінансових операцій [11, р. 11].

На думку Паркера, власне управлінський аудит може бути визначений як оцінка менеджменту і функціонування організації, а також виконання роботи в контексті економічності, ефективності та результативності діяльності [11, р. 10].

Інший відомий вчений Г. Вінтен розглядає термін "управлінський аудит" як найбільш широкий, у який по черзі "вкладаються" такі поняття, як операційний аудит і фінансовий аудит. Г. Вінтен зазначає, що останній може вважатися частиною операційного чи управлінського аудиту [12, р. 76]. На думку автора, такий підхід є доцільним, це можна побачити якщо об'єктивно розглянути сферу дії всіх цих видів сучасного аудиту чи внутрішнього контролю в Україні.

Але таке співвідношення між управлінським, операційним і фінансовим аудитами може мати місце тоді, коли мова йде про діяльність служби внутрішнього аудиту. Фінансовий аудит, що проводиться незалежними (зовнішніми) аудиторами, аж ніяк не може "вкладатися" в управлінський чи операційний аудит і вважатися більш вузьким за змістом поняттям.

Управлінський аудит — один із діючих інструментів забезпечення виконання завдань, визначених вищим керівництвом підприємства. Таким чином, сфера управлінського аудиту більш вузька, ніж сфера управлінського контролю, і має специфічний характер. Управлінський аудит, як правило, одержує легальний статус лише тоді, коли в компанії створюється служба внутрішнього аудиту. Якщо такої служби немає, він може здійснюватися особисто менеджерами середнього чи іноді нижчого рівня за дорученням вищого керівництва. У будь-якому випадку проведення управлінського аудиту тільки підсилює контроль за досягненням бажаного рівня економічності, ефективності та результативності діяльності підприємства і створює сприятливі передумови для появи конкурентних переваг.

Необхідно зазначити, що в сучасних умовах перехідної економіки України, які характеризуються посиленням конкурентних відносин поширенням нових технологій, зростаючих диверсифікацією і транснаціоналізацією бізнесу зростанням частки великих недержавних організацій корпоративного типу в промисловому виробництві та торгівлі, виникає необхідність посилення уваги теоретиків і практиків управління до питань контролю. Майбутнє ускладнення господарчих відносин буде вимагати нових підходів до розробки адекватних систем, здатних навести порядок у складних системах господарювання, і в цьому може допомогти багатий досвід розвитку закордонної теорії управлінського контролю та аудиту.

Література: 1. Anthony, R. N. Planning and Control Systems: A framework for analysis. — Boston, Ma.: Harvard Graduate School of Business, Division of Research, 1965. 2. Otley, D. Management Control in Contemporary Organizations: Towards a Wider Framework // *Management Accounting Research*. — 1994. — Vol. 5. — P. 289 – 299. 3. Watts, R. and Zimmerman, J. L. Positive Accounting Theory. — Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986. 4. Olve, N.-G., Roy, J. and Wetter, M. Performance Drivers: A Practical Guide to Using the Balanced Scorecard. — Chichester, UK: John Wiley & Sons Ltd, 2000. 5. Goldenberg, H., and Hoffercker, J. Using the Balanced Scorecard to Develop Companywide Performance Measures // *Journal of Cost Management*. — Fall 1994. 6. Peters, T. Thriving on Chaos: Handbook for a Management Revolution. — London, UK: Macmillan, 1987. 7. Johnson, T. H., and Kaplan, R. S. Relevance Lost — The Rise and Fall of Management Accounting. — Boston, Ma.: Harvard Business School Press, 1987. 8. Eccles, R. G., and Pyburn, P. J. Creating a Comprehensive System to Measure Performance // *Management Accounting*. — 1992. — October. — P. 41 – 58. 9. Horngren, C. T., Sundem, G. L., Stratton, W. O. Introduction to Management Accounting, 11th ed. — Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc., 1999. 10. Robertson, J. C., Louwers, T. J. Auditing, 9th ed. — Boston, Ma.: Irwin/McGraw-Hill, 1999. 11. Parker, L. D. Value-for-Money Auditing: Conceptual, Development and Operational Issues. — Caulfield, AU: Australian Accounting Research Foundation, Auditing Discussion Paper No. 1, 1986. 12. Vinten, G. Internal Audit Research: The First Half Century. — London, UK: The Chartered Association of Certified Accountants, 1996. 13. Merchant, K. A. Modern Management Control Systems: Text and Cases. — Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc., 1998. 14. O'Sullivan, M. A. Contests for Corporate Control: Corporate Governance and Economic Performance in the United States and Germany. — Oxford, UK: Oxford University Press, 2001.

Стаття надійшла до редакції
22.04.2003 р.

*Чем более точна наука, тем больше можно
из нее извлечь точных предсказаний.
А. Франс*

Економіка підприємства та управління виробництвом

УДК 331.2

**Гриньова В. М.,
Салун М. М.**

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО — НАЙВАЖЛИВІША ФУНКЦІЯ СЛУЖБ ПЕРСОНАЛУ

The publication is devoted to urgent questions of social partnership at an enterprise: additional pensions, medical insurance of the personnel, granting the credits within the socio-economic programs of enterprise development. Advantages and shortcomings of the existing forms of pension provision in Ukraine and abroad are considered, analysed and determined. The approximate economic and mathematical model of dependence of the industrial enterprise total profit upon additional stimulation of personnel's work by means of opening the individual pension accounts is developed.

Однією з найважливіших функцій служб персоналу сьогодні стає організація соціального партнерства. Соціальне партнерство — це взаємозалежні дії адміністрації, трудового колективу, профспілок і представників держави, націлені на підтримку соціальної стабільності в організації. У рамках соціального партнерства колективу надається можливість брати участь у розгляді й оцінці поточних і перспективних соціальних програм, поліпшенні умов праці, відпочинку, впровадженні прогресивних форм організації праці, перегляді норм виробітку, затвердженні систем оплати й індексації доходів. Соціальне партнерство також розглядає можливість надання додаткових соціальних гарантій працівникам підприємства, а саме: страхування додат-

кової пенсії, медичне страхування персоналу. Необхідність додаткового соціального страхування працівників зумовлюється як ризиковим характером відтворення робочої сили, так і підвищенням ступеня ризику життя у зв'язку з урбанізацією, погіршенням стану навколишнього середовища, а також значним збільшенням у загальній кількості населення відсотка людей похилого віку. Це ускладнює захист особистих інтересів громадян з боку держави та за її рахунок і передбачає формування захисних механізмів через зміни в ставленні керівництва підприємства до своїх працівників та перерозподілу індивідуальних доходів.

Найважливішою складовою цієї проблеми є проектування системи пенсійного страхування, від якості функціонування та здатності забезпечувати високий рівень життя пенсіонерів якої залежить ефективність процесів відтворення трудових ресурсів, зацікавленість працівників у використанні своїх сил і здібностей для поліпшення і прискорення відтворення процесів виробництва, та відтворення матеріальних і духовних цінностей. Проблема пенсійного забезпечення в Україні зараз стоїть досить гостро. Чисельність пенсіонерів складає майже третину населення країни (28,9%), тому особливої значимості набувають питання їх фінансового забезпечення. На жаль, мінімальний та середній розміри пенсії в Україні не відповідають розміру мінімального споживчого кошика, що призводить до підвищення соціальної напруженості. У зв'язку з цим виникає необхідність в удосконаленні організації управління діючою системою пенсійного забезпечення в рамках соціального партнерства та в розробці фінансового механізму, який гнучко реагує на ризикованість зовнішнього середовища відносно підприємства.

Базові теоретичні основи організації додаткового пенсійного забезпечення та широке коло

питань, пов'язаних з удосконаленням системи соціального захисту населення через індивідуальні накопичувальні рахунки та прогнозування розвитку макросистем за допомогою інвестиційних надходжень з недержавних пенсійних фондів, відображено в працях вітчизняних і закордонних вчених, таких, як Ансофф І., Віннер М., Ганслі Т., Геєць В. М., Лампарт Х., Левицький Е. М., Роїк В. Д., Чейре Е. та ін. У той же час питання розробки механізму додаткового недержавного пенсійного страхування, що гнучко реагує на ризики зовнішнього середовища, із застосуванням економіко-математичного моделювання не знайшли достатнього відображення в наукових працях і потребують подальшого розвитку.

У більшості розвинених країн світу пенсійне забезпечення громадян здійснюється із трьох основних джерел:

державної пенсійної системи (в межах соціального страхування);

пенсійних фондів підприємств, професійних спілок та міжнародних організацій;

страхових компаній та інших фінансових організацій.

За такої структури системи пенсійного забезпечення страхування додаткової пенсії здійснюється страховими компаніями та пенсійними фондами, а гарантована (основна) пенсія виплачується державою й залежить від здатності держави акумулювати необхідні для цієї мети кошти.

Наприклад, у країнах Південної Європи (Італії, Іспанії, Греції, Португалії) історично рівень державного пенсійного забезпечення був досить високим і тому стимулу для розвитку індивідуального або спонсованого роботодавцем пенсійного забезпечення не було. У Нідерландах і Великобританії — протилежна ситуація: недержавне пенсійне страхування та підприємницькі спонсорські пенсійні схеми набули широкого застосування і підтримуються державою шляхом забезпечення адміністративних і податкових пільг. У Бельгії, Данії та Німеччині розповсюдженими є схеми соціального забезпечення через недержавні пенсійні фонди, що працюють на умовах фіксованих пенсійних виплат, тісно пов'язаних із розмірами заробітної плати працівника перед виходом на пенсію. Одночасне використання державної та приватної систем пенсійного забезпечення, у яких розміри пенсій пов'язані з розмірами доходів, має місце майже

в усіх розвинутих країнах. В Україні переважною формою пенсійного страхування є обов'язкове державне, а учасниками добровільних пенсійних фондів є лише 1,12% населення (за даними 2002 р.).

Із усього розмаїття існуючих видів страхового забезпечення пенсійними фондами виділяють три головних напрямки:

індивідуальне страхування пенсій (клієнт страхує пенсію певного розміру);

індивідуальне страхування пенсії в страховій компанії чи пенсійному фонді (ґрунтується на накопиченні індивідуальних коштів у страховій організації і отриманні пенсії, адекватної нагромадженій сумі);

групове страхування (пенсії учасників адекватні загальній сумі).

У зв'язку зі швидким старінням населення, об'єктивною необхідністю реформування пенсійної системи виникають дискусії з приводу того, якій із систем пенсійного забезпечення віддати перевагу: системі обов'язкового державного страхування, тобто перерозподільній системі, чи системі, яка заснована на капіталізації. Основні недоліки обох систем наведено у таблиці.

Таблиця

**Найзначніші недоліки
перерозподільної системи
пенсійного забезпечення
та системи капіталізації**

Перерозподільна система	Система капіталізації
не може протистояти наслідкам демографічного старіння населення; призводить до несправедливого перерозподілу доходів; не сприяє економічному зростанню; уразлива в період інфляції; призводить до значних адміністративних витрат	нездатність приватного страхового ринку застрахувати населення від соціального ризику; несприятливий добір; моральний ризик

У світовій практиці найпоширенішим є другий варіант страхового забезпечення громадян. Засади, на яких він ґрунтується, покладено в основу реформування пенсійної системи України. Тобто пенсійне страхування має базуватися на системі персональних пенсійних рахунків громадян, де

будуть акумулюватися кошти, які страхова компанія інвестуватиме у проекти з низьким ризиком. Очікується, що така система в перспективі дасть змогу громадянам України отримувати трудові пенсії виключно за рахунок коштів, накопичених шляхом відрахувань із заробітної плати на персональні пенсійні рахунки. Однак при введенні в дію такої системи страхування додаткової пенсії слід враховувати, що на первинному етапі реформи існуватиме, з одного боку, система державного пенсійного страхування, яка ґрунтується на розподілі коштів, а з іншого — система державних та недержавних організацій, які будуть діяти як інвестиційні фонди. Це призведе до збільшення коштів, які потрібно направити на пенсійне страхування кожному окремому працівнику, що спричинить зниження його реальних доходів. Тому в рамках соціального партнерства необхідно спрямовувати діяльність адміністрації або власників підприємств на додаткове соціальне страхування всіх працівників. Залучення додаткових соціальних гарантій можна використовувати, з одного боку, як стимул, мотив поліпшення діяльності працівників, а з іншого — як досить нову форму заохочення.

У зв'язку з тривалим терміном реформування пенсійної системи від розподілу до акумуляції коштів на персональних рахунках необхідно прогнозувати, по-перше, обсяги фінансування державних пенсійних програм, і, по-друге, можливості населення щодо нагромадження коштів. Говорячи про населення України, необхідно відзначити високі темпи його старіння. Близько 16% працездатного населення перебуває в передпенсійному віці (3 – 5 років до пенсії за віком) і не має можливості відкладати великі суми для формування персонального пенсійного рахунка. Саме тому підприємства повинні підтримувати своїх працівників, стабілізувати їх соціальні гарантії, допомагати державі в реформуванні пенсійної системи. Для визначення ефективності впровадження додаткового пенсійного страхування в рамках соціального партнерства побудовано динамічну економіко-математичну модель, що показує залежність суми додаткової пенсії на персональних рахунках від величини первісного внеску, до вкладень, часу дії договору пенсійного страхування, рівня прибутковості (ренти) і рівня інфляції протягом акумуляційного періоду.

Нехай Y — сумарна величина внеску, накопичена за T років шляхом вкладення коштів (X_t) у

рамках персонального пенсійного страхування. Величина коштів на персональному пенсійному рахунку залежить від відсотків за внеском (i_a), рівня інфляції (α) за розглянутий період. Відкривати пенсійні рахунки і проводити страхування доцільно не пізніше ніж за три роки до виходу на пенсію за віком, тому мінімальний термін акумуляції коштів — три роки (1). При величині початкового внеску 500 грн. і поповненні рахунка на суму, не меншу ніж попередня, протягом кожного наступного року до виходу на пенсію сума додаткових щомісячних виплат за запропонованою моделлю складе близько 82 грн. у діючих цінах при 19% річних і запланованому річному рівні інфляції, що не перевищує 5%:

$$Y = f(X, i_a, \alpha) \rightarrow \max$$

$$\begin{cases} X = \sum_{t=1}^T x_t \cdot (1 + i_{at}) \\ i_{at} = i_a + \alpha + i_a \alpha \\ \alpha = \prod_{t=1}^T (1 + \alpha_t) \\ T \in [3 \dots \tau] \end{cases} \quad (1)$$

Слід зазначити, що така модель дозволяє також розглядати зворотний порядок розрахунку, тобто від бажаного рівня додаткової пенсії можна дійти до визначення рівня початкового внеску та щорічних до вкладень.

Існуючі програми додаткового пенсійного забезпечення, що пропонують страхові та банківські установи, на жаль, не мають достатнього фінансового забезпечення саме через недостатній розвиток ринку кредитів. Але відкриття підприємствами таких рахунків для співробітників може, з одного боку, активізувати кредитні установи, сформувати позитивний імідж організації на фінансовому ринку, а з іншого — заохотити працівників до підвищення продуктивності праці та персональної активності на робочому місці. Одночасно відкриття пенсійних рахунків найбільш цінним працівникам підприємства є економічно доцільним. Відповідно до Закону "Про оподаткування прибутку підприємств", якщо платник податку сплачує внески на додаткове пенсійне забезпечення (страхування) працівника, такий платник податку може віднести до валових витрат кожного календарного кварталу суму внесків, фактично сплачених на додаткове пенсійне забезпечення, що у

сукупності не перевищує 15% від заробітної плати, отриманої таким працівником від такого платника податку протягом певного календарного кварталу. В даний час у промисловості (машинобудуванні) спостерігається зниження величини статті витрат "заробітна плата" (рисунки).

УДК 658.14/17

Ястремская Е. Н.,
Абрамова И. Н.

РЕЗУЛЬТАТЫ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННО ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОГО ИМИДЖА ПРЕДПРИЯТИЙ

The article represents the results of quantitative analysis of Kharkiv enterprises investment image. These enterprises work under favourable investment conditions. The image is based on information transparency in management, financial and commercial aspects.

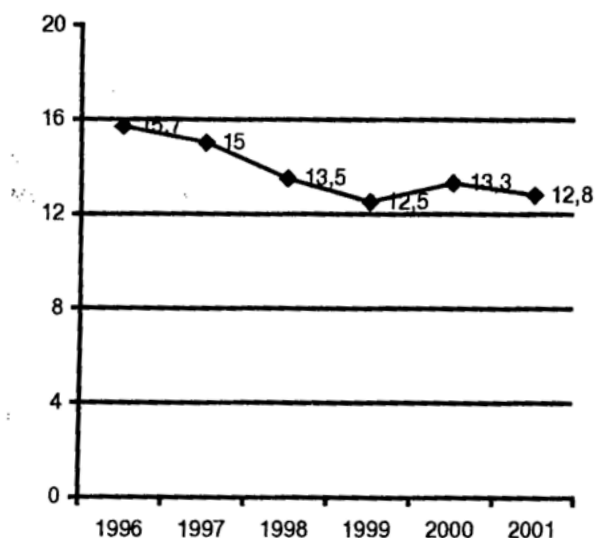


Рис. Динаміка зміни статті витрат "заробітна плата" у відсотках до повної собівартості товарної продукції

Впровадження в практику вітчизняних підприємств додаткового пенсійного забезпечення своїх працівників у рамках соціального партнерства дозволить збільшити їх валові витрати в середньому на 1,92%, а як наслідок — знизити свої оподатковувані прибутки. Додаткове недержавне пенсійне страхування дає працівнику можливість відчутти свою значимість, цінність для підприємства-наймача, а організації — персонал, зацікавлений у результатах роботи зі сформованими мотивами діяльності.

Література: 1. Ганслі Теренс М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. — К.: Основи, 1996. — 236 с. 2. Законодавство України про пенсійне забезпечення. Збірник офіційних нормативних актів. — К.: Юрінком Інтер, 1999. — 400 с. 3. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. — Женева: МБТ, 2000. — 108 с.

Стаття надійшла до редакції
18.03.2003 р.

Привлечение инвестиций в развитие промышленности Украины — приоритетная задача, решение которой является одним из важных направлений перспективных научных исследований, что отмечается также в послании Президента Украины [1], постановлениях правительства. Для того чтобы промышленные предприятия получили инвестиционные ресурсы, им необходимо обладать не только значительным экономическим потенциалом, то есть привлекательностью, но и быть известными, формировать у потенциальных партнеров и инвесторов доверие к своей деятельности, заинтересованность в успешности результатов функционирования. Таким образом, перед предприятиями стоит сложная задача: позитивно позиционироваться во внешней среде с целью создания благоприятного мнения о своей деятельности для получения достаточных объемов инвестиционных ресурсов, необходимых для дальнейшего развития, что обуславливает актуальность исследований проблемы формирования привлекательного имиджа субъектов хозяйствования.

Ученые в Украине и за рубежом в основном уделяют внимание решению проблемы оценки инвестиционной привлекательности предприятия с позиций его ресурсного потенциала, то есть с позиций внутренних возможностей [2 – 4], а не внешнего восприятия. Исследования внешней привлекательности — имиджа — не находят широкого

© Ястремская Е. Н., Абрамова И. Н., 2003

распространения как в качественном, так и в количественном аспектах. Ряд авторов [5 – 7] уделяет внимание рассмотрению имиджа субъекта хозяйствования в целом, упуская его инвестиционные возможности. Так, Корольков В. Г. [5] отмечает, что формирование положительного имиджа является одной из важнейших задач предприятия, решение которой позволит налаживать конструктивные взаимосвязи с субъектами внешней среды, сокращая при этом транзакционные издержки. Кублицкая Т., Тимошин А. [6] предлагают в целях повышения заинтересованности субъектов внешней среды в информации о результатах деятельности предприятия формировать сообщения, содержащие характеристики его финансового состояния, что позволит достигнуть финансовой прозрачности, а следовательно, и привлекательности. Такого же мнения придерживаются и Шмаров А., Полунин Ю. [7], предлагая осуществлять рейтингование предприятий по качественному критерию положительной репутации, которая создается в результате их хозяйственной деятельности. Исследования этих авторов могут служить основой для создания методического подхода к оценке инвестиционно привлекательного имиджа предприятий. Вместе с тем нуждается в дальнейшем развитии и методология решения данной проблемы, в основу которой могут быть положены методологические принципы, цели и задачи формирования позитивного имиджа личности, предложенные группой авторов [8] и адаптированные к предметной области инвестирования [9].

Приведенный анализ литературных источников по проблеме формирования привлекательного имиджа предприятия позволил сделать вывод о том, что ученые и практики уделяют внимание исследованию проблем повышения экономической эффективности принимаемых инвестиционных решений, которые зависят от ресурсного потенциала предприятий и возможностей инвесторов, то есть направлены на внутреннюю среду каждого из них, в то время как в условиях информатизации только внешнее конструктивное открытое взаимодействие позволяет повышать эффективность управления как одного субъекта рынка, так и их совокупности. Кроме того, рекомендации в отношении формирования инвестиционно привлекательности предприятий в основном лежат в предметной области качественной оценки эффективности принимаемых решений и практически не

затрагивают вопросы внешнего информационного позиционирования субъектов хозяйствования с учетом количественных критериев, то есть вопросы, связанные с созданием позитивного инвестиционного имиджа последних. Поэтому целью данной статьи является рассмотрение проблемы определения понятия инвестиционно привлекательного имиджа предприятий и его количественной оценки, основные положения которой заключаются в: определении его составляющих и характеристик, их значимости, выборе шкалы количественных оценок и модели интегрального показателя.

Что представляет собой имидж предприятия? Несмотря на общепризнанность этой категории, она понимается неоднозначно. Причин тому множество: ее емкость, синтетичность, неоднозначность и расплывчатость, недостаточная изученность и другие. В странах с высокоразвитой экономикой проблеме формирования и оценке имиджа предприятий уделяется большое внимание, поскольку менеджеры понимают, что имидж может являться как инвестиционным донором, так и реципиентом. Однако даже профессионалы не всегда четко позиционируют термины "образ", "имидж", "репутация". Следует отметить, что образ в большинстве случаев характеризуется высокой степенью персонификации, формируется в сознании конкретного индивида и является его атрибутом. В процессе стереотипизации образы трансформируются и перерастают в имидж предприятия, представляющий некоторую совокупность впечатлений о нем и ожиданий относительно его возможностей. Репутация — апогей имиджа и отличается от него наличием устойчивого доверия к субъекту хозяйствования. По мнению западных и российских специалистов, репутация в философском смысле четко не может быть определена, верифицирована и сведена к конечному перечню простых, легко измеряемых компонент, поскольку в ней есть некая "мистическая" добавка, которая всегда останется непознанной. Таким образом, имидж можно достаточно четко идентифицировать и сформировать в относительно короткий срок, в то время как над созданием положительной репутации предприятия нужно работать годы и даже десятилетия.

В условиях трансформации социально-экономических отношений в Украине, отличающихся нестационарностью рыночной среды, для субъектов хозяйствования более доступным, реальным

и необходимым является наличие устойчивого позитивного имиджа. Относительно инвестиционной деятельности имидж представляет собой дополнительный ресурс, снижающий уровень риска инвестора и формирующий финансовые притоки. Поэтому предприятиям, стремящимся к упрочению своего положения на рынке и привлечению инвестиционных ресурсов, следует заботиться о формировании и поддержании положительного инвестиционно привлекательного имиджа.

Многие зарубежные профессиональные издания, например "Fortune", "Эксперт", публикуют рейтинги привлекательного имиджа предприятий, однако используемые ими критерии не отражают его инвестиционную направленность, что особо важно для субъектов, работающих в условиях территорий приоритетного развития со специальным режимом инвестиционной деятельности (СРИД). Поэтому возникает объективная необходимость в разработке методик, которые адекватно отражали бы достигнутые результаты, потенциальные возможности предприятий в контексте инвестирования и были бы применимы в наших условиях хозяйствования. Одной из таких методик являются рекомендации, опубликованные в журнале "Економіка розвитку" [9, с. 85 – 90]. Они основываются на утверждении о том, что имидж предприятия формируется на основе инвестиционной прозрачности, которая представляет собой информационную открытость относительно его коммерческих, финансовых и управленческих достижений. В соответствии с данными методическими рекомендациями были проведены исследования инвестиционно привлекательного имиджа предприятий, реализующих инвестиционные проекты на территории г. Харькова. Поскольку определить имидж количественно можно только при помощи экспертных методов, в проведенном исследовании принимали участие 22 ведущих специалиста Харьковского Инвестиционного совета и Главного управления экономики облгосадминистрации. Именно их компетентные ответы на вопросы разработанных анкет позволили адекватно определить имидж предприятий, который рассчитывался как средневзвешенная величина количественной оценки его качественных характеристик с учетом значимости каждой. Рассчитанное значение коэффициента конкордации, равное 0,3568, свидетельствует о том, что ответы экспертов не являются

случайными, а критерий χ^2 , составивший 78,85 с вероятностью доверия 95%, что больше его табличного значения (18,3), позволяет констатировать согласованность мнений экспертов и возможность использования выставленных ими оценок в дальнейших расчетах [10], а также для анализа результатов количественной оценки инвестиционно привлекательного имиджа предприятий.

В соответствии с мнением экспертов, наиболее значимыми характеристиками инвестиционно привлекательного имиджа являются: качество товаров и услуг, лидерство предприятия в отрасли, профессионализм его руководства, финансовое состояние, обновление ассортимента и номенклатуры выпускаемой продукции, положение на внутреннем и внешнем рынках, имущественное состояние, инвестиционная деятельность за счет собственных и заемных средств, известность партнеров по бизнесу, которые перечислены в порядке убывания их приоритетности. Рассматривая инвестиционный имидж как совокупность коммерческой, финансовой и управленческой составляющих, эксперты поставили на первое место по значимости управленческую, на второе — коммерческую, а на третье — финансовую.

Эти оценки практически полностью совпадают с мнением зарубежных специалистов относительно приоритетности составляющих имиджа и доказывают, что сегодня не столько финансовое состояние предприятия привлекает инвестора, сколько его потенциальные возможности эффективно использовать инвестиционные ресурсы, грамотно ими распоряжаться, что зависит только от компетентности его руководства, знания и умения которого способны генерировать прибыль.

Рассчитанное количественное значение интегрального показателя инвестиционно привлекательного имиджа для исследуемых предприятий представлено в таблице.

Анализируя данные таблицы, можно сделать следующие выводы: 19 предприятий из 30, то есть 63,33%, имеют по шкале оценок позитивный инвестиционно привлекательный имидж, так как значение их интегрального показателя больше 2 и меньше 5; 10 — пограничный (33,33%), поскольку попадает в интервал от 1 до 2; одно предприятие — негативный (3,33%). Из 19 предприятий с позитивным имиджем одно находится на его высшем уровне (5,26%), 6 — на хорошем

(31,58%), 12 — на удовлетворительном (63,16%). Деление имиджа на представленные уровни соответствует принадлежности интегрального показателя к интервалу оценок шириной в один балл для всего класса признака позитивного имиджа.

Таблица

Рассчитанный интегральный показатель инвестиционно привлекательного имиджа предприятий, работающих в г. Харькове в соответствии с Законом Украины "О специальном режиме инвестиционной деятельности"

№ п/п	Название предприятия	Интегральный показатель	Рейтинг
1	ООО "ЦПТБРАД"	1,54287	26
2	ООО "Интерфуд – Украина"	1,24659	29
3	ООО "Харпродукт"	2,97647	8
4	ООО "Магик"	1,85041	21
5	ООО "Техноком"	3,60664	3
6	ЗАО "Лёкхим – Харьков"	2,2682	16
7	ДП "ЮСИ – М"	2,88014	9
8	ООО "Марцек – Рогань"	1,5104	27
9	ООО "Альфа Коммуникации"	1,83356	24
10	ООО "Флексопринт"	0,79971	30
11	ЗАО "Новый стиль – Украина"	3,64089	2
12	ООО ПК "Полипак Лтд"	1,834644	22
13	ООО "ТВИН – Друк"	1,88897	20
14	ООО "Протекс"	1,3056	28
15	ЗАО "Мебель Трейд"	2,48912	12
16	ЧП "Компания цветной полиграфии Укр. Юнь – Чень"	2,69707	11
17	ЧПТФ "ЮСИ"	2,22258	17
18	ООО "Наргус"	2,04942	18
19	СП ООО "Пирана"	3,11116	6
20	ЗАО "Институт Укроргстанкин-пром"	2,02605	19
21	ЗАО "Теплоэлектроцентральный – 3"	2,41819	14
22	ООО "Велтон – Телеком Харьков"	3,32423	5
23	ООО РТК "Интерсвязь"	3,40481	4
24	ООО "Микофарм"	2,40574	15
25	ООО "ТК Велтон – Телеком", СДМА	2,82789	10
26	АО "Росс"	2,4248	13
27	АОЗТ "Харьковская бисквитная фабрика"	4,06879	1
28	ООО ПП "Фолио Плюс"	3,01605	7
29	СП "Харьковсибинвест"	1,83573	23
30	ООО "Промпродукт"	1,83031	25

Полученные данные свидетельствуют о достаточно позитивном инвестиционном восприятии и высоком потенциале предприятий г. Харькова. Вместе с тем следует помнить, что обладание пограничным или негативным имиджем должно настораживать руководство данных предприятий относительно восприятия партнерами, инвесторами, органами регионального управления и местного самоуправления, то есть внешней бизнес-средой, их деятельности и потенциальных возможностей. В данном случае имидж только косвенно отражает потенциал и возможности предприятий с позиций внешней среды. Это то мнение, которое бытует о них как о субъектах предпринимательства. Оно может быть таковым по двум основным причинам: либо предприятия действительно отстают в темпах своего развития по сравнению с другими, либо их руководство недостаточно внимания уделяет информационному позиционированию, открытости во внешней среде. И то и другое не может не беспокоить менеджеров и собственников. Ведь открытость сулит не только негатив — раскрытие коммерческой информации, но и позитив: установление выгодных контактов, налаживание привлекательных бизнес-связей и даже привлечение внешних инвестиционных ресурсов на более выгодных условиях.

Сегодня, когда внутренний инвестиционный рынок Украины характеризуется недостаточным предложением и повышенным спросом, не стимулирующими условиями использования заемных средств, а внешний рынок практически закрыт, поскольку высокоразвитые страны вкладывают средства в основном в развитие собственной экономики или предприятий-партнеров, важным условием и предпосылкой привлечения инвестиционных ресурсов является создание активной заинтересованности у инвестора во вложениях именно в ваш проект, ваше предприятие. Чтобы этого достичь, необходимо не только предоставить качественный проект, гарантировать высокие показатели прибыльности, но и уметь себя представить, обладать известностью, что позволит выгодно информационно "продать" себя. А для этого следует убедить потенциального инвестора в его выгодах, говоря об удовлетворении его активных потребностей. Но, чтобы начать такой разговор, предприятию необходимо "познакомиться", стать известным, то есть обрести позитивный инвестиционно привлекательный имидж, который сле-

дує формувати, створювати, підтримувати. Іменно він покаже суб'єкту господарювання неocenimую услугу в якості додаткового інвестиційного ресурса.

Таким чином, імідж підприємства залежить від інвестиційної прозорості, тобто інформаційної відкритості підприємства в області фінансів, управління, комерційних досягнень. Далішим напрямком в розвитку даної проблеми може бути створення системи підтримки прийняття рішень на основі аналізу інвестиційно привабливого іміджу підприємства.

Література: 1. "Україна: поступ у ХХІ століття". Послання Президента України до Верховної Ради України у 2000 році // Урядовий кур'єр. — 2000. — №34. — С. 5–12. 2. Управление инвестиционной активностью / Под ред. Ю. П. Анискина. — М.: ИКФ Омега-Л, 2002. — 272 с. 3. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент. — К.: Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. — 448 с. 4. Пересада А. А. Управление инвестиционным процессом. — К.: Лібра, 2002. — 472 с. 5. Корольков В. Г. Основы публичных отношений. — М.: Рефл-бук, К.: Ваклер, 2001. — 528 с. 6. Кублицкая Т., Тимонин А. Боязнь открытого пространства // Секрет фирмы. Тематические страницы журнала "Коммерсантъ деньги". — 2002. — №6(361). — С. 16–24. 7. Шмаров А., Полунин Ю. Нет в природе никакой репутации! // Эксперт. — 2002. — №7(314). — С. 67–70. 8. Лісничий В. В., Грищенко В. О., Іванов В. М. та ін. Сучасний виборчий PR. — Севе-родонець: Вид. дім "ЕВРІКА", 2001. — 480 с. 9. Ястремська О. М. Методичний підхід до визначення інвестиційно привабливого іміджу підприємства // Економіка розвитку. — 2002. — №4(24). — С. 85–90. 10. Райхман Э. Н., Азгальдов Г. Г. Экспертные методы в оценке качества товаров. — М.: Экономика, 1974. — 152 с.

Стаття надійшла до редакції
20.05.2003 р.

УДК 638.14/17

Косарева І. П.,
Майборода О. В.

МЕХАНІЗМ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

The article deals with national and regional trends of market economy formation. Structural changes in qualitative indices of the industrial complex financial activity are

© Косарева І. П., Майборода О. В., 2003

examined. The authors designed a system of interdependent indices of enterprise financial and economic state express diagnostics. This diagnostics enables to discover crisis signs in economic entity's activity and to organize the procedure of reorganization and restructuring. Unlike a lot of financial indices, this method of enterprise activity financial assessment enables to discover key problems in the economic entities' activity and to make immediate decisions about the necessity of undertaking reorganization basing on available primary information.

Розвиток економіки України досяг тієї межі, коли поряд із зростанням промислового виробництва, валового внутрішнього продукту (ВВП) важливою проблемою є якісні зміни у фінансовій діяльності господарських суб'єктів як основна умова стабільності та подальшого процесу відтворення.

Динаміка макроекономічних показників останніх років свідчить про позитивні зміни в економіці як України в цілому, так і більшості її регіонів. За підсумками 2002 року, загальний обсяг промислового виробництва в державі склав 171,2 млрд. грн., що на 7% більше, ніж у попередньому році, а ВВП зріс на 4,1% [1].

При цьому 2001 рік іноземними і вітчизняними аналітиками був визнаний найкращим за останнє десятиріччя ринкових перетворень в Україні, коли обсяги виробництва зросли на 14,1% (рис. 1), а валовий внутрішній продукт збільшився на 9,2% (рис. 2).

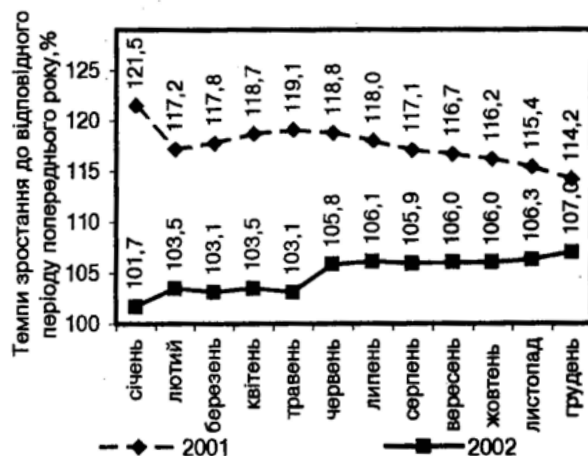


Рис. 1. Зміни обсягів виробництва помісячно у 2001 – 2002 рр.

Залежність між ВВП та обсягами промислового виробництва цілком очевидна: чим більше вироблено промислової продукції, тим більший розмір ВВП. За розрахунками Міжнародного центру прогнозних досліджень, зростання ВВП у 2003 та 2004 роках повинно скласти відповідно 103,5% та 104%

відносно попереднього року, або 226,8 млрд. грн. у 2003 році та 246,9 млрд. грн. у наступному 2004 році [2]. Ця динаміка може свідчити про закріплення позитивних зрушень в економіці України.

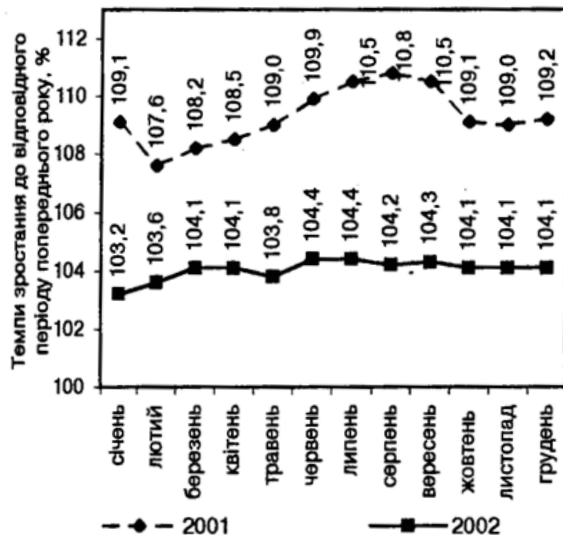


Рис. 2. Зміни реального ВВП помісячно у 2001 – 2002 рр.

При цьому дещо вповільнене зростання обсягів виробництва має умовний характер. Якщо 2000 рік прийняти за базовий (100%), то в 2002 році зростання обсягів виробництва по Харківському регіону сягає 23% від обсягу промислової продукції 2000 року, а в абсолютному вимірі це майже на 2,9 млрд. грн. більше. У 2003 році при збереженні темпів зростання попереднього року (105%), відповідно до Програми економічного і соціального розвитку Харківської області на 2003 рік [3], обсяги виробництва можуть зрости вже на третину відносно 2000 року, а в абсолютному вимірі збільшення становитиме понад 3 млрд. грн. (рис. 3).

Незважаючи на стале зростання кількісних показників, оцінка фінансової діяльності промисловості свідчить про наявність у країні ознак кризового стану. До них можна віднести значний рівень збитковості підприємств. Так, кожне друге промислове підприємство в 2002 році було збитковим (за підсумками року, 52% від загальної кількості підприємств мали збитки) [1].

Незважаючи на те, що фінансовий результат по промисловості України в 2002 році був позитивним і становив 3,7 млрд. грн., цей показник міг би бути кращим, якби сума збитків виявилася меншою, але вона дорівнювала 9,85 млрд. грн. при загальній сумі прибутку в 13,6 млрд. грн. [1].

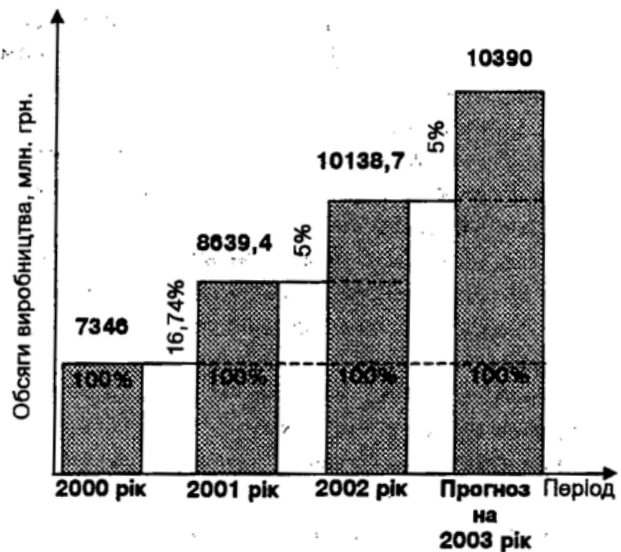


Рис. 3. Зростання обсягів виробництва у Харківському регіоні

Разом з тим цілі галузі виявилися збитковими, а це свідчить про наявність кризи прибутковості, що є однією з ознак банкрутства: легка промисловість мала 134,2 млн. збитків, виробництво деревини та виробів з деревини — 45,1 млн. грн. збитків, а збитки хімічної і нафтохімічної промисловості становили 199,9 млн. грн. [1].

Наступною і досить вагомою ознакою кризового стану є обсяги взаємонеоплатежів, що оцінюються сумою дебіторської та кредиторської заборгованості. Незважаючи на те, що в цілому по Україні у всіх об'єктів господарювання за 2002 рік дисбаланс між кредиторською та дебіторською заборгованістю досить незначний (кредиторська заборгованість у 1,3 раза перевищує дебіторську), обсяги взаємонеоплатежів становили 542,5 млрд. грн., що в 2,3 раза більше, ніж річний рівень ВВП.

Питома вага дебіторської та кредиторської заборгованості у взаємонеоплатежах складає відповідно 44,2% (239,8 млрд. грн.) і 55,8% (302,7 млрд. грн.), а їх прострочені частки становлять дорівнюють: 37,9% для дебіторської і 38,3% для кредиторської заборгованості.

Вагомим соціальним аспектом складного фінансового становища економіки є наявність заборгованості з виплати заробітної плати. Так, доходи зведеного бюджету в 2002 році дорівнювали 60,8 млрд. грн., а загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати — 2,3 млрд. грн. При цьому її частка в структурі кредиторської заборгованості не перевищує одного відсотка (0,76%) [1]. А питома вага заборгованості з виплати зарплати в дебіторській заборгованості, навіть у її непростроченій частці, складає теж незначну величину — лише 1,5%, що

може свідчити про наявність реальних умов в цілому по Україні для ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати [1].

У Харківському регіоні спостерігаються подібні тенденції, які характеризують кризовий стан в економіці. Так, промисловість за підсумками року була збитковою — фінансовий результат від'ємний (–125,2 млн. грн.) [4]. Причиною цього була нерентабельна діяльність провідних галузей економіки: машинобудування, легкої промисловості, виробництва та розподілення електроенергії, газу та води. Як в цілому по промисловості, так і у збиткових галузях, незважаючи на досить значні суми прибутку, загальний показник отриманого збитку на промислових підприємствах виявився більшим. В області також практично кожне друге підприємство в минулому році мало збитки (48% збиткових підприємств), але ця частка мала тенденцію до збільшення порівняно з 2001 роком (41,5%) [4].

Обсяги взаємонеоплатежів в області в 2002 році склали 9,5 млрд. грн., що практично дорівнює річному обсягу виробництва (10,1 млрд. грн.). Дисбаланс між кредиторською і дебіторською заборгованістю у промисловості (перша у 1,4 раза перевищує останню) свідчить про дещо гіршу ситуацію в ній, ніж по Україні в цілому.

Близько 46% дебіторської і 40% кредиторської заборгованості є простроченими. Такий стан є наслід-

ком неплатоспроможності більшості підприємств, що є також однією з ознак кризового стану і призводить до банкрутства кожного окремого підприємства.

Виникнення та розвиток кризових явищ значною мірою пов'язаний з недостатньою увагою керівників підприємств до аналітичної роботи, яка, по суті, є опосередкованим захистом підприємства від виникнення кризи платоспроможності. Тому головним завданням сучасної системи управління є розробка ефективної методології оцінки господарської діяльності, яка за відсутності детального аналізу може мати негативні тенденції.

Як свідчить дослідження теорії і практики антикризового управління [5], лише під впливом загрози неплатоспроможності або заяви кредитора про визнання підприємства-боржника неспроможним починається діагностика фінансово-економічного стану підприємства на предмет його поточної та майбутньої платоспроможності.

Для уникнення банкрутства підприємств необхідні відповідні запобіжні заходи щодо виявлення кризового стану та подолання його наслідків. З цією метою на підставі статистичних даних по промислових підприємствах авторами були розроблені методичні рекомендації щодо здійснення експрес-діагностики фінансового стану підприємств. Оцінка підприємства виконується за 15 розрахунковими показниками (таблиця).

Таблиця

Експрес-діагностики провідного машинобудівного підприємства

Показник	Оптимальне значення показника	Розрахункові дані за роками		
		2000	2001	2002
1	2	3	4	5
Критерій віднесення підприємства до категорії проблемних, тис. грн.:	> 0	-8041,0	-4501,0	-18475,0
Співвідношення кредиторської (КЗ) та дебіторської заборгованості (ДЗ): $D = KZ : DZ$	≤ 1	8,57	12,74	34,18
Середньомісячний рівень продуктивності праці, грн./люд.	по промисловості в цілому: 3600 у машинобудуванні: 1800	635,39	761,76	437,36
Обсяг прибутку (збитку), який припадає на 1 працівника, грн./люд.	> 0	-4896,2	-6840,7	-8336,97
Співвідношення обсягу реалізованої продукції та загального обсягу виробництва	1	0,80	0,90	0,66
Середньомісячна заробітна плата, грн.	Прожитковий мінімум — 365 грн.	142,00	201,00	242,00
Питома вага бартерних операцій, %	0% по промисловості в цілому: 7,8% у машинобудуванні: 12,7%	98,00	93,20	75,00
Заборгованість із виплати заробітної плати, яка припадає на 1 працівника, грн.	0	1577,33	2300	3820,12
Оборотність дебіторської заборгованості = = Обсяг реалізованої продукції × Тривалість періоду : Дебіторська заборгованість (дн.)	73 дні	88,69	48,68	65,67

Закінчення таблиці

1	2	3	4	5
Оборотність кредиторської заборгованості = = Обсяг реалізованої продукції × Тривалість періоду : Кредиторська заборгованість (дн.)	73 дні	760,49	620,13	2244,71
Питома вага заборгованості з виплати заробітної плати в загальних обсягах виробленої продукції, %	0%	20,69	25,2	72,79
Питома вага заборгованості за електроенергію в загальних обсягах виробленої продукції, %	0%	6,63	26,5	47,73
Питома вага продукції, яка залишається на складах підприємства, %	→min	12,86	21	120,03
Питома вага середньомісячної заробітної плати в продуктивності праці, %	25%	22,35	26,38	55,33
Відставання у виплаті заробітної плати, міс.	0	11,10	11,40	16,10

Від'ємне значення критерію проблемності (Кпр) є підставою для визнання підприємства проблемним.

На 40 провідних підприємствах машинобудування за методикою експрес-діагностики здійснено аналіз їх фінансово-економічного стану, який показав, що за підсумками 2000 року за розрахунковим критерієм ($K_{пр} = \text{Обсяг виробництва} + \text{Залишки готової продукції на складах} + \text{Дебіторська заборгованість} - \text{Кредиторська заборгованість}$) було виявлено 9 проблемних підприємств та 9, які знаходяться в прикордонній зоні, за підсумками 2002 року, за даним критерієм проблемних було вже 10, у прикордонній зоні — 8. Одне проблемне підприємство завдяки проведеній санції вибуло як з категорії проблемних, так і з прикордонної зони.

Експрес-діагностика дозволяє відстежувати зміни, які відбуваються з підприємствами, оцінювати їх економічне становище.

Головним у методиці є критерій проблемності. Основна мета розрахунку цього показника полягає в попередній оцінці можливості підприємства за власний рахунок покрити свої борги. Якщо розрахункове значення цього показника позитивне, то підприємство не належить до проблемних. Але наближення значення $K_{пр}$ до "0" свідчить про негативні тенденції, які потребують уваги з боку керівників підприємства.

Згідно з першим критерієм — "критерієм віднесення підприємства до проблемних" — на прикладі одного із підприємств машинобудівного комплексу проведена оцінка співвідношення власних боргів та тих ресурсів, що можуть бути

покриті обіговими коштами підприємства. Якщо цей критерій має від'ємне значення, то підприємство належить до проблемних.

Аналіз інших показників (таблиця) дає попередні відповіді на запитання про те, що спричинило розвиток негативних тенденцій. Наприклад, якщо співвідношення обсягу реалізації продукції та обсягу виробництва має значення, менше від одиниці, та продовжує скорочуватися, а частка складу готової продукції в обсягах виробництва збільшується, то має місце криза втрати ринків збуту, падіння попиту на продукцію, що виробляється. У цьому випадку необхідно терміново провести оцінку складу готової продукції, слід проаналізувати структуру запасів: номенклатуру, ціни та строки її виготовлення. За підготовленою інформацією розробляються заходи щодо прискореної реалізації цих запасів.

Важливим у методиці є аналіз співвідношення середньомісячної зарплати і продуктивності праці. Як свідчить практика, якщо питома вага заробітної плати в продуктивності праці перевищує 25%, то фінансовий стан підприємства наближається до кризового, а на підприємствах, де цей показник набуває значення 30% – 40% і вище, є всі ознаки кризового стану: заборгованість із виплати заробітної плати, низький рівень як продуктивності праці, так і середньомісячної зарплати. Доцільно також проводити аналіз співвідношення темпів росту продуктивності праці та динаміки середньомісячної зарплати.

Показники цієї методики вказують на те, що спричинило кризовий стан підприємства, і дозволяють в оперативному режимі вирішувати деякі питання щодо негайного послаблення дії окремих

негативних чинників, що впливають на розвиток кризи на підприємстві.

Результатом наведеної експрес-діагностики є можливість для керівництва своєчасно оцінювати фінансове становище підприємства, сигналізувати про наявність негативних тенденцій для проведення подальшого аналізу та запобігання їх розвитку, а при позитивних змінах — оперативно реагувати на їх закріплення.

Література: 1. Повідомлення Державного комітету статистики України "Соціально-економічне становище України за 2002 рік" // Новини Держкомстату України. — 2003. — 20 січня. — С. 1. 2. Прогнози щодо зростання української економіки поступово погіршуються // Вісник Центру (Інформаційний бюлетень Міжнародного центру перспективних досліджень). — 2003. — 17 лютого. — №177. — С. 2. 3. Програма економічного і соціального розвитку Харківської області на 2003 рік // Рішення Харківської обласної ради VII сесії XXIV скликання. — С. 91. 4. Про економічне та соціальне становище Харківської області за січень 2003 року // Бюлетень Харківського обласного управління статистики. — 2003. — 7 лютого. — С. 24. 5. Уткин Э. А. Антикризисное управление. — М.: ЭКМОС, 1997. — 432 с.

Стаття надійшла до редакції
25.03.2003 р.

УДК 657:658.115.33

**Плетникова Л. Н.,
Потапова Н. А.**

ПРОБЛЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

The concepts of joint activity and of parties' investments in the process of this activity are examined in the article. The structure of civil law contract is offered. The authors touch on the problems of profits taxation and proprietary rights in joint activity. The recommendations given in the article can be used for solving the problems of business accounting connected with joint activity.

В последнее время за рубежом широко распространена практика создания стратегических альянсов. Это гибкие межфирменные союзы, которые создаются для совместного решения задач в той или иной области. По своей сути и экономическому содержанию понятию стратегического

альянса наиболее полно соответствует упоминаемый в законодательстве Украины договор о совместной деятельности.

Совместная деятельность может осуществляться на основании договора, согласно которому два лица или несколько лиц обязуются соединить свои вклады и совместно действовать без образования юридического лица для извлечения прибыли или достижения иной, не противоречащей закону цели [1].

Такой договор заключается между частными предпринимателями и (или) коммерческими организациями.

Вкладом сторон, заключивших договор, признается все то, что они вносят в общее дело: денежные средства, основные средства, производственные запасы, малоценные и быстроизнашиваемые предметы, как в необоротных, так и в оборотных активах, товары, нематериальные активы, умения, навыки, деловая репутация и деловые связи. Передав имущество в качестве вклада в совместную деятельность, участник остается его собственником. Это важный момент и для бухгалтерского учета, и для целей налогообложения. Объединение участников договора, образуемое их вкладами, не является юридическим лицом, а представляет собой гражданско-правовой договор. Следовательно, такое объединение не является субъектом налогового права.

Договор должен быть составлен таким образом, чтобы по форме и содержанию он соответствовал избранному виду деятельности. Поэтому в договоре следует отразить:

1. Цель создания.
2. Вид деятельности.
3. Порядок объединения вкладов, их размеры (оценку) и доли участников (если этот вопрос договором не регулируется, то вклады сторон предполагаются равными по стоимости).
4. Обязанности и ответственность сторон.
5. Распределение прибыли.
6. Порядок ведения бухгалтерского учета.
7. Порядок покрытия расходов и убытков, связанных с совместной деятельностью.
8. Порядок выделения доли одной из сторон по требованию ее кредитора.
9. Порядок расторжения договора по требованию одной из сторон.
10. Условия прекращения договора.

Для налогообложения хозяйственные отношения между участниками совместной деятель-

ности приравниваются к отношениям на основании отдельных гражданско-правовых актов. Так, при осуществлении совместной деятельности передача имущества участников на баланс налогоплательщика, уполномоченного договором вести учет результатов такой совместной деятельности, считается продажей такого имущества и подлежит обложению налогом на добавленную стоимость [2].

Часть прибыли, получаемая участниками договора при распределении результатов совместной деятельности, приравнивается к выплатам дивидендов и, следовательно, не облагается налогом на добавленную стоимость.

Однако это вовсе не означает, что участники договора, совместно реализующие товары, работы, услуги, вообще не должны уплачивать по этим операциям НДС. Выплата налога на добавленную стоимость происходит по схеме, согласно которой участник, ведущий баланс, уплачивает НДС по реализационным операциям.

При определении налогооблагаемой прибыли от совместной деятельности в состав валового дохода плательщика налога не включаются суммы средств или имущественных взносов согласно договору о совместной деятельности на территории Украины без создания юридического лица.

Плательщик налога самостоятельно в установленном порядке определяет сумму налога на прибыль, полученную от совместной деятельности, и не позднее даты, установленной законодательством для каждого квартала, предоставляет в Государственную налоговую администрацию по местонахождению налоговый отчет о результатах совместной деятельности на территории Украины без создания юридического лица вместе с декларацией о прибыли, полученной от такой деятельности.

Алгоритм выплаты участнику договора части распределенной прибыли от совместной деятельности выглядит следующим образом [3]:

1. Плательщик налога определяет результаты совместной деятельности на конец отчетного периода и распределяет сумму полученной прибыли между участниками согласно условиям договора.

2. Плательщик налога начисляет и уплачивает налог в размере 30% от дохода, начисленного отдельно каждому участнику-резиденту, и в размере 15% от дохода, начисленного отдельно каждому участнику-нерезиденту.

3. Налог вносится в бюджет до или одновременно с выплатой участнику совместной деятельности принадлежащего ему дохода;

4. Платежный документ, который представляется плательщиком налога обслуживающему его банковскому учреждению, должен отражать сумму дохода участника, подлежащую выплате, а также удержанную из этого дохода сумму налога.

Следует отметить, что в случае если доходы от совместной деятельности не распределяются в течение отчетного периода, в целях налогообложения они считаются распределенными между участниками согласно условиям договора на конец такого отчетного периода и подлежат налогообложению в установленном порядке.

Ответственность за удержание и перечисление в бюджет налога на доходы участников договора о совместной деятельности несет участник, уполномоченный другими сторонами вести учет результатов совместной деятельности и производить уплату налогов.

Если плательщик налога осуществляет в пользу нерезидента — участника договора — выплату из дохода, полученного от осуществления совместной деятельности на территории Украины, то при этом удерживается налог на репатриацию доходов в размере 15% от суммы дохода за счет выплаты.

Юридические лица, получающие доход от совместной деятельности, из которого удержан налог, не включают эти суммы в состав валового дохода.

Необходимо помнить о том, что совместная деятельность в рассматриваемом случае — это не только правильно составленный договор, но и правильно оформленная бухгалтерская документация.

Передача имущества в качестве вклада в совместную деятельность должна быть оформлена первичными документами с указанием того, что данное имущество передается как вклад в совместную деятельность, а также номера и даты договора.

Неправильное отражение в бухгалтерском учете передачи имущества в качестве вклада может повлечь дополнительное начисление налогов.

Учет операций, связанных с договором сторон без образования юридического лица, следует вести на субсчетах к синтетическим счетам "Долгосрочные финансовые инвестиции" и "Текущие финансовые инвестиции".

Для обобщения информации обо всех видах расчетов, связанных с выполнением договора, рекомендуется вести такой субсчет, как "Расчеты по договору о совместной деятельности" к синтетическому счету "Расчеты по прочим операциям" [4].

Касаясь проблемы бухгалтерского учета операций, связанных с осуществлением совместной деятельности, следует обратить внимание еще на несколько аспектов.

Порядок ведения бухгалтерского учета в тех случаях, когда участниками договора являются частные предприниматели или частные предприниматели и юридические лица, не разработан.

Возникают сложности и при составлении бухгалтерского баланса объединения сторон на основе договора без создания юридического лица.

Также, по мнению авторов, требует более четкого решения проблема отражения на счетах бухгалтерского учета передачи имущества в совместную деятельность.

Как известно, процесс реализации — это совокупность хозяйственных операций, связанных со сбытом и продажей продукции, работ, услуг. Завершающими моментами реализации, дающими право бухгалтеру отразить этот процесс в бухгалтерском учете, могут быть:

момент отгрузки продукции, выполнения работ, оказания услуг и предъявления покупателям платежно-расчетных документов;

момент зачисления на текущий счет средств покупателя за отгруженную продукцию, выполненные работы, оказанные услуги.

Такие условия расчетов с покупателями предусматриваются в договоре, так как они очень важны для определения момента перехода права собственности к покупателю продукции, работ, услуг.

Таким образом, процесс реализации характеризуется тем, что он осуществляется в момент перехода права собственности на реализуемые продукцию, товары, услуги, основные средства, прочие активы. При передаче же имущества в совместную деятельность оно не списывается с баланса предприятия, то есть не происходит изменения права собственности участников договора. Следовательно, по мнению авторов, не возникает процесса реализации и создается проблема отражения этого момента в учете. Применение в этом случае счетов "Расчеты с покупателями и заказчиками" и "Доходы от реализации" можно считать спорным.

Имеющиеся разногласия и несогласованность в порядке организации бухгалтерского учета операций, связанных с осуществлением совместной деятельности и налогообложения результатов совместной деятельности, требуют, прежде всего, разрешения в законодательном порядке.

Литература: 1. Ли Се Ун. Международный бизнес: стратегия и управление. — М.: Наука, 1996. — 352 с. 2. О внесении изменений в некоторые законы Украины с целью стимулирования инвестиционной деятельности. Закон Украины №977-XIV от 15.07.99 г. // Все о бухгалтерском учете. — 1999. — №80. — С. 21. — 24. 3. О внесении изменений в Закон Украины №283/97 — ВР от 22.05.97 г. "О налогообложении прибыли предприятий". Закон Украины №349-IV от 22.12.02 г. // Все о бухгалтерском учете. — 2003. — №8. — С. 4 — 51. 4. План счетов бухгалтерского учета активов, капитала, обязательств и хозяйственных операций предприятий и организаций, утвержденный приказом Министерства финансов Украины от 30.11.99 г. №291 // Все о бухгалтерском учете. — 2003. — №17. — С. 3 — 11.

Стаття надійшла до редакції
24.03.2003 р.

УДК 658:331.108.2 Славгородская О. Ю.

ПОРТФЕЛЬНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ КОНКУРЕНТНОЙ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Forming competitive strategy of enterprise personnel management based on the portfolio approach by means of cluster analysis method is grounded in the article.

Данная статья посвящена проблеме обоснования методического подхода к формированию конкурентной стратегии управления персоналом предприятия. В настоящее время управление персоналом признано зарубежными и отечественными учеными и практиками одним из ключевых компонентов управления предприятием в связи с повышением роли работника в обеспечении конкурентоспособности организации. В условиях конкурентной среды все большую актуальность для

создания устойчивых конкурентных преимуществ предприятия приобретает также концепция стратегического управления. Анализ этой концепции и вопросам ее воплощения в практику посвящены работы А. А. Томпсона, А. Дж. Стрикленда, В. С. Полюмаренко [1; 2] и других авторов. Одним из выводов, к которому приходят ученые и практики, является положение о взаимозависимости генеральной и функциональных стратегий. Многие авторы, исследующие вопросы деятельности персонала предприятия, как, например, в работе [3], экстраполируют положения концепции стратегического управления на управление трудовыми ресурсами предприятия как органическую составляющую развития фирмы.

Одной из стратегических целей деятельности предприятия в условиях рыночной экономики является обеспечение конкурентоспособности компании на основе завоевания и удержания организацией устойчивой конкурентной позиции. Достижение конкурентоспособности, являющееся важной практической задачей, возможно при наличии обоснованной конкурентной стратегии предприятия. При этом одним из основных компонентов генеральной стратегии компании является стратегия управления персоналом [3], четкое формирование которой для конкретного предприятия представляет собой задачу первостепенной важности.

Согласно выводам ученых [1; 4], конкурентная стратегия управления трудовыми ресурсами, как и конкурентная стратегия организации, создаются на основе тщательного анализа текущей конкурентной позиции данной структурной единицы с целью перемещения этой единицы на лучшую конкурентную позицию. Конкурентная позиция, в свою очередь, определяется уровнем конкурентного преимущества и уровнем привлекательности целевого рынка для деятельности данной структурной единицы. Поэтому для выбора конкурентной стратегии управления персоналом многие авторы, например Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж., Портер М. [1; 4], считают необходимым проанализировать уровень привлекательности целевого рынка и уровень конкурентного преимущества трудовых ресурсов предприятия.

Целью данной статьи является обоснование создания конкурентной стратегии управления персоналом предприятия на основе портфельного подхода. Отправной точкой предлагаемого методического подхода является проведенный автором статьи анализ исследований и публикаций, посвященных решению данной проблемы. Несмотря на большое количество работ, посвященных вопросам

управления персоналом [3; 5], задача создания четкого механизма формирования функциональных стратегий, в том числе стратегии управления персоналом предприятия, по-прежнему является актуальной.

Автор статьи предлагает строить конкурентную стратегию управления персоналом предприятия на основе портфельного подхода с применением матрицы, координатами которой являются параметры уровня привлекательности рынка и преимуществ компании относительно конкурентов. Прототипом этой матрицы является матрица "Конкурентные позиции предприятия", используемая при проведении исследований с помощью метода фактического анализа, который в зарубежной практике называется методом Ист-анализа. Метод Ист-анализа, представляющий собой вариант портфельного подхода, позволяет выявить позиции компании на рынке в данный период времени и определить направления деятельности предприятия в динамике, что особенно важно в условиях конкурентной среды [4]. По мнению автора, критерии уровня привлекательности рынка и преимуществ предприятия относительно конкурентов, применяемые в матрице Ист-анализа, дают возможность оценить состояние стратегии предприятия на данном этапе его развития.

Однако сложность и субъективность определения на практике координат предприятия, которые соответствовали бы его конкурентному преимуществу и уровню развития рынка, при применении матрицы Ист-анализа вынуждает исследователей для достижения большей точности результатов обращаться к методике экспертных оценок. Поэтому автор считает необходимым, наряду с трансформированием матрицы Ист-анализа применительно к целям настоящего исследования, для достижения большей точности результатов разработать в своем исследовании на основе метода кластерного анализа методику определения интегрального показателя для каждого из компонентов управления предприятием, в том числе и компонентов управления персоналом организации. Интегральные показатели рассчитываются на основе частных показателей для каждой из выделенных подсистем управления трудовыми ресурсами предприятия.

Частные показатели обобщаются в интегральный показатель, величина которого изменяется от 0 до 1. Поэтому величины показателей, характеризующих конкурентное преимущество предприятия и степень привлекательности рынка, легко определяются. Автор считает, что данные методические рекомендации можно использовать как отправную

точку при формировании стратегии управления предприятием в целом.

По данным результатов расчетов на основании гистограммы строится график распределения количества предприятий, попавших в тот или иной интервал величин интегральных показателей конкурентной позиции. Этот график позволяет выбрать предприятие-эталон. Предприятие-эталон является ориентиром для выбора генеральной конкурентной стратегии исследуемого предприятия, а также его отдельных подсистем, в том числе подсистемы управления персоналом.

Определение предприятия-эталона, по мнению автора, является отправной точкой для формирования конкурентной стратегии управления персоналом анализируемого предприятия. При формировании стратегии управления трудовыми ресурсами предприятия исходным является предположение, что генеральная стратегия развития предприятия, являющаяся основой развития его персонала, уже избрана.

Поэтому после того как определено предприятие-эталон, следует обратиться к изучению корреляции между конкурентной позицией трудовых ресурсов исследуемой организации и конкурентной позицией персонала предприятия-эталона. Для этого необходимо построить карту конкурентных позиций в отношении трудовых ресурсов исследуемого предприятия и предприятия-эталона (рисунк).



Рис. Карта конкурентных позиций анализируемого предприятия и предприятия-эталона

Для построения карты конкурентной позиции персонала предприятия автор статьи предлагает использовать многоугольник, осями которого являются интегральные показатели, соответствующие уровню развития трудовых ресурсов по различным направлениям. Направлениями развития персонала предприятия являются следующие, выделенные автором подсистемы управления трудовыми ресурсами: количественная обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, качественная обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, эффективность использования трудовых ресурсов предприятия, материальное стимулирование труда персонала предприятия.

Интегральные показатели каждой подсистемы откладываются на четырех осях координат карт конкурентных позиций. Их величина определяется на основе расчета соответствующих систем частных показателей. Обозначение интегральных показателей на карте конкурентных позиций делает возможным сопоставление конкурентных позиций и конкурентных преимуществ определенной подсистемы целого ряда конкурирующих предприятий. Такой анализ дает материал для обоснования конкурентной стратегии управления персоналом организации.

Отправной точкой расчета интегральных показателей является матрица-эталон. Матрица-эталон формируется на основании стандартизованных оценок частных показателей, характеризующих условный объект, которому приписываются наилучшие с позиций цели исследования значения. После построения матрицы характеристик эталонного объекта необходимо определить многомерное евклидово расстояние от него до каждого исследуемого объекта, а также среднее значение евклидова расстояния от всех объектов к эталону — по соответствующим формулам:

$$\bar{L}_r = \frac{1}{N} \times \sum_{i=1}^N L_r^i, \quad (1)$$

где N — количество частных показателей, входящих в r -ую подсистему управления трудовыми ресурсами предприятия;

L_r^i — евклидово расстояние от i -го частного показателя к эталону в r -ой подсистеме управления трудовыми ресурсами предприятия.

Интегральный показатель уровня развития анализируемых подсистем управления трудовыми

ми ресурсами підприємства определяется по формуле:

$$\eta_r = 1 - \frac{L_r^i}{L_r + 2\sigma_r}, \quad (2)$$

где σ_r — среднее квадратическое отклонение частных показателей от эталона в r -ой подсистеме управления персоналом предприятия.

После того как на основании полученных результатов расчетов интегральных показателей уровня развития каждой из анализируемых подсистем управления трудовыми ресурсами предприятия построена карта конкурентных позиций исследуемого предприятия и предприятия-эталона (рисунок), осуществляется детальный анализ причин отклонений от уровня предприятия-эталона в каждой из подсистем управления трудовыми ресурсами исследуемого предприятия.

Проведенное таким образом сопоставление позволяет выявить недостатки в управлении персоналом исследуемой организации и выработать конкретные управленческие решения по их устранению.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод о применимости портфельного метода формирования конкурентной стратегии управления персоналом для деятельности предприятий на каждом конкретном этапе их работы.

Предлагаемый подход к формированию конкурентной стратегии управления персоналом предприятия может иметь дальнейшее развитие в плане использования его при выработке иных функциональных стратегий предприятия: товарной, ценовой, коммуникационной, инвестиционной и других.

Литература: 1. 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. 2. Пономаренко В. С. Стратегічне управління підприємством. — Харків: Основа, 1999. — 620 с. 3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 638 с. 4. Портер М. Стратегія конкуренції: Пер. з англ. — К.: Основи, 1997. — 392 с. 5. Карцев С. Э. Менеджмент: Социально-бихевиористический подход. — К.: Фирма "ВИПОЛ", 1995. — 268 с.

Стаття надійшла до редакції
21.03.2003 р.

УДК 334.7

Брусильцева Г. М.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІНТЕГРАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ МЕТОДОМ ТРАНСАКЦІЙНИХ ВИТРАТ

The assessment of enterprise integration efficiency based on the theory of transaction costs is considered in the article. Special attention is paid to the possibility of the economy, which can be achieved by different firms due to conclusion of contracts regulating joint activity. On the basis of the model of dynamic transaction costs it is proved that the efficiency of unification may considerably exceed expenses connected with the formation of such union.

У сучасних умовах, коли інтеграційні процеси все більше зберігають свою роль як фактора стабілізації виробництва, необхідно запроваджувати оцінку ефективності інтеграції підприємств, що набуває важливого значення в процесі формування та управління інтегрованим об'єднанням.

До однієї з перших спроб теоретично обґрунтувати ефект від створення та функціонування об'єднання належить концепція інтернаціоналізації лауреата Нобелівської премії Рональда Коуза, яка викладена у найвідомішій його роботі [1]. В основі концепції лежить ідея про взаємодію господарюючих суб'єктів через механізм ринкових угод. Угода-трансакція виступає в якості найменшої одиниці ділової активності і пов'язана з певними витратами (це і є так звані трансакційні витрати). Як метод мінімізації витрат на укладання ринкових угод Коуз називає об'єднання ринків проміжних продуктів усередині однієї фірми. Він також вказує на граничність збільшення розмірів фірми — на певному етапі витрати ієрархічної структури стають вищими за рівень трансакційних витрат. У рамках концепції Коуза найбільш привабливою для фірми виступає стратегія міжгалузевої диверсифікації, але за умови, що витрати диверсифікації не перевищують витрат на розширення основної сфери діяльності компанії. Таким чином, відповідно до концепції інтернаціоналізації диверсифіковані концерни, конгломерати становлять механізм перерозподілу витрат, ефективність якого визначається їх органі-

© Брусильцева Г. М., 2003

заційними структурами у порівнянні з ефективністю ринкових механізмів. Ретельне дослідження даної концепції дозволило виявити ряд недоліків, що обмежують її використання для аналізу інтеграційних структур конгломератів. До головних питань, відповідей на які в концепції не знайшлося, можна віднести, перш за все, неможливість дачі кількісної оцінки більшої частини трансакційних витрат, крім того, в концепції не виділено також і факторів їх формування.

Стосовно російських умов становлення нових форм приватизованих підприємств проблема оцінки динаміки трансакційних витрат розглядалася В. Кокоревим. У якості показника трансакційних витрат було використано відношення витрат, які не пов'язані безпосередньо з виробництвом, до інших статей собівартості продукції. На матеріалах дослідження автор зробив висновок про випереджаюче зростання трансакційних витрат великих підприємств в умовах економічного реформування 1993 р., що пояснюється:

необхідністю адаптації компаній до умов ринкового середовища;

загальним скороченням випуску продукції та збільшенням частки постійних витрат у сукупних витратах;

нерозвиненістю інформаційних (комунікаційних) систем;

додатковими витратами процесів приватизації (підготовка, реєстрація документів, утримання штату спеціалістів з приватизації) [2, с. 3].

У цілому можна зробити висновок про те, що ряд положень, які розглядаються в даній концепції, повинні бути враховані під час аналізу ефективності українських інтегрованих структур, а саме:

а) необхідний розгляд технологічних умов виробництва господарських одиниць, які ініціюють інтеграцію, передусім у період укладання контрактних відносин;

б) доцільна ретельна обробка системи контрактних взаємовідносин, які охоплюють основні аспекти сумісної діяльності, включаючи фінансову, науково-технічну та ін.;

в) наявність загальної (консолідованої) власності виступає суттєвим гарантом можливості реалізувати контрактні відносини;

г) показниками економічної ефективності інтеграції виступають максимізація прибутку та мінімізація витрат.

На думку автора, стосовно проблеми формування та функціонування об'єднання, емпіричними індикаторами для обліку трансакційних витрат можуть бути наступні:

1. На стадії формування об'єднання:

величина витрат на розробку організаційного проекту об'єднання та його узгодження з експертами;

величина витрат підприємств-учасників об'єднання на формування комунікаційної корпоративної системи;

планована економія витрат підприємств-учасників за рахунок централізації виконання певних загальнокорпоративних завдань.

2. На стадії функціонування об'єднання:

фактична економія витрат на утримання управлінського персоналу за рахунок централізації виконання низки загальнокорпоративних функцій;

динаміка відношень загальної величини накладних витрат на одного зайнятого в складі промислово-виробничого персоналу;

динаміка абсолютної величини накладних витрат по кожному учаснику корпорації;

середня частка накладних витрат у загальній величині собівартості продукції по корпорації цілому.

Таким чином, однією з найголовніших переваг від створення інтегрованої структури є економ операційних витрат на одиницю продукції, яка обумовлена масштабами діяльності.

Згідно із згаданим вище, наведемо раціональну модель динаміки трансакційних витрат на одиницю продукції об'єднання (рисунок).

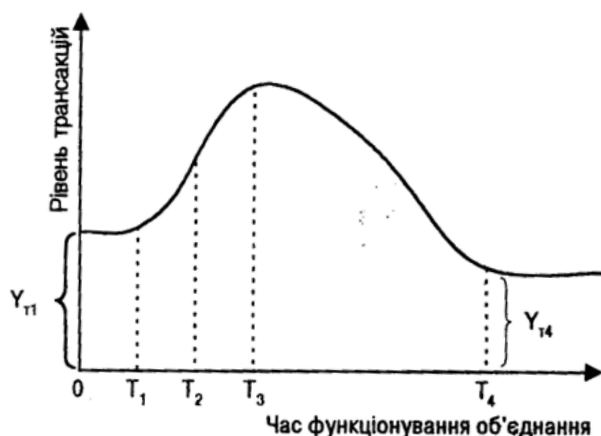


Рис. Динаміка трансакційних витрат на одиницю продукції при створенні та функціонуванні об'єднання

T_1 — початок робіт із створення об'єднання;

T_2 — отримання статусу об'єднання;

T_3 — початок "запуску" механізмів корпоративного регулювання;

T_4 — початок стійкого функціонування корпоративних управлінських механізмів.

Очевидно, що важливим критерієм ефективності механізму управління об'єднанням є виконання такої умови, тобто зниження питомої ваги трансакційних витрат на одиницю продукції (робіт, послуг):

$$Y_{T4} < Y_{T1} \quad (1)$$

де Y_{T1} — питома вага трансакційних витрат на одиницю продукції учасників об'єднання перед початком робіт з його створення;

Y_{T4} — питома вага трансакційних витрат на одиницю продукції об'єднання в період стійкого функціонування нових внутрішньокорпоративних механізмів.

Отже, економічна ефективність процесу формування об'єднання може бути визначена таким показником (ΔY), який вказує на те, що ефект від об'єднання перевищує витрати, пов'язані зі створенням такого об'єднання:

$$\Delta Y = Y_T - Y_{T4} \quad (2)$$

Визначення лага між першим часом підвищення витрат та часом стійкого функціонування внутрішньокорпоративних механізмів, тобто період $T_4 - T_3$ визначається індивідуальними особливостями кожного об'єднання і залежить від цілої низки соціально-економічних та виробничо-технічних факторів (обсягів виробництва, диверсифікації діяльності структур, що об'єднуються, наукоємності продукції, що випускається, кваліфікації управлінських кадрів та ін.). Але в цілому цей проміжок "становлення" діяльності об'єднання та стабілізації витрат не може перевищувати півроку, оскільки в умовах інноваційного розвитку економіки та постійного удосконалення менеджменту підприємств встановлення більшого строку оптимізації витрат не дає очікуваного ефекту від їх зниження.

Таким чином, слід ще раз підкреслити, що оцінка економії трансакційних витрат у процесі функціонування об'єднання є важливим завданням емпіричних досліджень. Стосовно українських підприємств така економія при стійкому функціонуванні інтегрованих структур може забезпечуватися за рахунок ефективної реалізації довгострокових контрактів як між промисловими підприємствами, так і між підприємствами та установами фінансово-кредитної сфери, а також за рахунок впровадження загальнокорпоративної інформаційно-аналітичної системи,

яка прискорює інформаційний обмін між підприємствами-учасниками.

Література: 1. Коуз Р. Фирма, рынок, право. — М.: Дело, 1993. — 192 с. 2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. — СПб: Питер, 1999. — С. 2. 3. Рудык Н. Б., Семенова Е. В. Рынок корпоративного контроля: слияния, жесткие поглощения и выкуп долговым финансированием. — М.: Финансы и статистика, 2000. — 456 с.

Стаття надійшла до редакції
14.05.2003 р.

УДК 331.1(075.8)

Рабынина Ю. Б.

ЭКСПЕРТНО-МАТРИЧНАЯ

МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ

УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

A model of estimating professional and personal features of a candidate for leading position is described. The author offers the expert & matrix method in combination with integral index as a convenient mathematical device for making a decision about his accordance to this position.

На сегодняшний день к актуальным проблемам относятся проблемы управления производством и персоналом. Обеспеченность квалифицированной рабочей силой, степень ее мотивации, организационные структуры и формы работы, определяющие эффективность использования персонала, стали основными факторами обеспечения конкурентоспособности предприятия. Поэтому существенно изменились требования как к управленческому персоналу, так и к остальным кадрам.

Так как главным элементом организации являются ее сотрудники (они же и составляют основную статью капиталовложений с точки зрения поддержания их деятельности и затрат по их найму, обучению), то на первый план выходит задача подбора и расстановки персонала, которая заключается в решении проблемы оптимального размещения персонала в зависимости от выполняемой работы. При решении этой задачи следует руководствоваться не только схемой "человек — должность" (так как работников,

соответствующих идеальной модели, найти почти невозможно), но и обращать существенное внимание на формирование коллектива в целом, то есть подбирать кадры таким образом, чтобы качествами одного работника возместить нехватку этих качеств у другого работника и добиться того, чтобы из не вполне идеальных отдельных работников сформировался эффективно работающий коллектив.

В странах с рыночной экономикой для решения проблемы подбора и расстановки работников в организации используется профильный метод. Суть этого метода заключается в составлении каталога характеристик – требований, предъявляемых к человеку в зависимости от выполняемой им работы, а также с учетом количественных характеристик рабочих мест. Эти характеристики разделяются на определенное количество категорий. Каждый уровень требований относится к какому-либо показателю и должен быть также охарактеризован. Каждому уровню требований соответствует определенный уровень качеств работника. И в итоге, по результатам сравнения уровня требований, обусловленных конкретной работой, и уровня качеств работника, выполняющего эту работу, можно сделать вывод о пригодности того или иного человека к данной работе.

Для оценки труда производственных рабочих приемлем балльный метод, который был усовершенствован Научно-исследовательским институтом труда (г. Москва). Основная идея этой оценки — количественно выразить при помощи баллов наиболее важные характеристики как работника, так и работы, которую он выполняет. В рамках этой системы учитываются профессионально-квалификационный уровень, деловые качества, а также результаты труда работников. Элементы комплексной оценки имеют разную степень постоянности. Если профессионально-квалификационный уровень и деловые качества практически не изменяются, то оценка результатов труда более динамична и осуществляется через определенные промежутки времени (например, ежемесячно) [1, с. 233 – 234].

В случае оценки управленческого труда ситуация намного сложнее. *Под управленческим трудом понимается вид деятельности по выполнению функций управления в организации, назначением которого является обеспечение целенаправленной и скоординированной деятельности трудового коллектива по решению стоящих перед ним задач* [2, с. 377]. Довольно сложно учесть

влияние человеческого фактора на принятие руководящих решений. Выделяя три категории управленческих работников, следует иметь в виду, что работники каждой из этих категорий вносят свой вклад в управленческий процесс: специалисты вырабатывают и подготавливают решение, другие служащие их оформляют, а руководители принимают решения, оценивают их качество, контролируют сроки выполнения.

Отбор претендентов на вакантную руководящую должность производится в первую очередь при помощи оценки деловых качеств кандидатов на основании резюме кандидата и рекомендательных писем с места предыдущей работы (если речь идет о найме на работу человека "со стороны"). Потом используются специальные методики, которые учитывают систему деловых и личностных характеристик, охватывающих следующие группы качеств: уровень знаний и опыт работы; отношение к труду; организаторские способности; умение работать с людьми; умение работать с документами и информацией; умение своевременно принимать и реализовывать решения; морально-эстетические черты характера. В каждом конкретном случае из этого списка выбираются (при помощи экспертов) те позиции, которые важнее всего для конкретной должности и организации, и добавляются к ним специфические качества, которыми должен обладать претендент на вакантную должность.

Существующие методики оценки персонала недостаточно полно учитывают личностные качества кандидата при определении соответствия его требованиям вакантной должности. Поэтому для определения более точного соответствия рассматриваемого кандидата требованиям вакантной должности в качестве еще одного этапа оценки претендента автор предлагает использовать экспертно-матричный метод, который можно и необходимо использовать в дополнение к уже существующим методикам. Данный метод состоит в сравнении профессионально-личностных характеристик кандидата с соответствующими характеристиками модели профессионально-личностных качеств руководителя и расчете интегрального показателя степени соответствия характеристик данного кандидата модели.

Для каждой должности экспертами составляется таблица-матрица (таблица), представляющая собой перечень деловых и личных качеств, которыми должен обладать работник, занимающий эту должность (или претендующий на эту

должность), в нашем случае — это руководитель высшего звена. Этот перечень составляется экспертами организации на основании должностных инструкций с учетом специфики предприятия. В таблицу заносятся оценки качества по десятибалльной системе и сравниваются со значениями характеристик модели.

Таблица

**Сопоставление личностных характеристик
руководителя (специалиста) и модели**

№	Наименование качества	Значение характеристики кандидата, x	Значение характеристики модели, X
Профессиональные качества			
1	Уровень образования		10
2	Творческая инициатива		8
3	Знание передовых технологий		8
4	Компетентность		10
5	Результативность труда		10
6	Опыт работы		10
Организаторские способности			
7	Умение организовать людей		8
8	Целенаправленность		10
9	Способность планировать и проектировать		8
10	Авторитет		10
Коммуникативные способности			
11	Способность к ведению переговоров		8
12	Склонность к лидерству		6
13	Стиль общения		8
14	Эффективность взаимодействия с людьми		7
15	Коллективизм		6
Личностные качества			
16	Работоспособность		10
17	Организованность, дисциплинированность		9
18	Уверенность в себе		8
19	Мотивация к успеху		8
20	Эстетическое развитие		6
21	Любознательность		10
22	Самокритичность		7
23	Амбициозность		5

В соответствии с таблицей количество характеристик равно 23. Предполагается, что все характеристики равнозначны между собой, но важен уровень развития каждой из них: от 0 до 10. Следует заметить, что некоторые из пере-

численных характеристик взаимосвязаны. Таким образом, величины некоторых характеристик обуславливают пределы изменения других характеристик, в которых при экспертной оценке качеств кандидата необходимо выбирать конкретный показатель. Например, величина такого показателя, как амбициозность, может влиять на пределы, в которых необходимо выбирать значение такого показателя, как коллективизм. Далее отбор лиц, желающих получить данную должность, осуществляется по приведенной ниже формуле, позволяющей определить степень близости характеристик кандидата к характеристикам модели. Для этого используется показатель S , который рассчитывается на основании метода наименьших квадратичных отклонений Гаусса для оценки аппроксимирующих приближений непрерывных функций:

$$S = 1 - \frac{\sum_{i=1}^N (X_i - x_i)^2}{\sum_{i=1}^N X_i^2},$$

где X_i — балльное значение характеристики модели;

x_i — балльное значение характеристик кандидата;

i — номер характеристики;

N — количество характеристик кандидата.

Показатель S модели из формулы равен 1. Для рассматриваемого кандидата степень близости лежит в пределах от 0,7 до 1. Если S лежит в пределах [0,5; 0,7], то при необходимости можно рассмотреть вопрос об обучении кандидата.

Таким образом, интегральный показатель оценки претендента на руководящую должность, рассчитываемый на основе экспертно-матричной модели, дает возможность оценить конкретного человека с точки зрения соответствия его данной руководящей должности.

Эта методика может быть использована для остальных категорий работников, но при этом следует учитывать те характеристики, которые наиболее полно будут отражать особенности выполняемой работы.

В заключение следует ещё раз отметить, что именно персонал в наибольшей степени определяет различие между организациями. Производительность труда в организации, которая эффективно использует своих сотрудников, мо-

жет превышать в десятки и более раз производительность труда в организации, не уделяющей внимание эффективности использования человеческих ресурсов.

Литература: 1. Управление персоналом: Навчальний посібник. — К.: Кондор, 2003. — 296 с. 2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Киба-нова. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 636 с.

Стаття надійшла до редакції
23.04.2003 р.

УДК 658.15

Лук'яненко І. О.

ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ОБІГОВИМИ КОШТАМИ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РИНКУ

The necessity of system approach application to enterprise working capital administration is grounded in this article. The system approach gives this administration the opportunity of self-perfection and adaptation to constant changes in current manufacturing and economic activities, in particular.

Ринкова система господарювання характеризується різнобічним розвитком суспільних відносин, які базуються на певних стимулах і принципах господарювання, зокрема, таких, як одержання високого доходу у сфері бізнесу. Свобода підприємництва, свобода вибору й особисті економічні інтереси підприємців формують відносини змагання, конкуренції між учасниками ринкового процесу.

У цих умовах економічне становище підприємства — це показник якості менеджменту на підприємстві, готовності підприємця до ведення справи. Основними факторами, що впливають на економічне становище підприємства, є: рівень техніки і технології; якість робочої сили та цілеспрямоване використання мотивації праці; організація й управління виробництвом. Останній

елемент виконує головну роль, здійснюючи вплив на формування й ефективність функціонування першого та другого елементів.

Основу наукового управління підприємством заклали Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Форд. Так, на думку Ф. Тейлора, під управлінням маються на увазі заходи, що забезпечують "максимальний прибуток для підприємця у поєднанні з максимальним добробутом для кожного працюючого на підприємстві працівника" [1]. А. Файоль під управлінням розумів одну з функцій, дія якої повинна забезпечувати підприємству реалізацію поставленої мети при прагненні витягти "можливо великі вигоди з усіх ресурсів, якими воно розпоряджається" [2].

Таким чином, можна зробити висновок, що управління є способом впливу на ресурси (трудові, матеріальні і т. д.) підприємства для досягнення певного результату в майбутньому.

Сучасна наука трактує управління як елемент, функцію організованих систем різної природи, що забезпечує збереження їхньої певної структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію їхніх програм і цілей [3]. Під економічним управлінням мається на увазі спосіб впливу на процес суспільної праці відповідно до об'єктивних законів розвитку суспільства. Даний вид управління містить у собі управління виробництвом і невиробничою сферою.

Деякі автори (Румянцев А. Г., Яковенко Є. Г., Янаєв С. І.) під управлінням розуміють технологію процесу управління — виконання сукупності операцій і процедур, що забезпечують процес впливу на систему, якою управляють, і приводять останню до змін, що відповідають цілям та інтересам підприємства.

Актуальність цих визначень для управління підприємством в сучасних умовах очевидна. Але практичне управління бізнесом спирається, в основному, на такі прийоми управління, як інтуїція й імпровізація. Управління підприємством як складною економічною системою без конкретної мети й технології її досягнення здатне викликати такі економічні наслідки, як тимчасова неплатоспроможність підприємства, втрата позицій на ринку, зниження обсягів продажу та, як наслідок, банкрутство.

Для українських промислових підприємств на сьогоднішній день актуальною залишається проблема забезпечення їхньої діяльності достатнім обсягом обігових коштів. Це свідчить про

недосконалість систем управління обіговими коштами, що використовуються підприємствами. За цих умов роль системного підходу зводиться до надання допомоги менеджерам підприємств у перебудові та вдосконаленні процесу управління обіговими коштами.

Однією з характерних рис сучасної науки є широке використання системного підходу в наукових дослідженнях. Терміни "система", "підсистема", "управління", "структура" та інші, пов'язані з ними, увійшли до числа найбільш вживаних у науці та різних сферах практичної діяльності. Усі вони утворюють деяку концептуальну систему, компоненти якої взаємопов'язані (система визначається на їх основі і, в свою чергу, сприяє уточненню змісту цих понять) і в своїй цілісності становлять перше уявлення про логістичний каркас системного підходу. Системний підхід використовується автором з метою комплексного вивчення процесу управління обіговими коштами, оскільки дозволяє: чітко визначити проблему та мету дослідження, обрати правильний, об'єктивний спосіб дослідження складних економічних процесів, визначити комплекс методів і засобів, що дозволить досягти поставленої мети шляхом розробки комплексної цільової програми управління обіговими коштами підприємств за умов обмеженості ресурсів.

Поняття "управління" доцільно застосовувати як до підприємства як об'єкта господарювання в цілому, так і до сукупних активів підприємства та їх елементів. Це можна пояснити тим, що підприємство як організаційна система становить набір елементів, одним з яких є активи, активи ж, у свою чергу, — також організаційна система, що вимагає управління.

У зв'язку з цим до процесу управління обіговими коштами, на думку автора, повинен застосовуватися комплексний характер, тому що він реалізує системний підхід до управління обіговими коштами і підприємством в цілому. Саме комплексний підхід до процесу управління має забезпечити його ефективність.

Отже, під управлінням обіговими коштами підприємств варто розуміти цільову комплексну програму впливу на обігові кошти та їхні елементи, спрямовану на приведення кількісних та якісних параметрів стану й ефективності управління обіговими коштами у відповідність до цілей і завдань підприємства та забезпечення ефективності використання останніх. Для реалі-

зації даної програми необхідна певна технологія, система методів і технічних засобів. Отже, управління обіговими коштами поєднує як програму, так і інструментарій, що забезпечує її реалізацію.

Комплексна програма впливу на обігові кошти реалізує системний підхід до управління обіговими коштами підприємств. Системний підхід зумовлений тим, що обігові кошти як об'єкт управління становлять складну систему, що характеризується єдністю цілей ієрархічної структури.

Застосування системного підходу до управління діяльністю підприємства в цілому, в тому числі до управління його обіговими коштами, забезпечує принцип єдності (холізму), що є найважливішим принципом планування, аналізу й управління діяльністю підприємства. Системний підхід є об'єктивно необхідним у процесі управління підприємством, що становить складний комплекс взаємозалежних елементів. Ознаками системного підходу є:

- 1) існування сукупності елементів;
- 2) взаємозв'язок між ними;
- 3) наявність єдиного напрямку розвитку елементів системи, орієнтованого на загальні цілі системи.

Окремі елементи господарського комплексу підприємства також можуть розглядатися як система. Кожен елемент обігових коштів має свою специфіку, що виявляється в розбіжностях у часі обігу, можливості забезпечення платоспроможності підприємства, впливі на собівартість виробленої продукції (послуг). Процес управління окремими елементами обігових коштів вимагає свого механізму: постановки мети, розробки критеріїв і завдань, тобто системного підходу до управління ними.

Системний підхід до управління окремими елементами обігових коштів спрямований на забезпечення їхнього максимальний внеску в процес ефективного функціонування активів у цілому.

Крім того, процес управління будь-яким економічним об'єктом припускає реалізацію основних функцій управління. Функція — це зовнішній прояв властивості будь-якого об'єкта процесу в даній системі відносин [3].

Сучасна наука виділяє такі функції управління: планування, прогнозування, організації, оцінки стану та регулювання, координування, стимулювання,

контролю. Таким чином, функції — це система послідовних дій, у яких виявляється сутність управління.

Кожна з цих функцій управління стосовно до практичної діяльності вимагає системи елементів, що забезпечують їхню реалізацію. Підсистеми (функції) можуть бути єдиними для різних об'єктів управління, але вони повинні мати конкретне наповнення, пов'язане зі специфікою певного об'єкта, зокрема, з обіговими коштами. На думку автора, конкретний зміст підсистем управління обіговими коштами може бути наступним (таблиця).

Автор вважає, що вирішальною підсистемою процесу управління обіговими коштами підприємств у сучасних умовах господарювання є постановка мети, завдань і розробка критерію. Постановка мети, її конкретизація в завданнях є актуальною підсистемою процесу управління обіговими коштами, яка визначає зміст інших підсистем управління ними. Системність процесу управління обіговими коштами підприємства вимагає і системи показників як інструмента для оцінки стану, розвитку, ефективності управління обіговими коштами.

Таким чином, щоб максимально повно й об'єктивно охарактеризувати обігові кошти як об'єкт господарювання з погляду часу, умов використання, кінцевих результатів, необхідний системний підхід до їхнього управління. Завдання такого управління полягає у виборі кінцевого набору інструментів управління з урахуванням об'єктів і конкретних умов господарювання. Системний підхід реалізується в конкретних програмах управління певним об'єктом засобів.

Таблиця

**Основні підсистеми
процесу управління обіговими коштами
та їх елементами**

Підсистеми	Зміст підсистем процесу управління обіговими коштами
1	2
1. Постановка мети, завдання управління обіговими коштами (ОК) підприємств	постановка мети управління елементами ОК; розробка завдань управління ОК в цілому та поелементно; розробка критерію реалізації цілей управління ОК в цілому і поелементно

Закінчення таблиці

1	2
2. Контроль і аналіз стану ОК	оцінка наявності, структури ОК підприємств поелементно і в цілому; вивчення тенденцій розвитку, пропорцій між елементами ОК; кількісний вимір впливу факторів на формування, використання ОК у цілому і за її елементами; виявлення резервів зростання ефективності використання ОК підприємств; розробка рекомендацій з найбільш ефективного використання ОК з урахуванням перспектив розвитку підприємства
3. Планування (прогнозування) стану ОК підприємств	оцінка можливих змін зовнішнього середовища; розрахунок альтернативних варіантів потреби підприємств в ОК поелементно і в цілому; розрахунок варіантів структури ОК підприємства
4. Організація управління ОК підприємств	побудова структури апарату управління ОК; встановлення взаємозв'язку між управлінськими підрозділами; розробка норм, нормативів за елементами ОК; розробка заходів, що стимулюють ефективне управління ОК
5. Оцінка стану і регулювання ОК	розробка правил ухвалення рішень відповідних алгоритмів; розробка заходів щодо усунення наявних відхилень ОК від нормативів; погодженість дій апарату управління ОК підприємств

На думку А. Файоля, програма дій "полегшує використання ресурсів підприємства і вибіє найкращих засобів для досягнення мети; вона усуває, зменшує коливання, невдалі маневри необґрунтовані зміни орієнтації" [2]. Спираючись на інформацію таблиці, автор розробив програм управління обіговими коштами підприємств. На його думку, вона повинна містити послідовність моментів, що дозволяє реалізувати функції управління. Цільова програма управління обіговими коштами може мати наступний вигляд (рис. 1).

Метою управління обіговими коштами підприємства є досягнення необхідного фінансового результату підприємства при найменших витратах на формування майнового потенціалу і найменшому ризику.

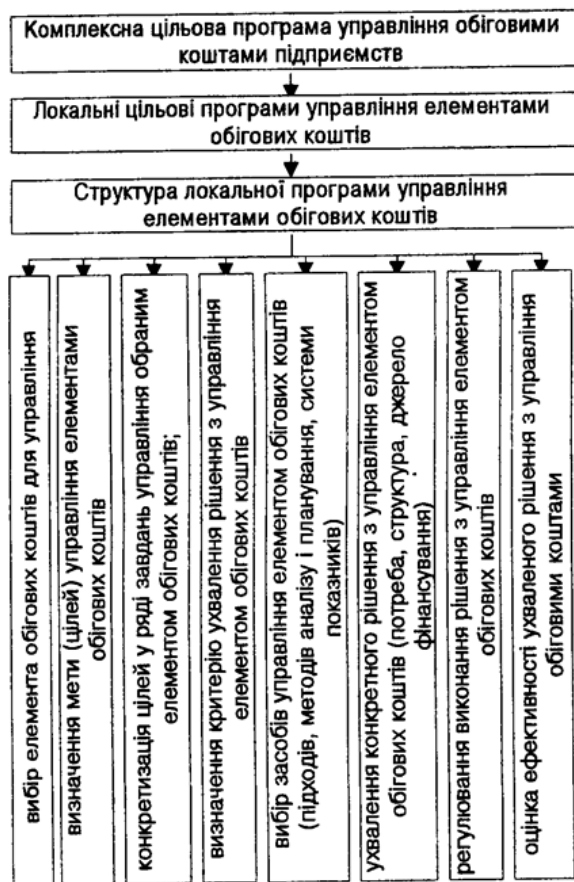


Рис. 1. Схема реалізації комплексної цільової програми управління обіговими коштами підприємства

На думку автора, загальну схему управління обіговими коштами та їх елементами можна подати в наступному вигляді (рис. 2).

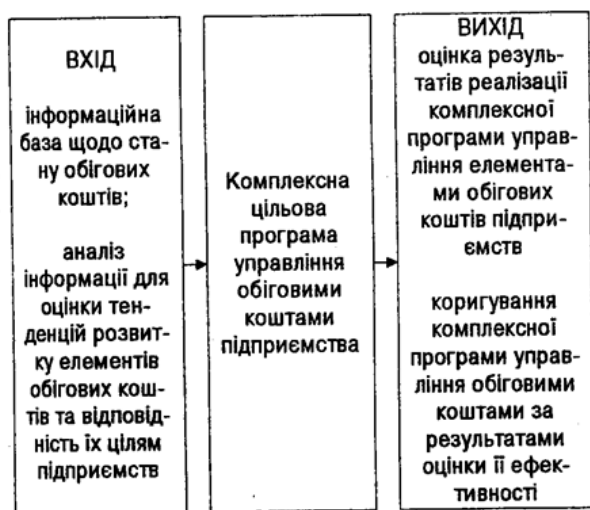
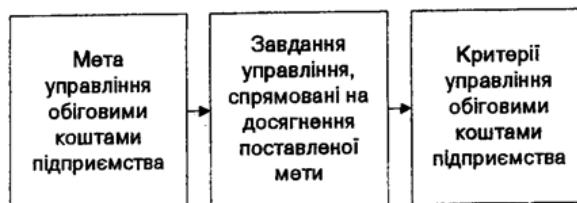


Рис. 2. Загальна схема процесу управління обіговими коштами підприємства

Головна вимога, закладена в першій підсистемі (таблиця), — це взаємозв'язок елементів:



Під метою управління мається на увазі певний стан об'єкта управління в майбутньому; під завданнями — засіб досягнення поставлених цілей; під критерієм управління — сукупність вимог (правил), при виконанні яких обране рішення найбільше відповідає поставленим цілям.

Наукова новизна дослідження полягає у використанні системного підходу до управління обіговими коштами підприємства в умовах обмеженості ресурсів, який реалізований у вигляді комплексної цільової програми управління обіговими коштами.

Як свідчить дане дослідження, основний зміст системного підходу полягає не у формальному математичному апараті, що описує "системи" і "вирішення проблем" (хоча спроби створення такого апарату існують), і не в спеціальних математичних методах, наприклад оцінки невизначеності (хоча в цьому напрямку також пророблена певна робота), а в його концептуальному, тобто понятійному апараті, в його ідеях, підходах і установках. Звідси випливає, що успіх у використанні системного підходу залежить від мистецтва інтерпретації його у практичних ситуаціях.

Література: 1. Тейлор Ф. У. Принципи научного менеджмента. — М.: Контролинг, 1996. — 188 с. 2. Файоль А. Общее и промышленное управление. — М.: Контролинг, 1992. — 200 с. 3. Румянцев А. Г., Яковенко Е. Г., Янаев С. И. Инструментарий экономической науки и практики. — М.: Знание, 1985. — 220 с. 4. Ванькович Д. В. Организация системного подхода в управлении финансовыми ресурсами // Региональная экономика. — 2001. — №3. — С. 225–231. 5. Доронина М. С. Управление капиталом: проблемы та передумови їх вирішення // Вісник ХДЕУ. — 2001. — №2 (18). — С. 51–56. 6. Дикань Л. В., Колесникова В. М. Стратегическое управление финансовыми ресурсами промышленного предприятия // Вісник ХДЕУ. — 2001. — №2 (18). — С. 79–80. 7. Фисичкин Р. А. Контроль и мониторинг оборотного капитала предприятия // Вісник ХДЕУ. — 2001. — №3 (19). — С. 78–80. 8. Экономика предприятия: Учебное пособие / Под общ. ред. П. А. Орлова. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2000. — 400 с.

Стаття надійшла до редакції
3.06.2003 р.

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ СТРУКТУР КОРПОРАЦІЙ (АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ)

The problems of forming the enterprise social structures of corporate sector of economy are considered. The categorization of formal and informal social structures of corporations with consideration of stakeholders' (participants of corporate relations) interests is proposed. The factors of internal and external environment, which influence organizing the social groups, are analysed.

Важливою складовою корпоративного управління, що обумовлює розвиток соціально орієнтованої економіки в Україні, є створення сприятливого соціального середовища, яке ґрунтується на етичних, духовних, культурних, поведінкових цінностях і нормах, що складаються в процесі загальнолюдського, національного, корпоративного і особистого розвитку. Це середовище історично формується особистостями і колективами людей і має певну структуру.

Ідею створення соціально орієнтованої економіки України на основі управління підприємствами, спрямованого на загальнолюдські цінності та реалізацію здібностей і потреб особистостей, визначають у своїх роботах українські вчені В. М. Геєць, А. І. Кредісов, Є. Г. Панченко, Ю. М. Швалб, О. В. Данчева [1; 2; 3] та багато західних фахівців, серед них Р. Холл, Р. Дафт [4; 5] та ін. Однак більшість досліджень мають суто теоретичний характер, не пов'язані з організаційно-правовою формою підприємств, і в них не розглядається комплексна концепція соціальних структур корпорацій.

Міжгрупові та міжособистісні відносини на підприємстві корпоративного сектору як у єдиному цілісному утворенні, а також за його межами в зовнішньому оточенні представлені різноплановими категоріями зацікавлених осіб — власниками, управліннями, найманими робітниками (вони становлять внутрішнє середовище), а також споживачами, постачальниками, кредиторами, державою, громадськістю, тобто зовнішнім середовищем (рис. 1). Інтереси цих груп можуть бути об'єднані загальною ідеєю, а можуть бути взаємовиключними. Досягнення балансу різних інтересів має вирішальне значення в ухваленні і реалізації стратегічних рішень стосовно життєдіяльності корпорації.

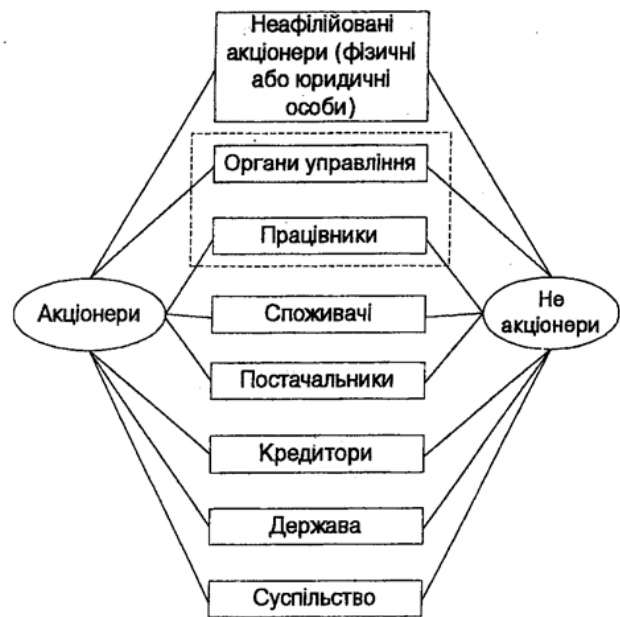


Рис. 1. Групи зацікавлених осіб корпорації — учасників корпоративних відносин

Корпорація у соціальному розумінні може бути визначена як різновид соціальної системи, об'єднання груп та індивідів, що спільно реалізують загальні та власні цілі і діють на основі певних принципів і правил.

Як і кожна організаційна структура, соціальна структура може бути розглянута у двох аспектах: з точки зору формальних угруповань, які створюються адміністрацією за власним бажанням або за вимогами законодавства, та неформальних груп, які мають постійний або тимчасовий характер і властивості самоорганізуючих структур.

Формальні соціальні структури ґрунтуються на існуючих на підприємстві суспільних інститутах (організаціях, клубах, гуртках, молодіжних центрах, спортивних командах) та характеризуються узаконеною системою норм, правил, принципів діяльності, стандартів поведінки членів організації. Головна ознака формальної структури — це заданість, запрограмованість і регламентованість організаційних норм і дій. До формальних соціальних структур можна віднести трудовий колектив, який діє на основі колективного договору; профспілки, які керуються статутами; ради, організації, об'єднання, що діють на основі статуту або положення (рис. 2). У формальні соціальні структури можуть входити як керівники вищої та середньої ланки, так і всі працівники підприємства.

Неформальні структури — це системи соціальних ролей, неформальних інститутів, еталонів поведінки, засвоєних із звичаями та традиціями, що виникають у ході щоденної професійної діяльності й міжособистісного спілкування.



Рис. 2. Формальні соціальні структури

Неформальні соціальні структури не мають безпосереднього відношення до ухвалення рішень і до їх виконання, однак склад елементів і характер зв'язків між ними впливають на кінцевий результат діяльності підприємства. На думку автора, до таких структур належать громадська, рольова, комунікаційна, вікова, статева, освітня, професійна, культурна структури (рис. 3). Усі вони базуються більше на людських відносинах, аніж на формальних організаційно-виробничих зв'язках.

Частина неформальних структур відноситься до суто соціальних, що характеризує працівників за соціальними ознаками (статтю, віком, професією, кваліфікацією, національністю, освітою тощо).

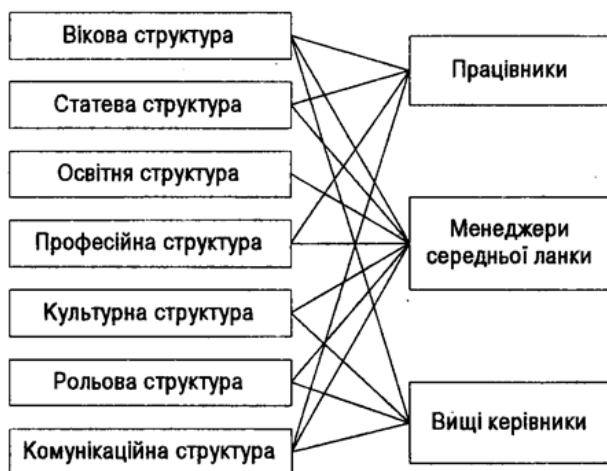


Рис. 3. Неформальні соціальні структури корпорації

Рольова структура характеризує колектив за участю у творчому процесі на виробництві, тобто члени неформальної групи диференціюються згідно з такими факторами, як прагнення до влади, компетентність, агресивність, пасивність і таке інше. Людина, що відіграє певну роль у групі, встановлює відповідні правила поведінки, яку очікують від даної ролі. Комунікаційна структура базується на процесах обміну

інформацією, ідеями і думками, які сприяють досягненню взаєморозуміння між індивідами та групами формують громадську думку і викликають відповідну реакцію на дії керівництва. Поведінкові проблеми внутрішніх комунікацій можуть бути розглянуті як параметри інформаційних потоків в організації. Ці параметри повинні бути керованими, їхня правильна орієнтація, наявність зворотного зв'язку і ідеологічна сутність впливають на людські відносини між різними рівнями підпорядкування й усередині одного рівня в довгостроковому періоді.

У кожному окремому товаристві може й не бути всього переліку соціальних структур, тому варто з'ясувати як їх наявність, так і вплив кожної структури на функціонування акціонерного товариства. Для цього створюється рейтингова система на основі методу експертних оцінок із визначенням коефіцієнту впливу, яка дозволяє не тільки виявити неформальні угруповання, які підтримують або послаблюють владу на підприємстві, а й оцінити силу впливу певної структури.

Сила впливу та його спрямованість є основними критеріями оцінки організаційної ефективності функціонування соціальних структур. Спрямованість впливу може бути позитивною або негативною, від чого залежить характер розвитку управлінської ситуації на стадії ухвалення та реалізації рішень у формальних організаційних структурах. Метою управління соціальними структурами є досягнення позитивного впливу або принаймні балансу рушійних сил у соціальних структурах корпорації.

При формуванні соціального середовища корпорації постає два основних завдання:

- 1) здійснення адаптації корпорації як єдиного організму до навколишнього середовища;
- 2) забезпечення єдності організаційного середовища шляхом інтеграції членів організації.

Перше завдання спрямоване на зміцнення міжособистісних і міжгрупових зв'язків до ступеня визнання особистостями своєї належності до колективу і вміння різних за характером, віком, статтю, освітою людей ефективно працювати разом, дотримуватися певних правил організаційної поведінки, досягати успіху в кар'єрі, знаходити своє місце у колективі. Мета цих зусиль — зміцнення внутрішньої цілісності корпорації, тому учасниками корпоративних культурних відносин є робітники, управлінці, акціонери, що працюють на підприємстві. Можна назвати наступні механізми досягнення внутрішньої інтеграції:

встановлення критеріїв членства в корпорації та її групах;

встановлення єдиної ідеології, релігії та інших критеріїв;

встановлення правил просування по службі, набуття і позбавлення влади, розподілу статусів і ролей; вибір методів комунікації, специфічної мови; встановлення характеру соціальних відносин між групами, визначення припустимого рівня відкритості; встановлення параметрів бажаної і небажаної поведінки.

Інше завдання спрямоване на встановлення сприятливих і ефективних зовнішніх відносин корпорації. Зовнішня адаптація характеризує корпорацію як учасника ринкових відносин з усіма зацікавленими сторонами поза компанією. Належність до корпоративного соціуму стимулює або змушує працівників створювати позитивний імідж корпорації, спрямовує щоденну діяльність на досягнення не тільки матеріальних, але й духовних цілей, які підтримуються зовнішнім оточенням, національною і міжнародною спільнотою.

Формування соціальних структур характеризують такі основні параметри [6]:

- 1) пріоритет зовнішніх або внутрішніх цілей;
- 2) соціальна або організаційна орієнтація корпорації;
- 3) ставлення до ризиків, інновацій, прогресу або стабільності;
- 4) акцентування конформізму або індивідуалізму членів корпорації;
- 5) надання переваги груповим або індивідуальним формам ухвалення рішень;
- 6) ступінь дотримання стратегічних і оперативних планів;
- 7) кооперація або конкуренція між членами стійких груп;
- 8) складність та формалізація організаційних процедур;
- 9) інформованість членів організації стосовно своєї ролі;
- 10) відданість та лояльність щодо організації.

На формування соціальної складової корпорації впливає багато факторів, як внутрішніх, так і зовнішніх за характером і походженням.

1. Владні відносини, система підпорядкування і контролю в корпорації. Владу визначають як вплив, а вплив розглядають як будь-яку поведінку однієї особи або групи, що вносить зміни у поведінку, відносини або почуття іншого індивіда або групи [5]. Для того щоб мати владу, необхідно тримати під контролем щось, що має значення для виконавця і робить його залежним від особи, що має владу, а отже, змушує його діяти так, як вона хоче. Це "щось" є потреби, яких, по А. Маслоу, п'ять: фізіологічні потреби, потреби в захищеності, соціальні потреби, потреби в повазі і потреби в самовираженні.

Влада — необхідна умова управління, потреба в управлінні і схильність до нього. Влада дозволяє керівнику або менеджеру спрямовувати дії і поведінку пра-

цівників на виконання цілей організації і змушує дотримуватися її інтересів. Дослідники називають п'ять видів особистої влади, яку застосовують керівники:

легітимна (законна) влада — це повноваження, надані організацією для виконання формальних посадових обов'язків у системі управління;

влада заохочення, яка визначається можливістю нагороди, заохочення, сприяння в просуванні по службі підлеглим робітникам;

влада примусу, що може базуватись на психологічному або фізичному примусі;

експертна влада, яка впливає на інших за допомогою високого ступеня професіоналізму;

еталонна (референтна) влада є владою прикладу і ґрунтується на певних якостях особистості або особливостях стилю поведінки керівника.

Влада поділяється на формальну і реальну. Формальна влада — це функціональні повноваження посади, вона пов'язана з офіційним статусом особи в структурі управління організацією. Показниками міцності влади в цьому випадку можна вважати кількість підлеглих або обсяг ресурсів, які може залучати особа без узгодження з іншими. Реальна влада — це влада впливу, авторитету, вона обумовлена роллю людини в неофіційній системі відносин і вимірюється кількістю людей, що готові добровільно підкорятися даній особі, або ступенем залежності її самої від оточення.

Якщо розуміти владу як залежність, то можна стверджувати, що владу мають не тільки керівники, але і їхні підлеглі та колеги. У деяких ситуаціях підлеглі мають певну владу над керівником, тому що останній залежить від них у таких питаннях, як отримання необхідної для ухвалення рішень інформації, встановлення неформальних контактів із працівниками інших підрозділів або сторонніми особами.

2. Етичні, культурні цінності та норми зовнішнього середовища. Культурний комплекс відносин із зовнішнім середовищем становить особливу сукупність цінностей і норм. Їх не просто приймають і використовують у соціальних структурах організації, але й співвідносять з різними компонентами внутрішнього середовища таким чином, щоб ці норми прямим чи непрямым чином могли сприяти встановленню прийнятного для організації балансу і з зовнішнім середовищем. Кожен член організації, незалежно від посади та статусу, зобов'язаний постійно орієнтуватися на взаємодію з багатьма компонентами зовнішнього оточення, вважаючи практично кожного представника інших організацій, зайнятого у будь-якій сфері діяльності, потенційним клієнтом, а отже, можливим джерелом нових вигідних зв'язків з іншими компонентами зовнішнього середовища.

Етичність і соціальна відповідальність поведінки корпорації виявляється у тому, що працівники (особ-

ливо керівники, які ухвалюють рішення) повинні усвідомлювати, що їхня організація є частиною більшого співтовариства, і враховувати те, як їх рішення і дії будуть сприйматися всіма зацікавленими сторонами. Головні зовнішні зацікавлені сторони — це акціонери, уряд, клієнти, постачальники, інвестори, громадськість, місцева адміністрація.

На сьогодні є дві домінуючі тенденції зовнішнього середовища, врахування яких вимагає формування корпоративної культури. Це охорона навколишнього середовища та глобалізація економіки.

Компанії повинні діяти в рамках певних урядових постанов і законів стосовно охорони природи. Контроль за виконанням вимог охорони природи здійснюють держава і громадськість, з думкою яких доводиться рахуватись організаціям. Тому питання охорони навколишнього середовища сьогодні входять як невід'ємна частина до всіх планів і рішень провідних компаній. Суспільство більше не хоче прихильно дивитися на організації, що націлені тільки на отримання прибутку і домагаються цього за рахунок руйнування природи. Дбайливе ставлення до природи полягає в тому, що весь матеріал, який береться з екологічної системи для виробництва їжі, одягу, енергії, будівництва житла й задоволення інших людських потреб, повертається в систему в такому вигляді, щоб його можна було переробити і повторно використовувати.

Інша проблема, що постає сьогодні перед організаціями, пов'язана з процесами глобалізації. Компаніям, що діють на глобальному ринку, треба вирішувати не тільки економічні, а й складні етичні питання. Тисячі робітників у Європі і США позбулися робочих місць або втратили в зарплаті через те, що робітники за океаном виконують ту ж саму роботу за набагато меншу ціну. І в міру того як межі між країнами у сфері бізнесу будуть ставати прозорішими, питання етики і соціальної відповідальності, найімовірніше, будуть ускладнюватися.

3. Організаційна поведінка та особисті риси індивідів. Поведінковий комплекс охоплює норми і цінності, які пов'язані з індивідуальними та груповими відносинами в організації. Це норми проведення дозвілля, відносини між представниками протилежної статі, ставлення до представників інших вікових і соціальних груп, до неформальних лідерів груп. Ці установки потребують уваги до підбору працівників в організації з різними корпоративними культурами.

В ідеальній організації немає необхідності враховувати якісь інші соціальні структури, крім формальних. Однак реальні організації складаються з особистостей, кожна з яких має свій власний набір цінностей, інтересів і думок щодо багатьох проблем, що виникають у щоденному організаційному житті, не кажучи

вже про ті, що переважають в умовах змін і реформ. Відкрита, демократична особистість звикає до вільного викладу своїх думок і творчості в роботі й не може ефективно працювати в організаціях із жорсткою системою владних відносин і контролю, і навпаки [7].

4. Четвертий фактор впливу на формування соціальної складової корпорації — це **формальна організаційна структура й організаційні процеси**. Вони містять у собі основні принципи побудови організації, етичні норми, що включені до основних документів і правил, етичний кодекс, який доводиться до відома членів організації, правила добору і підготовки працівників. Ці формальні характеристики здатні зміцнити етичні цінності, що існують у неформальних соціальних структурах корпорації. Деякі організації у своїй структурі мають спеціальну посаду (або відділ), відповідальний за дотримання в організації етичних норм. Це не тільки заощаджує час і енергію в процесі вирішення етичних проблем, але й підкреслює важливість етичних цінностей для кожного члена організації. Один із прикладів — створення комітету з питань етики, особливої групи керівників, в обов'язки якої входить спостереження за етичністю дій компанії [5].

Основою для формування соціальної складової корпорації є існуючі в них корпоративні культури, які можна класифікувати за вказаними вище факторами впливу.



Рис. 4. Передумови формування соціальних структур корпорації

Згідно з фактором групової поведінки та особистості індивідів корпоративні культури поділяються на індивідуалістські і колективістські. Індивідуалістська корпоративна культура становить субкультуру, що базується на цінностях особистих досягнень і пов'язана

на, насамперед, з індивідуальними цілями. Це означає, що завдання можуть бути прийняті членами організації цілком тільки в тому випадку, якщо вони співпадають з їх особистими цілями. Індивідуалістська культура виявляється в постійному прагненні членів організації до підвищення особистого престижу і особистого посадового статусу, досягнення матеріальної вигоди для себе, членів своєї родини, друзів і родичів. Контроль за допомогою групового тиску буде ефективним тільки в тому випадку, якщо порушення групових норм негативно позначиться на особистих досягненнях членів групи. Кожний із членів організації усвідомлює власні цілі, особистий статус і постійно виявляє ініціативу й витрачає енергію для його підвищення. Високий ступінь особистісного контролю й мобілізація зусиль для досягнення особистих цілей — основна рушійна сила, що спонукає індивіда до спільної діяльності в межах організації. Така культура схвалює самостійні дії людей та індивідуальне подолання ними перешкод на шляху до досягнення цілей, але це призводить до роз'єднаності в організаційних структурах і групах організації.

Колективістська корпоративна культура в цілому орієнтована на групову діяльність, тобто цінності і норми цієї культури пов'язані з ідентифікацією індивідів з організацією. Для колективістської культури характерні: принципи єдності цінностей, норм; сильно розвинутий груповий контроль; обмежений індивідуалізм; спільна праця у групах або командах. Багато корпорацій з міцною колективістською культурою змушені прикладати досить значні зусилля до підбору членів соціальних груп, створення команд, формування структурних підрозділів.

В основі іншої класифікації лежить фактор впливу зовнішнього середовища, згідно з яким корпоративна культура орієнтується на гнучкість або стабільність конкурентного середовища, на внутрішні або зовнішні цілі. Чотири категорії культури, пов'язані з цими параметрами, — це адаптивна (підприємницька) культура, культура стратегічної задачі, кланова культура, бюрократична культура.

В адаптивній (підприємницькій) культурі фокус знаходиться в зовнішньому середовищі, велике значення має гнучкість і адаптивність корпорації до вимог ринку. Культура створює і підтримує такі норми і переконання, що підвищують уміння організації виділяти й інтерпретувати сигнали зовнішнього середовища, а потім формувати відповідну реакцію, певним чином змінюючи свою поведінку. Компанії цього типу не просто швидко реагують на зміни в навколишньому середовищі, а й самі активно його змінюють. Інновації, творчий підхід і уміння ризикувати є основними рисами цього типу культури.

Культура стратегічної задачі вимагає від організації з орієнтацією на специфічне коло споживачів реалізації власної стратегічної мети шляхом досягнення проміжних цілей. Корпорації з таким типом культури можуть працювати у більш стабільному навколишньому середовищі, тому керівники можуть виразити своє бачення майбутнього стану організації через конкретні цілі, у міру досягнення яких і оцінюється робота працівників.

Для кланової культури характерні: зацікавленість всіх членів організації в участі у загальній справі, врахування потреб працівників, задоволеність яких розглядається як ключ до успіху компанії, формування почуття відповідальності і причетності до справ організації, відданість працівників фірмі. Найважливішою цінністю вважається увага до співробітників і впевненість у тому, що вони одержують усе необхідне для того, щоб бути задоволеними і працездатними в однаковій мірі.

Бюрократична культура націлена на досягнення стратегічних цілей організації і послідовний образ дій у стабільному середовищі. Цей тип культури підтримує систематичний підхід до ведення справи. Символи, зразки для наслідування і церемонії підкреслюють важливість традицій і відповідності затвердженій політиці у досягненні цілей організації. Особиста зацікавленість працівників тут трохи нижча, але це компенсується високим ступенем стабільності, погодженістю дій, лояльністю і співробітництвом. Організації з подібною культурою процвітають завдяки своїй міцній внутрішній інтеграції та економічності.

Іншою підставою для класифікації організаційних культур є владні відносини. Згідно з цим фактором виділяють демократичну й авторитарну культури в корпораціях.

Демократична культура характеризується довірчими та м'якими відносинами між керівниками й підлеглими. Цінності цієї культури орієнтовані, насамперед, на досягнення і збереження свободи висловлення власної думки при вирішенні різних проблем в організації. Найбільш характерні культурні норми для керівників пов'язані з орієнтацією на врахування думки членів колективу, а для підлеглих — з участю в ухваленні управлінських рішень. У демократичній культурі норми владних відносин припускають в основному використання експертної і референтної форм влади.

Авторитарна культура характеризується наявністю норм прямого регулювання і жорсткого контролю. Працівники організації завжди чекають вказівок керівника щодо всіх основних питань їхньої діяльності та покарань за ухвалення ініціативних рішень. Основні принципи в організаціях з авторитарною культурою — дисципліна й обережність. Досягнення цілей

організації з авторитарною культурою можливе тільки за наявності талановитого і рішучого керівника.

Фактор впливу формальних організаційних структур і процесів на формування корпоративних культур дає підставу для виділення чотирьох типів культур: клубної культури, храмової культури, цільової культури, екзистенціальної (крапкової) культури [7].

Клубна культура найбільше відповідає централізованим організаційним структурам. Норми цієї культури орієнтовані на вказівки, що виходять з центру, від одного керівника. Організація з таким типом культури має функціональний розподіл робіт і орієнтована на створення кінцевого продукту. Ці особливості і риси керівника властиві традиційним лінійно-функціональним організаційним структурам. Але норми клубної культури не орієнтовані на традиційні лінії й управлінські комунікації. Дійсно важливими тут визнаються тільки владні лінії, що виходять з центру системи. Це лінії впливу, важливість яких зменшується в міру віддалення від центру. Керівник знає всі справи підлеглих, він має повне право нагородити або покарати працівника, тому що має незаперечний авторитет в організації. Подібна культура характерна для невеликих організацій, що базуються на міжособистісних відносинах з чітким особистісним контролем, та для організацій, що перебувають на початковій стадії розвитку.

Клубна культура орієнтована на швидкість ухвалення і виконання рішень. В організації з клубною культурою все залежить від вищого керівника, що знаходиться в центрі системи управління. Так, некомпетентний, старіючий або незацікавлений в успіху вищий керівник дуже швидко зробить діяльність організації неефективною. Організації з клубною культурою вимагають найменших витрат на здійснення контролю, тому що відносини в основному засновані на довірі, а не на перевірках.

Храмова культура — це жорстко окреслена рольова культура, що базує свою діяльність на чіткому розмежуванні ролевих вимог. Типова кар'єра працівника в такій організації починається із найпростіших функцій згідно з обраною роллю і піднімається сходами до найскладніших функцій цієї ролі. Основа храмової культури — стабільність і передбачливість, отже, ділові операції зводяться до такого рівня, коли їх може виконати будь-який чиновник. Індивід у цій культурі — просто частина організаційного механізму. Він займає посаду і зобов'язаний виконувати рольові функції, тому індивідуальності погано пристосовуються до цінностей і норм такої культури. Цілі в ній завжди стандартні, і їх треба досягати тільки заданим способом.

У цільовій культурі діяльність працівників спрямована на досягнення конкретних результатів і пошуку ресурсів для вирішення проблем. За цими критеріями здійснюється оцінка ефективності роботи і відповідності працівника посаді та статусу. Схема управління в такій культурі є мережею, в якій ресурси з різних частин організації фокусуються на певному вузлі мережі, а вся влада зосереджена в основних центрах цієї мережі. Цільова культура орієнтована не на статус начальника, а на фахівців-експертів високого рівня. Норми і цінності цільової культури засновані на ентузіазмі, творчості та креативності.

Екзистенціальна (крапкова) культура об'єднує, як правило, яскравих індивідуальностей, без яких неможливе існування і розвиток організації. Організація з крапковою культурою допомагає індивіду досягти власних цілей, а отже, й цілей організації. Вона нагадує кластер індивідуальних зірок, що розташовані в єдиному організаційному просторі. Ця схема істотно не зміниться, якщо одна чи дві зірки відокремляться від загальної кооперації, тому що зірки не взаємозалежні. Разом з тим усі вони залежать від організації, тому що зацікавлені у захисті і можливості спільно заробляти гроші. Така субкультура може існувати на найвищому рівні управління в корпорації (мається на увазі спостережна рада або рада директорів).

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що кожний із перелічених типів культури формує свій набір домінуючих соціальних угруповань у корпорації. Визначення типу культури та рейтингу впливу формальних і неформальних соціальних структур дозволить оцінити реальну ефективність реалізації управлінських рішень та перспективи соціального й організаційного розвитку корпорації. В умовах перехідної економіки, де соціальне середовище тільки формується і складається з багатьох верств населення, варто враховувати вплив соціуму на систему корпоративного управління й економічні процеси в цілому.

Література: 1. Геєць В. М. Соціогуманітарні складові перспектив переходу до соціально орієнтованої економіки в Україні // Економіка України. — 2000. — №1. — С. 4 – 11; №2. — С. 4 – 12. 2. Кредісов А. І., Панченко Є. Г., Кредісов В. А. Менеджмент для керівників. — К.: Т-во "Знання", КОО, 1999. — 556 с. 3. Данчева О. В., Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі. — К.: Лібра, 1999. — 272 с. 4. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты. — СПб: Питер, 2001. — 512 с. 5. Дафт Р. Организация. Учебник для психологов и экономистов. — СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. — 352 с. 6. Молл Е. Г. Менеджмент. Организационное поведение: Учебн. пособие. — М.: Финансы и статистика, 2000. — 160 с. 7. Фролов С. С. Социология организаций: Учебник. — М.: Гардарики, 2001. — 384 с.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

The article deals with the problem of economic security of enterprise development. The conception suggested by the author is the methodological basis of the above-mentioned development.

В теоретических и прикладных исследованиях современной экономической науки все чаще поднимается проблема обеспечения экономической безопасности предприятий. В этом заинтересовано как государство в целом, так и конкретные хозяйствующие субъекты в частности.

Интерес государства к безопасности деятельности предприятий диктуется, прежде всего, необходимостью обеспечения его экономической независимости и целостности, а также повышением политического, экономического и социального статуса на международной арене. Хозяйствующие субъекты, в свою очередь, хотят обеспечить собственный интерес, который проявляется в стремлении к сохранению и приумножению капитала, что в современных условиях конкурентной борьбы требует использования специального арсенала инструментов (методов и средств), чутко реагирующих на неопределенность внешней среды, и приспособления к функционированию в этих экономических условиях внутренней организационно-управленческой системы.

Вопросам обеспечения экономической безопасности государства, регионов и предприятий посвящен целый ряд работ отечественных и зарубежных ученых и практиков [1; 2; 3 и др.]. Их изучение позволило определить несколько этапов в развитии этого направления организационно-управленческой деятельности предприятий. Так, на первом этапе проблема в основном сводилась к сохранению и защите коммерческой тайны и других секретов предприятия [4; 5; 6; 7]. На втором этапе акцент проблемы безопасности деятельности хозяйствующих субъектов был перенесен на орга-

низацию защиты от воздействия внешней среды приспособление (адаптацию) к ее состоянию [1; 2]

Ряд современных исследователей придерживается ресурсно-функционального подхода к обеспечению экономической безопасности предприятий [2; 3; 8; 9], рассматривая ее как "...состояние наиболее эффективного использования корпоративных ресурсов для предотвращения угроз и обеспечения стабильного функционирования в настоящее время и в будущем" [3, с. 138].

В современных научных и периодических изданиях, посвященных проблемам безопасности функционирования бизнес-структур, значительное место отводится проблеме защиты информации и кадров (персонала) [4 – 6; 8 – 12]. При этом последние характеризуются как особый фактор — источник разглашения коммерческой тайны. Информация расширение коммуникативных связей предприятия — это особый аспект появившейся на повестке дня проблемы по организации экономической безопасности деятельности предприятий.

Не отрицая роли и важности исследований, отмеченным выше направлениям организации экономической безопасности, автор считает необходимым остановиться на аспекте, не получившем, по его мнению, должного изучения и отражения в научно-теоретическом и прикладном плане, — создании механизма экономической безопасности развития предприятия. При этом автор исходит из главной объективной исторической характеристики социально-экономических систем — закономерности непрерывного развития и воспроизводства их ресурсно-функционального потенциала.

Такой подход к отмеченной проблеме позволил сформулировать концепцию построения организационно-управленческого механизма экономической безопасности развития предприятия (ОУМЭБРП), что и явилось целью данной статьи.

Основные положения концепции по организации экономической безопасности развития предприятия состоят в следующем.

1. Развитие как всеобщий принцип существования природы, общества и познания, являясь объективным процессом, сопровождается переходом предмета развития в область неопределенности, где закономерно формируется система угроз. Это требует разработки специального организационно-управленческого механизма обеспечения экономической безопасности развития предприятий.

В результате развития, происходящего в эволюционной или революционной форме, возникает новое качество организованности объекта, которое проявляется в изменении состава, качества и структуры его элементов.

Управление развитием как универсальным, направленным и необратимым изменением производственно-хозяйственной деятельности предприятия имеет своим объектом ресурсный потенциал, в том числе его организационно-структурные характеристики.

В результате развития предприятие закономерно становится более открытой системой, поскольку возрастает число каналов взаимосвязей предприятия с внешней средой, изменяются и усложняются коммуникативные связи. Это увеличивает объем и интенсивность внешних потоков информации. Одновременно объективно усложняется и система внутренних взаимосвязей и информационных потоков, что требует изменения внутренней организационной структуры предприятия.

К объектам, принадлежащим к системе обменных коммуникативных связей предприятия в процессе развития производственно-хозяйственной деятельности и формирующим его угрозы, следует отнести, прежде всего, потоки информации, инвестиции и финансирование, поставки товарно-материальных ценностей, приобретение новых технологий, патентов, лицензий, привлечение квалифицированного персонала.

2. Развитие как категория, характеризующая воспроизводственные процессы предприятия, предполагает определение жизненного ресурсного пространства, в пределах которого необходима организация защиты экономической безопасности.

Экономическую безопасность развития предприятия можно определить как такое ее состояние, которое характеризуется защищенностью привлечения в необходимом объеме ресурсов и производства новых потребительных стоимостей от воздействия внешних и внутренних угроз на протяжении жизненного цикла предприятия. То есть ресурсы предприятия в широком смысле следует рассматривать как многомерное жизненное пространство, в котором векторами являются как привлекаемые средства производства (материальные и нематериальные), так и результаты его производственно-хозяйственной деятельности.

Для построения механизма управления развитием субъектов хозяйствования в системе воспроизводственных процессов их целесообразно моделировать как открытые системы, входами которых являются потребляемые (внешние и внутренние) ресурсы, выходом — производимые товары, услуги и работы (потребительский ресурс). Эта система имеет определенные ограничения, вызывающие необходимость реализации управленческих воздействий. К числу таких ограничений относятся:

внутренние ресурсы и возможности их изменения в течение определенного производственного (операционного) и финансового циклов;

внешние ресурсы и возможности их изменения в течение определенного воспроизводственного цикла предприятия;

потребительский спрос и возможности его изменения в определенной конкурентной среде.

С точки зрения экономической безопасности жизненное пространство должно быть защищено от дестабилизирующих и приводящих к деформации факторов-угроз (внутренних и внешних); следствием действия которых является потеря качественных финансово-экономических и организационно-функциональных характеристик предприятия и, в конечном счете, — прекращение деятельности организации.

Развитие предприятия, описываемого пространством ресурсов, объективно предполагает количественное и качественное расширение системы этих ресурсов, в процессе чего возникают противоречия как результат несовпадения интересов отдельных субъектов. Поэтому организационно-управленческий механизм обеспечения экономической безопасности предприятия следует ориентировать на стратегическое управление, базирующееся на ресурсном подходе, предложенном В. С. Пономаренко [8].

Использование ресурсного подхода в стратегическом управлении развитием предприятия позволяет учитывать различные типы взаимодействия внешнего окружения и предприятия в процессах обеспечения экономической безопасности предприятия.

Общая проблема стратегического управления развитием предприятия формально может быть представлена задачей поиска функционала качества (результата экономической деятельности предприятия) на множестве базовых ресурсов (капитал, финансы, персонал, материальные ресурсы и т. п.):

$$\Phi^* = \underset{(r, c, s)}{\text{opt}} \Phi(R, C, S),$$

где Φ — функционал качества стратегического управления;
 R — множество ресурсов предприятия;
 S — множество стратегий развития предприятия;
 C — множество целей предприятия.

Действие угроз проявляется через функцию Ψ сужения множества ресурсов R до его подмножества R^1 (в предельном случае доступ к определенному виду ресурса может быть перекрыт полностью) — $\Psi: R \rightarrow R^1$.

Тогда назначение организационно-управленческого механизма обеспечения экономической безопасности предприятия состоит в реализации компенсаторно-адаптивной функции Ω , которая позволяла бы:

нейтрализовать действие функции Ψ угроз и сохранять диапазоны значений ресурсного потенциала предприятия (компенсаторный аспект);

при необходимости обеспечивать расширение диапазона ресурсов (упреждение потенциальных потерь от возможных угроз);

корректировать стратегию и тактику процессов развития предприятия (адаптивный аспект), ориентируясь на согласование интересов субъектов рыночной деятельности, взаимодействующих в общем ресурсном пространстве.

3. Развитие предприятия определяется и регулируется в соответствии с системой стратегических целей, в процессе достижения которых формируются конфронтационные, дестабилизирующие факторы его экономической безопасности.

В процессе развития, согласно целевой стратегической установке, на пространстве ресурсов предприятия возникают противоречия двух видов, формирующие внешний и внутренний контур конфронтации и угроз.

Первое противоречие является результатом совпадения (столкновения) интересов таких отдельных институциональных образований, как государство – предприятие и предприятие – предприятие. При этом формируются два внешних контура конфронтации и угроз (макроуровень первого и макроуровень второго порядка). Они возникают в силу ограниченности ресурсов и либо регулируются (квотируются) государством (макроуровень первого порядка), либо оформляются системой договоров между отдельными хозяйствующими субъектами (макроуровень второго порядка).

Появление второго контура является результатом несогласованности внутренних пространственно-ресурсных факторов предприятия. К ним, в частности, можно отнести: нарушение баланса производственных мощностей, несоответствие организационно-управленческой структуры новым стратегическим или текущим оперативно-тактическим целям и задачам предприятия, пассивное или даже агрессивное отношение персонала к нововведениям и др. Эти причины также формируют собственную внутреннюю систему конфронтации, создавая дополнительные угрозы текущей деятельности и развитию предприятия.

Разрешение в вышеуказанных контурах противоречий в конечном итоге изменяет ресурсное пространство предприятия, делает его непостоянным, более открытым и менее защищенным. Поэтому управление экономической безопасностью развития предприятия (ЭБРП) является составной частью его стратегического управления и одновременно сопровождающим фактором движения (изменения, развития) его ресурсного потенциала.

4. Формировать механизм защиты экономической безопасности развития современного предприятия следует исходя из принципиального пред-

ставления его как динамичной, постоянно изменяющейся по параметрам ресурсов системы, стремящейся расширить границы стратегической зоны хозяйствования путем освоения ресурсных полей в сфере новых стратегических интересов.

В силу ограниченности экономических ресурсов на рынке возникает определенное соперничество между хозяйствующими субъектами за владение ними. Классическая диверсификация деятельности предприятий в рамках определенной отраслевой или многоотраслевой направленности формирует стратегические зоны хозяйствования (СЗХ).

СЗХ представляют собой самостоятельный сегмент, в рамках которого предприятие (как правило, средних или крупных производственно-хозяйственных размеров) осуществляет свою деятельность в одной или нескольких смежных отраслях, объединенных общностью потребительского спроса, используемого сырья и технологии.

Основным недостатком такой стратегии является усиление риска, обусловленное высоким уровнем конкуренции ресурсов: как исходных материальных и нематериальных (сырья, материалов, технологии, рабочей силы, организации производства и сбыта и др.), так и потребительского ресурса — конечной продукции.

Работа в рамках СЗХ требует от предприятий постоянного обновления ассортимента конкурентоспособной продукции, финансирования эффективной сбытовой продукции, а также обеспечивающей их инвестиционной стратегии. В этой связи предприятие стремится изменить свое ресурсное пространство, перейти в другую среду, представляющую собой стратегический хозяйственный центр (СХЦ). СХЦ позволяет в рамках одной производственно-хозяйственной единицы объединять несколько разнородных отраслей, имеющих разные жизненные циклы производства продукции. Такой подход требует расширения жизненного пространства предприятия, то есть его экспансии в зону новых стратегических интересов (ЗСИ).

Описанные процессы — объективно закономерные явления, сопровождающие развитие производственно-хозяйственной деятельности предприятий и содержащие в себе потенциальные факторы нарушения стабильности и безопасности (угрозы).

Основой стратегических планов и прогнозов предприятий закономерно является постоянная трансформация их деятельности в прогрессивном направлении, что объективно требует создания специального механизма организации экономической безопасности развития, под которым следует понимать разработку превентивных мер защищенности предприятий от негативного воздействия внешней и

внутренней среды путем принятия оптимальных решений с использованием альтернативных правовых, экономических и организационно-управленческих инструментов, методов и средств.

В качестве определяющих мер защиты от угроз следует рассматривать:

приспособление к создавшейся ситуации (адаптацию) с возможной корректировкой тактических и стратегических установок;

выбор нейтральной (выжидающей) позиции;

разработку и внедрение (реализацию) активных действий наступательного, агрессивного характера, обеспечивающих расширение поля деятельности в определенном стратегическом направлении.

В свете последнего положения организацию экономической безопасности необходимо рассматривать в двух направлениях:

первое — достижение необходимого и достаточного расширения жизненного пространства в зоне стратегических интересов для решения оперативно-тактических задач, подчиненных стратегическим целям предприятия путем согласования интересов конфликтующих сторон;

второе — избавление от угроз, приведение в действие которых может сдерживать дальнейшее развитие предприятия, при помощи комплекса активных контрмероприятий в рамках действующего правового регулирования.

Механизм решения этих задач индивидуален для каждого конкретного предприятия с учетом его стратегических целей и особенностей решения проблем, касающихся отдельных элементов системы хозяйствования, направлений и объектов развития (технологии, кадров, организации, качества продукции, формирования информационной базы и т. д.), имеющегося потенциала и ресурсов.

Объединяет все предприятия проблема необходимости распознать тип угроз, которые следует классифицировать по системе дуальных признаков: явные — неявные; реальные — виртуальные; внешние — внутренние; объективные — субъективные; намеренные — ненамеренные; устранимые — неустраняемые; одноаспектные (простые) и многоаспектные (сложные); имеющие в своей основе симметричную или асимметричную информацию; временные — постоянные (то есть кратко- или долгосрочного периода действия); созидающие — разрушающие; требующие разработки и организации мероприятий постоянного мониторинга или периодической диагностики.

При этом следует особо отметить, что категория "угроза" характеризует лишь намерения стороны или сторон. Опасность, по сути, представляют

не угрозы, а мотивы, которые приводят эти угрозы (намерения) в действие.

5. Изучение процессов формирования угроз (и контругроз) для организационно-управленческого механизма безопасной деятельности предприятий в процессе их развития необходимо осуществлять на основе анализа и оценки информации с использованием двухсторонней асимметричной модели.

Концепция асимметричной модели основана на том, что в исходном положении все субъекты хозяйствования имеют равные права перехода из своего поля деятельности (выбранной СЗХ) в зону стратегических интересов. В этой зоне интересы хозяйствующих субъектов пересекаются, возникают противоречия и конфликты, несущие в себе угрозы нарушения экономической безопасности их развития. Если конфликтующие стороны не разрешают противоречия на начальном этапе их возникновения, они разрабатывают индивидуальную систему защиты, проявляющуюся в формировании и реализации системы контругроз и контрдействий, используя определенные методы, модели и сценарии поведения.

При этом следует иметь в виду, что в этом противостоянии интересов с одной стороны может находиться и государство, определяющее правовые нормы для деятельности хозяйствующих субъектов.

Концепция асимметричной модели тесно связана с определением эффективности (экономической целесообразности) расширения ресурсного поля предприятия в процессе его развития. Если информационная асимметрия о степени угроз имеет значительные размеры — это может потребовать и значительных расходов на разработку альтернативных вариантов предотвращения угроз (альтернативных затрат), в том числе оценки упущенных возможностей.

6. Организационно-управленческий механизм обеспечения экономической безопасности развития предприятия необходимо формировать, базируясь на общих принципах построения механизма, но при этом определять индивидуально для каждого предприятия его состав, структуру, функции и взаимосвязи с другими компонентами (или элементами) структуры предприятия.

Для организации защиты экономической безопасности развития предприятия необходимо создавать механизм управления этой безопасностью, назначение которого состоит в распознавании угроз, прогнозировании последствий их реализации, определении методов локализации и выдаче соответствующих сигналов в общую систему управления для принятия соответствующих оперативных

решений или для корректировки тактических и стратегических целей и задач.

7. Компоненты управления экономической безопасностью развития предприятия необходимо встраивать в систему стратегического и оперативного управления предприятием.

Успешная реализация программы по организации защиты развития предприятия возможна только при условии системного и комплексного отслеживания (мониторинга) объективных и субъективных факторов внешней и внутренней среды и своевременной корректировки стратегии и тактики в системе механизма управления его экономической безопасностью.

При этом тактическая составляющая компонента управления экономической безопасностью развития предприятия является вторичной, подчиненной в системе иерархии управления по отношению к организации стратегической системы, а последняя по иерархии ниже стратегической системы управления предприятия в целом.

В общем случае система защиты ЭБРП предполагает создание механизма противодействия угрозам, имеющим место со стороны как внешней, так и внутренней среды предприятия, возникающим как на объективной, так и на субъективной основе. При этом для принятия решений в системе защиты необходимо создавать два направления: пассивное (выжидательное или нейтральное), если угрозы не содержат в себе существенных мотивов, которые могут привести к разрушению экономической системы предприятия, и активное (агрессивно-наступательное), когда приведение в действие угроз может существенно повлиять на занимаемое жизненное пространство предприятия в зоне стратегического хозяйствования (ЗСХ) или на прогнозируемое его расширение в зоне стратегических интересов (ЗСИ). В последнем случае целесообразно использовать рефлексивную или асимметричную информацию, искажающую истинные намерения активно действующей стороны, введение в заблуждение конкурентов путем их дезинформации.

В предлагаемой системе особое внимание следует уделять мониторингу поведения макросреды первого порядка, в контурах которой находятся государственные приоритеты политического и экономического характера, регулируемые законами или другими нормативно-правовыми документами, а также система форс-мажорных обстоятельств. Последнее представлены в системе управления экономической безопасностью как угрозы объективного характера. По отношению к угрозам такого рода на практике чаще всего используется метод адаптации как пассивная, выжидательная составляющая защиты инте-

ресов хозяйствующего субъекта. Однако это не исключает включения в механизм организации защиты развития предприятия метода лоббирования его интересов в соответствующих государственных институтах.

8. Механизм организации экономической безопасности развития предприятия следует рассматривать как совокупность управленческих, экономических, организационных, правовых и мотивационных способов защиты его долгосрочных интересов.

При этом главной компонентой данного механизма должна быть правовая составляющая, обеспечивающая приоритет иерархических интересов государственной и региональной безопасности.

Собственно организационный механизм следует строить как гетерогенную систему, состоящую из различных, но соответствующих друг другу ресурсных и организационных подсистем. При этом ресурсные подсистемы представляют собой объект защиты, а организационные — отдельные структурные подразделения организации (отделы, группы специалистов, отдельные специалисты, выполняющие функциональные обязанности постоянного или долгосрочного характера, или временные творческие коллективы, выполняющие функции кратковременного, оперативного характера), а также методы, способы и инструменты, используемые для выполнения отдельных задач.

Каждый вид ресурсов требует использования специфических методов и инструментов защиты или стимулирования своего развития. Поэтому и организацию экономической безопасности развития предприятия следует рассматривать не только как организацию защиты, адаптацию, продвижение путем поглощения или согласования интересов конфликтующих сторон, но и как необходимый процесс формирования условий наступательного (агрессивного) характера развития, то есть организации эффективной разведки и привлечения новых ресурсов, в том числе материальных, нематериальных, трудовых, финансовых. Следует согласиться с мнением ученых и практиков, что разведка и защита являются неразделимыми сторонами процесса прогрессивного обеспечения устойчивости функционирования, то есть непрерывности жизненного цикла предприятия.

По мнению автора, в структуру организационного механизма по защите безопасности развития предприятия следует вводить нетрадиционную функцию управления — информационное манипулирование, которое рассматривается как влияние на мысли и поведение отдельных индивидов или групп для достижения поставленной цели путем предоставления соответствующей интересам предприятия информации. Кроме того, следует создавать систему рефлекс-

сивной экспертизы с целью изучения и прогнозирования поведения контрагентов, имеющих интерес в стратегической зоне интересов предприятия.

9. Формирование механизма обеспечения экономической безопасности предприятия, как и любого механизма, базируется на системе основополагающих правил — принципов его организации.

К числу таких принципов относятся как известные принципы построения различного рода организационно-управленческих механизмов, так и отражающие специфику формирования механизма, обеспечивающего, в первую очередь, прогрессивное развитие предприятия.

10. Эффективное управление системой экономической безопасности развития предприятия может быть обеспечено только при создании специализированного функционального подразделения как подсистемы его стратегического управления.

Решение каждой из целевых задач, возникающих перед системой безопасности, требует выбора модели организационного проектирования, то есть модели принятия управленческих решений, определяющей структуру, процессы координации и контроля над ходом внедрения определенных мероприятий по защите интересов предприятия.

В теории и практике управления рассматриваются три модели организационного проектирования, имеющие в своей основе некоторые специфические, определяющие их детерминанты. Механистическая модель предполагает для достижения определенной цели использование четких формализованных правил и процедур, централизованной власти и высокой специализации работ. По сути, эта модель основывается на бюрократической структуре управления, иерархической системе связей, где определяются жесткие условия поведения персонала. Ее достоинство в системе организации экономической безопасности состоит в достаточно высокой степени предсказуемости результатов принимаемых решений и реакции на них внешней и внутренней среды.

Вторая модель — органическая — направлена на достижение высокой адаптивности и развития организации при ограниченном использовании правил и процедур, децентрализации власти и относительно низкой специализации. Эта модель характеризуется гибкостью и приспособляемостью к окружающей среде, осуществлением связей в различных направлениях, обеспечивает творческий подход индивидов к принятию решений, что необходимо в критических ситуациях, когда при принятии решений по обеспечению безопасности особенно важным является фактор времени.

Основной характеристикой третьей модели проектирования организации является то, что она учитывает требования ситуаций, изобилующих случайностями. Сущность подхода в учете случайностей выражается определением, при каких обстоятельствах и в каких ситуациях более эффективным является использование механистической модели, а при каких — органической.

11. Организационно-управленческий механизм обеспечения экономической безопасности развития предприятия должен учитывать необходимость формирования двух банков стратегий.

Первый банк стратегий должен учитывать, определять целевые установки и формировать политику предприятия для удержания и расширения своего жизненного пространства. Второй — иметь в своем арсенале методы, приемы и инструменты для изучения (распознавания) стратегий, формируемых другими субъектами (государством, предприятиями-конкурентами), которые направлены (намеренно или ненамеренно) против деятельности и развития предприятия и сужают область его жизненного пространства.

При этом для реализации первой стратегии необходимо осуществлять оценку соответствия ресурсов (занимаемого ЖП) общим стратегическим целям развития предприятия. Для реализации второй стратегии необходимо создавать систему распознавания и оценки степени опасности угроз, создаваемых внешним окружением и сложившейся внутренней ситуацией на предприятии, а также разрабатывать механизмы защиты от них. При этом под защитой следует подразумевать как создание механизма адаптации к изменяющимся условиям функционирования предприятия, так и разработку и внедрение контрмероприятий, активно снимающих угрозы, а также механизм согласования интересов сторон, если он обеспечивает достижение взаимовыгодного результата.

Внутри указанных основных стратегий могут создаваться подстратегии, составляющие картину организационного механизма ЭБРП в целом.

12. Одной из достаточно характерных и наиболее критических угроз является создание теневой структуры внутри хозяйствующего субъекта.

На современном этапе особую актуальность среди всех видов угроз для Украины имеет формирование внутри предприятия теневой организации — производственной структуры, которая без ведома общей системы управления и вне правового поля деятельности потребляет часть его ресурсов с целью производства продукции или ее составляющих (полуфабрикатов) для дальнейшей реализации. Полученный доход разделяется между лицами отдельной группы сотрудников предприятия и лица-

ми, находящимися за пределами предприятия (паразитирующая структура).

Проблема организации защиты от функционирования такой структуры заключается в том, что ее сложно выявить прямыми учетно-аналитическими методами и это требует создания специального механизма информационно-учетного характера с использованием особых индикаторов (например, учета и анализа повышенных расходов оборудованием электроэнергией, воды, некоторых видов материалов, в том числе горюче-смазочных и др.).

В аспекте этой проблемы прозрачность системы управления может быть обеспечена созданием специальной подсистемы фиксирования всех транзакций на предприятии.

13. Мировая практика выработала достаточно эффективный и легитимный способ регулирования экономической безопасности развития предприятий путем организации групп влияния.

Сущность этого способа заключается в организации групп, проявляющих в рамках правового поля инициативу по изучению принимаемых законодательной и исполнительной властью нормативно-правовых документов. Организационно-аналитический механизм работы этих групп должен отслеживать ключевые макрофакторы, управляемые законодательной и исполнительной властью, и оценивать влияние их принятия (последствия) на стимулирование или дестимулирование развития производственно-хозяйственной деятельности предприятий. Это связано с тем, что некоторые решения законодательного и исполнительно-регламентирующего характера могут существенно влиять на потоки ресурсов предприятия в условиях свободного предпринимательства (например, намеренное удержание на определенном уровне курсов валют, установление особого жесткого режима действия таможенных правил, формирование ценовой и тарифной политики, сдерживающей развитие отдельных видов предпринимательской деятельности).

14. Основой для обеспечения достаточного уровня экономической безопасности предприятия является поддержание его устойчивого и максимально эффективного функционирования в настоящее время и накопление достаточного потенциала для сбалансированного развития и стабильного роста в будущем.

Предприятие должно самостоятельно, исходя из собственных условий хозяйствования, определять точку устойчиво безопасного состояния, для которой характерна сбалансированность угроз и противодействий в рамках жизненного пространства.

Такое равновесно безопасное состояние, обладающее начальным уровнем экономической безопас-

ности, может быть устойчивым (длительным), неустойчивым (кратковременным) и безразличным. Отклонение от этого начального уровня приводит либо к появлению запаса устойчивости, либо к переходу в область неустойчивости. В то же время до определенного предела утрата равновесия сочетается с практической устойчивостью, но переход за критическую черту означает объективную необходимость в принятии мер по оздоровлению предприятия.

Состояние системы будет устойчиво безопасным, если предельные значения неизбежно, случайно и дискретно воздействующих на нее внешних возмущений вызывают такие по величине отклонения ее от состояния безопасности, которые позволяют этой системе возвращаться в исходное состояние. Интервал значений параметров внешних возмущений, при которых система в состоянии устойчиво функционировать, предлагается называть областью безопасности.

Поддержание заданного уровня экономической безопасности также требует обеспечения надежности МУЭБПР. Так, если устойчивость представляет собой способность объекта нормально функционировать и противостоять разного рода неизбежным возмущениям, то надежность выступает как комплексное свойство, которое в зависимости от природы объекта и условий его функционирования может включать безотказность, долговечность и сохранность заданных свойств как объекта в целом, так и его составляющих.

Для предприятия как развивающейся системы характерны, с одной стороны, устойчивость структуры, с другой — потеря устойчивости, разрушение одной структуры и создание другой, более устойчивой. Слишком устойчивая система к развитию не способна, так как она подавляет любые отклонения от своего гиперустойчивого состояния. Для перехода в качественно новое состояние система должна в какой-то момент оказаться неустойчивой. Однако неустойчивость исключает запоминание, закрепление в системе характеристик, полезных для взаимодействия с внешней средой.

Требование поддержания необходимого уровня экономической безопасности предполагает обеспечение способности (возможности) системы по окончании переходного периода возвращения в заданное стационарное (равновесное) состояние, что должно выполняться как внутри устойчивых состояний, так и во время трансформационных изменений в точках бифуркации. При этом МУЭБПР должен удерживать объект управления в области безопасности, предусмотренной правилами функционирования, и обеспечить оптимальное, безопасное для будущей деятельности предприятия соотношение между устойчивостью и неустойчивостью системы.

Таким образом, в результате реализации целенаправленного и продуманного (в том числе и в стратегическом плане) управления возникает безопасное состояние предприятия в целом и его структурных составляющих, являющееся во многом результатом действий по поддержанию устойчивости.

15. Система управления экономической безопасностью должна обеспечивать защищенность всех коммуникационных трансакций, связанных с организацией, хранением, передачей, модификацией информационных ресурсов предприятия на всех уровнях управления предприятием.

Все процессы, связанные с организацией безопасности, разделяются на процессы безопасного развития и информационных свойств и свойств информационных ресурсов. При этом определяется основное (базовое) свойство, которое является преваляющим для субъекта уровня управления предприятием. В качестве исходных свойств рассматриваются объективность, достоверность, адекватность, своевременность, корректность, точность и полезность. Процессы развития связываются с развитием этих свойств субъектами различных уровней управления предприятием. Практическая реализация безопасного развития осуществляется в соответствии со стандартом экономической безопасности и должностными полномочиями (инструкциями).

16. Система управления экономической безопасностью должна обеспечивать конфиденциальность, целостность, доступность компонент информационных ресурсов предприятия (базы данных, системного и программного обеспечения, включая программное обеспечение защиты информации) на всех уровнях управления предприятием.

Данные категории определяют свойства, не относящиеся к положениям защищенности свойств информации. Для формализации отношения информационных свойств и процессов развития информационных ресурсов и категорий безопасности предлагается матрично-табличная форма, позволяющая оценить это отношение качественно или количественно или же на уровне представления "отсутствие/наличие".

17. Практическая реализация мероприятий в системе управления экономической безопасностью предприятия должна базироваться на стандарте предприятия по управлению экономической безопасностью, определяющем функции, задачи, зоны ответственности персонала различных уровней управления предприятием.

Предложенная в работе концепция является методологической основой построения организа-

ционно-управленческого механизма экономической безопасности развития предприятия.

Литература: 1. Козаченко Г. Б., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізми забезпечення. Монографія. — К.: Лібра, 2003. — 280 с. 2. Мунтіян В. І. Економічна безпека України. — К.: ВІСЖ, 1999. — 464 с. 3. Основы экономической безопасности (Государство, регион, предприятие, личность) / Под ред. Е. А. Олейникова. — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1997. — 288 с. 4. Рощин А. П. Защита коммерческой тайны и благоприятные условия для предпринимательства // ЭКО. — 1993. — №5. — С. 25 — 32. 5. Тамбовцев В. Л. Экономическая безопасность хозяйственных систем: Структура проблемы // Вестник МГУ. Сер. "Экономика". — 1995. — №3. — С. 3 — 9. 6. Экономическая безопасность предпринимательской деятельности. Методическое пособие для предпринимателя / Сост.: Б. Н. Торянников, А. П. Красковский. — СПб: ЗАО "Информационное агентство "Кредит-реформа — Санкт-Петербург", 2000. — 160 с. 7. Андрощук Г. А., Крайнев П. П. Экономическая безопасность предприятия: защита коммерческой тайны. Монография. — К.: Издательский дом "Ин Юре", 2000. — 400 с. 8. Пономаренко В. С. Стратегічне управління підприємством. — Харків: Основа, 1999. — 620 с. 9. Путятін Ю. О. та ін. Фінансові механізми стратегічного управління розвитком підприємства: Монографія / Ю. О. Путятін, О. І. Пупікар, О. М. Тридід. — Харків: Основа, 1999. — 488 с. 10. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д. Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. — 8-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 664 с. 11. Халыпин Д. Б., Ярочкин В. И. Основы защиты информации. — М.: ИНФРА-М, 1994. — 228 с. 12. Тамбовцев В. Л. Объекты экономической безопасности России // Вопросы экономики. — 1994. — №12. — С. 45 — 54.

Стаття надійшла до редакції
10.06.2003 р.

УДК 330.43

Высоцкий Г. Г.

ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

The increase in efficiency of enterprise activity is connected with the innovation development. Each enterprise should choose the most acceptable way of such development. One of the possible ways is considered in this article.

Инновационные стратегии позволяют осуществлять развитие предприятий путем введения новшеств во все сферы их деятельности [1]. Основой выработки инновационной стратегии является теория жизненного цикла продукта, рыночная позиция предприятия и проводимая им научно-техническая политика [2].

© Высоцкий Г. Г., 2003

"Успешно действующие виды бизнеса постоянно сами себя обновляют, все время рассматривая и изучая территории, лежащие за границами их текущих рынков и выпускаемых видов продукции, стараясь отыскать для себя новые возможности" [3, с. 489]. Как отмечает Дей Д. [3], важным вопросом является определение направлений инновационной политики в рамках определенных предприятий.

Для выбора направлений инновационной политики, которая обеспечит развитие предприятия, необходимо выявить основные факторы, оказывающие на определенном временном отрезке наиболее существенное влияние на развитие предприятия.

Инновационной политике, как основному фактору развития экономики, уделяется большое внимание в исследованиях и публикациях [3 – 7]. Сложная циклическая модель развития экономики связана с глубокими изменениями в технике производства на основе появления кардинальных открытий и изобретений, радикальных нововведений [6]. Понятия жизненного цикла продукта, жизненного цикла развития предприятия, организации, бизнеса, рост объемов производства или прибыли по отдельному товару (для отдельной фирмы) теоретически также связывают с внедрением нововведений [5]. Однако большинство научных работ данной тематики посвящены определению и анализу динамики показателей, которые могут характеризовать инновационный процесс [4]; совершенствованию методик и методологий их расчета [7]; определению и совершенствованию показателей, которые могут характеризовать риск инновационного процесса [8]; совершенствованию методов прогнозирования риска; совершенствованию методов и форм стимулирования инновационной деятельности.

Открытой проблемой остается задача определения направлений нововведений на определенном этапе времени для конкретных товаров, товарных групп, предприятий, направлений бизнеса, а также оценки их влияния на конечные результаты деятельности предприятия. Поэтому целью данной статьи является выбор основных направлений инновационного развития предприятия. Таким образом, практическая и научная задача может сводиться к оценке взаимосвязи между результативными показателями деятельности предприятия и основными направлениями инновационного развития.

Степень влияния использования инноваций на конечные результаты деятельности предприятия была установлено методами парного корреляционного анализа на основе данных предприятия ОАО "Свет шахтера" за последние три года (по месяцам) по следующим показателям: количество новых моделей продукции, освоенных в производстве (X_1 , шт.); количество произведенных конвейеров (Y_1 , шт.); количество

произведенных светильников, (Y_2 шт.); производство продукции (Y_3 , тыс. грн.); реализация продукции (Y_4 , тыс. грн.); рентабельность производства (Y_5 , %); количество выставок, в которых участвовало предприятие (X_2 , шт.); закупленное или введенное в действие новое оборудование (X_3 , ед.); затраты на закупку и введение в эксплуатацию нового оборудования (X_4 , грн., без НДС); внедренные изобретения и рациональные предложения (X_5 , шт.). Рассмотрим зависимости, заслуживающие наибольшего внимания (рис. 1 – 3).

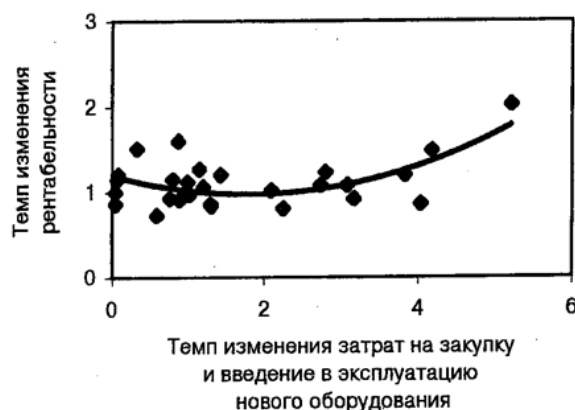


Рис. 1. Взаимосвязь между затратами на закупку и введение в эксплуатацию нового оборудования и рентабельностью производства

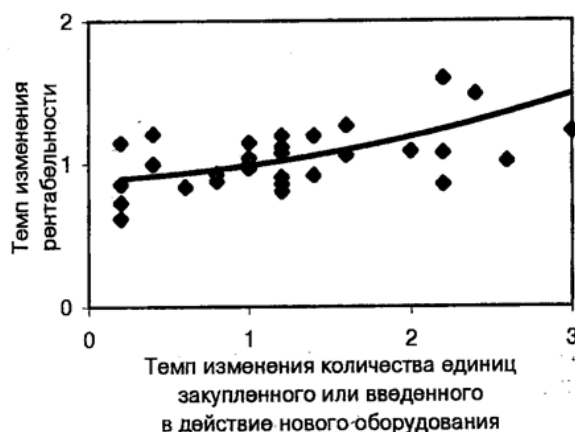


Рис. 2. Взаимосвязь между рентабельностью производства и количеством единиц закупленного или введенного в действие нового оборудования

Первая зависимость наблюдается между рентабельностью производства (Y_5) и затратами на закупку и введение в эксплуатацию нового оборудования (без НДС) (X_4), которая графически отражена рис. 1. Она может быть представлена в виде полиномиальной функции: $Y_5 = 2E-09X_4^2 - 0,0003X_4 + 67,324$, коэффициент корреляции 0,604. При этом значимость модели составляет 99%.

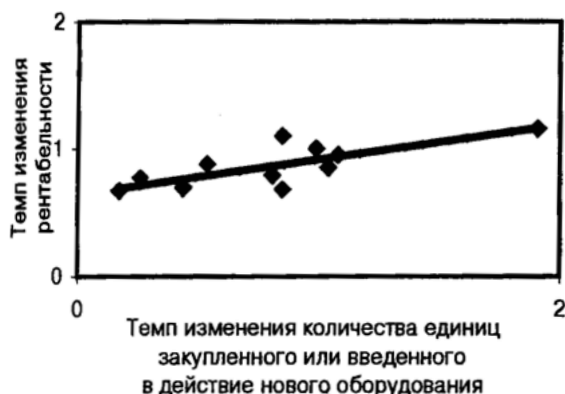


Рис. 3. Взаимосвязь между рентабельностью производства и количеством единиц закупленного или введенного в действие нового оборудования (установленная на поквартальных данных)

Вторая зависимость наблюдается между рентабельностью производства (Y_5) и количеством единиц закупленного или введенного в действие нового оборудования (X_3). Графически она отражена на рис. 2. Зависимость может быть представлена в виде полиномиальной функции: $Y_5 = 0,1096X_3^2 + 0,641X_3 + 49,618$, коэффициент корреляции 0,6. Значимость модели составляет 99%, так как $U_p = 3,62$ (оценка по критерию Фишера).

Кроме того, был проведен парный корреляционный анализ, который привел к выявлению одной взаимосвязи: между рентабельностью производства (Y_5) и количеством единиц закупленного или введенного в действие нового оборудования (X_3). Графически она отражена на рис. 3. Зависимость может быть представлена в виде линейной функции: $Y_5 = 0,8671X_3 + 43,664$, коэффициент корреляции 0,765. Значимость модели составляет 99%, так как $U_p = 2,58$ (оценка по критерию Фишера). Эта зависимость подтверждает второй раз значительную взаимосвязь между рентабельностью производства и количеством единиц закупленного или введенного в действие нового оборудования.

Анализ полученных зависимостей свидетельствует о том, что совершенствование технологических процессов с целью снижения себестоимости и повышения качества продукции в современных условиях связано с необходимостью модернизации и обновления оборудования, что и обуславливает приобретение нового оборудования. В любом случае повышается рентабельность производства.

Линия тренда на рис. 1 показывает первоначальную тенденцию к снижению рентабельности при увеличении затрат на закупку и введение в эксплуатацию нового оборудования. Это может

объясняться тем, что при росте затрат на закупку и ввод в эксплуатацию оборудования увеличивается сумма амортизационных отчислений. Одновременно с этим прирост валовых доходов предприятия на данном отрезке отстает от прироста суммы амортизационных отчислений. Далее, начиная с определенного момента, на рис. 1 видна явная тенденция к росту рентабельности при увеличении затрат на закупку и ввод в эксплуатацию нового оборудования. Это может быть объяснено тем, что приобретение дорогостоящего оборудования или же значительного количества единиц нового оборудования характеризуется более высокой окупаемостью, так как дает предприятию возможность производить больше продукции в единицу времени, либо повысить цену как плату за качество.

Таким образом, можно утверждать, что для ОАО «Свет шахтера», которое является в настоящее время лидирующим предприятием в производстве горношахтного оборудования в Украине, рост показателей эффективности работы связан с обновлением оборудования, с совершенствованием технологий производства с целью снижения себестоимости продукции и повышения качества производимой продукции. Поэтому названные выше направления инновационного развития должны стать приоритетными для предприятия при разработке планов стратегического развития. И именно им следует уделять особое внимание для того, чтобы и в дальнейшем удерживать свои рыночные позиции. Разработанные рекомендации могут использоваться как данным, так и другими предприятиями для оценки и выбора направлений своего инновационного развития.

Литература: 1. Пономаренко В. С. Стратегічне управління підприємством. — Харків: Основа, 1999. — 620 с. 2. Minsky H. P. Stabilizing an Unstable Economy. — New Haven: Yale University Press, 1986. — P. 223. 3. Дэй Д. Стратегический маркетинг. — М.: Издательство ЭКСМО-Пресс, 2002. — 640 с. 4. Ассонов Г. Ф., Радзиевская Л. Ф. Опыт организации и управления НИР и ОКР в зарубежных странах. — К.: УкрИНТЕЙ, 1992. — 40 с. 5. Гордиенко Л. Ю. Инкубаторы бизнеса как эффективная форма организации предпринимательской деятельности // Вісник ХДЕУ. — 1997. — №1. — С. 41–42. 6. Гунин В. Н. и др. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7 / В. Н. Гунин, В. П. Баранчев, В. А. Устинов, С. Ю. Ляпина. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 272 с. 7. Моисеева Н. К., Анискин Ю. П. Современное предприятие: конкурентоспособность, маркетинг, обновление. Т. 1. — М.: Внешторгиздат, 1993. — 460 с. 8. Пупшарь А. Слабоформализованные задачи оценки риска инновационных процессов // Бизнес Информ. — 1997. — №21. — С. 67–68.

Стаття надійшла до редакції
9.06.2003 р.

МАКСИМИЗАЦИЯ ПРИБЫЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ В ПРОЦЕССЕ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Maximization of enterprise profit in the process of advertising is one of the most effective instrument of stimulating marketing activity. So for the enterprises, which work in the market of monopolistic competition it is possible to use the parameter analysis of economic indexes in the process of advertising campaign with the aim of increasing enterprise profit.

Основной целью планирования, организации, управления и осуществления экономической деятельности любого рода является максимизация прибыли предприятия. Проблеме максимизации прибыли предприятия в краткосрочном и долгосрочном периоде посвящено множество работ в области микроэкономики. Наиболее существенный вклад в разработку данной проблемы внесли отечественные ученые: Е. Б. Яковлева, В. М. Гальперин, В. И. Моргунов, С. М. Игнатьев, М. А. Ланец, А. Г. Грязнова, А. Ю. Юданов [1; 2; 3; 4]. Среди западных экономистов следует выделить Р. Пиндайка, К. Р. Макконела, Э. Мэнсфилда, Д. Хьюмана [5; 6; 7; 8].

Большинство авторов разрабатывали теоретические основы взаимодействия экономических показателей деятельности предприятия, то есть рассматривали классические механизмы взаимодействия показателей выручки, затрат, спроса и, как следствие, прибыли с учетом влияния различного рода факторов внешнего характера.

Актуальной проблемой исследования процесса управления рекламной деятельностью предприятия является взаимодействие вышеупомянутых показателей при воздействии рекламы, а также возможность моделирования точки максимизации прибыли с учетом эффекта от рекламного воздействия.

К. Р. Макконел, В. М. Гальперин, Р. Батра анализировали показатели деятельности предприятия путем увеличения общих затрат на величину расходов, связанных с проведением рекламной кампании предприятия. Больше всего приблизился к успешному решению этой проблемы В. М. Гальперин. Он предположил, что изменение характера взаимодействия экономических показателей в процессе рекламной деятельности непосредственно связано с типом рыночной структуры деятельности предприятия.

В. М. Гальперин утверждал, что "...при совершенной конкуренции всякое предприятие может продать такое количество продукции, однородной с продукцией других предприятий, сколько оно сможет выпустить ее при не зависящей от него рыночной цене, и, значит, всякие расходы на рекламу своей продукции окажутся пустой тратой денег. Не нужна реклама и монополисту, продукция которого не имеет близких субститутов. Однако в ситуациях олигополии и монополистической конкуренции реклама как средство продвижения товара на рынок имеет не меньшее значение, чем выбор качества продукции и цена" [2, с. 262].

Данное утверждение совпадает с мнением автора статьи и правомерно в краткосрочный период времени. Автор считает, что существенное влияние на взаимодействие экономических показателей оказывает продолжительность исследуемого периода. Различные промежутки времени характеризуются соответствующими механизмами построения тактических и стратегических схем управления рекламной деятельностью.

Долгосрочный период времени предполагает принятие стратегических решений относительно общей необходимости осуществления рекламной деятельности и основных направлений ее проведения. В долгосрочный период времени рекламная деятельность оказывает положительное влияние на деятельность предприятия в условиях любого типа рыночной структуры.

В условиях монополии рекламная деятельность позволяет приблизить момент получения нормальной прибыли предприятия путем смещения точки ее максимизации. Рекламодатель-монополист в долгосрочном периоде достигает цели ограничения доступа иных фирм в отрасль с помощью рекламной деятельности. В условиях чистой конкуренции в долгосрочном периоде реклама является основным средством конкурентной борьбы. Предприятие, характеризующееся данным типом рыночной структуры, проводящее продолжительную рекламную кампанию, инициирует размещение рекламы остальными операторами рынка, в результате чего более мелкие представители постепенно покидают рынок и он приобретает характеристики, свойственные монополистической конкуренции. Таким образом, правильно спланированная рекламная деятельность является востребованным инструментом конкурентной борьбы в долгосрочном периоде деятельности любого предприятия.

"Для монополистического конкурента с дифференциацией продукта более характерным является отсутствие сверхприбылей в долгосрочном периоде. В долгосрочном периоде монополистический конкурент получает только нормальную прибыль, компенсируя из продажной цены только свои средние издержки" [5, с. 164].

Такая ограниченность поведения монополистических конкурентов не свойственна для краткосрочного периода, в котором предприятие может значи-

тельно увеличить прибыль с помощью ценовых и неценовых факторов конкурентной борьбы.

Рекламная деятельность наряду с остальными инструментами маркетинга составляет основу неценовых методов конкурентной борьбы.

Краткосрочный период времени характеризуется значительной сложностью и системностью управленческих решений в области рекламной деятельности. На данном этапе участники рекламной деятельности принимают решения относительно основных составляющих рекламного процесса и анализируют:

текущее состояние деятельности предприятия;
глубину конкурентной борьбы на рынке;
текущий рейтинг СМИ;
целевую аудиторию, подверженную воздействию рекламы;

приемлемую форму рекламного обращения;
частотность размещения;
величину рекламного бюджета.

Значимость перечисленных составляющих рекламного процесса в формировании тактических мероприятий управления рекламной деятельностью предприятия предопределила направление дальнейшего исследования: автором впервые проведен параметрический анализ взаимодействия экономических показателей предприятия в процессе рекламной деятельности.

Проведение параметрического анализа предполагает исследование взаимодействия основных экономических показателей деятельности предприятия (общей выручки от реализации, затрат на производство или приобретение продукта, спроса на продукт) и вариативности их изменения в краткосрочном периоде в процессе проведения рекламной деятельности.

При этом общая выручка от реализации определяется автором на основе П(С)БУ 3 "Отчет о финансовых результатах", утвержденного приказом Министерства финансов Украины №87 от 31.03.99 г. Общая выручка от реализации и ее приращение в результате рекламной кампании указываются рекламодателем в строке 010 данного отчета и отражают "общий доход (выручку) от реализации продукции, товаров, работ и услуг без вычета предоставленных скидок, возврата проданных товаров и не прямых налогов (НДС, акцизного сбора и т. п.)" [9, с. 216]. Общие затраты на производство (приобретение) продукта, согласно П(С)БУ 16 "Расходы", представляют собой совокупность себестоимости реализованной продукции, которая состоит из "производственной себестоимости продукции (работ, услуг), реализованной в течение отчетного периода, нераспределенных постоянных общепроизводственных расходов и сверхнормативных производственных "расходов", административных расходов, к которым относятся общехозяйственные расходы, направленные на обслуживание и управ-

ление предприятием, а также расходов на сбыт, связанных с реализацией товаров. При этом дорекламный период характеризуется отсутствием затрат и выручки, связанных с проведением рекламы, а показатели послерекламного периода увеличены на их величину. Прибыль составляет сумму, на которую доходы превышают связанные с ними расходы.

Графическое изображение положения ООО фирмы "Тополек" основывается на данных табл. 1.

Таблица 1

Экономические показатели деятельности ООО фирмы "Тополек" за 2001 – 2002 гг.

№ п/п	Цена , грн.	Количество в дорекламный период, пач.	Количество в послерекламный период, пач.	Выручка фирмы от реализации товара "бумага" в дорекламный период, грн.	Выручка от реализации товара "бумага" в послерекламный период, грн.	Общие затраты на приобретение товара "бумага" в дорекламный период, грн.	Общие затраты на приобретение товара "бумага" в послерекламный период, грн.
1	23,4	97	109	2269,8	2542,746	1178,55	1340,09
2	22,8	118	132	2690,4	3013,923	1433,7	1625,17
3	22,15	132	148	2923,8	3275,390	1514,7	1722,78
4	21,94	151	169	3312,94	3711,324	1732,73	1968,5
5	31,73	183	140	3976,59	4454,779	2099,92	2382,92
6	21	203	227	4263	4775,63	2329,42	2632,81
7	20,75	207	232	4295,25	4811,758	2375,33	2681,01
8	20,3	250	280	5075	5685,274	2868,75	3229,93
9	20,1	315	353	6331,5	7092,869	3614,62	4065,22
10	19,8	370	414	7326	8206,959	4245,75	4767,12
11	19,48	405	454	7889,4	8838,108	4647,37	5208,84
12	19,05	420	471	8001	8963,128	4536	5105,41
13	18,9	474	531	8958,6	10035,881	5119,2	5756,76
14	18,64	571	640	10643,44	11923,325	6166,8	6924,27
15	18,3	510	571	9333	10455,303	5508	6172,21
16	17,88	713	799	12748,44	14281,453	7700,4	8607,68
17	17,24	720	807	12412,8	13905,452	776	8659,39
18	17,14	317	355	5433,38	6086,75	3637,57	4024,25
19	16,98	250	280	4245	4755,466	2868,75	3170,86
20	16,5	235	263	3877,5	4343,773	2696,63	2972,58
21	16,44	20	22	328,8	368,339	270	293,7
22	16,12	20	22	322,4	361,169	270	292,94
23	16	19	21	304	340,556	256,5	278,13
24	15,83	17	19	269,11	301,471	229,5	248,65
25	15,75	17	19	267,75	299,947	229,5	248,56
26	15,5	12	13	186	208,367	162	175,24
27	15,1	10	11	151	169,158	135	145,75

Данные табл. 1 получены на основе анализа первичной бухгалтерской документации и оперативного учета предприятия и графически представлены на рис. 1.

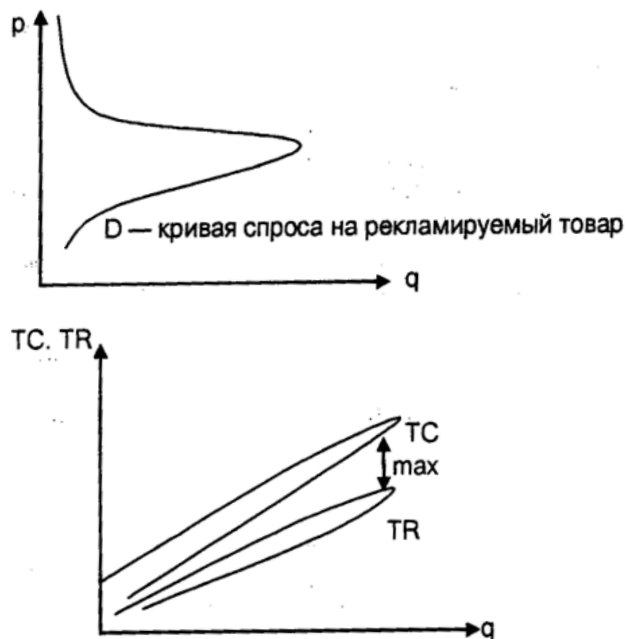


Рис. 1. График положения кривых спроса, общих издержек и общей выручки ООО фирмы "Тополек" в краткосрочный период времени

p — цена;
 q — количество;
 TC — общие издержки;
 TR — общая выручка от реализации продукта.

Форма кривой спроса обусловлена существованием исключения из закона спроса — "эффекта предположительного качества" — в условиях монополистической конкуренции рынка канцелярских товаров, которое заключается в увеличении количества приобретаемой продукции при увеличении цены и соответствующем ее уменьшении при уменьшении цены. Данная тенденция объясняется переходом покупателей при снижении цены на более дорогой товар, предполагающий, по их мнению, наличие более высокого качества.

Основной отличительной особенностью монополистической конкуренции и олигополии от иных типов рынка в краткосрочном периоде является возможность максимизации прибыли за счет основных конкурентов в результате использования методов конкурентной борьбы.

Параметрический анализ затратных показателей деятельности предприятия характеризует взаимодействие общих издержек на производство или приобретение продукта, увеличенных на величину бюджета рекламной кампании и общей выручки в условиях монополистической конкуренции в краткосрочный период.

Амплитуда изменения кривой издержек в результате проведения рекламной деятельности неоднозначна. Она имеет определенные особенности для производственных и торговых предприятий. В условиях производственной деятельности характер-

но влияние "эффекта масштаба", что выражается в значительном влиянии рекламного бюджета на изменение кривой общих издержек при штучном производстве продукции и минимальном изменении кривой при массовом производстве.

Для торговых предприятий данная аксиома не соблюдается. Рекламный бюджет изменяет форму кривой общих издержек пропорционально доле затрат, приходящихся на рекламируемый продукт.

При анализе затратных показателей предприятия-монополиста и неизменном положении кривой общей выручки очевидно уменьшение прибыли предприятия в связи с проведением рекламной деятельности. Данный эффект характерен для рынка чистой конкуренции и монополии. Кривая общей выручки операторов указанных типов рынка является неизменной в краткосрочный период времени.

Параметрический анализ предприятий монополистической конкуренции и олигополии в краткосрочный период времени предполагает одновременное изменение затратных и доходных показателей экономической деятельности предприятия, что позволяет определить точку максимизации прибыли в процессе осуществления рекламной деятельности.

Основную сложность для экономистов составляла проблема определения изменений кривой общей выручки в результате рекламной кампании. Показатель "выручка от рекламной кампании" практически невозможно выделить из показателя "выручка от реализации" ввиду гетерогенности и множественности влияемых на данный показатель факторов. Попытки экономистов выделить показатель "эффект от рекламной кампании" сводились к проведению маркетинговых исследований различными методами анкетирования и опроса после проведения рекламной кампании [10; 11; 12]. Некоторые ученые анализировали прирост продаж до и после проведения рекламной кампании с целью прогнозирования эффекта от рекламной деятельности [13; 14].

В любом случае данные методы определения эффекта от рекламной кампании констатируют величину эффекта и не позволяют осуществлять управление показателем "выручка от рекламной кампании".

В данной статье предлагается определять показатель "выручка от рекламной кампании" на основе методики оценки выручки от рекламной кампании с помощью использования методов математической статистики и маркетинговых исследований целевой аудитории. Социально-демографические и экономические особенности исходных данных, применяемых в методике оценки выручки рекламной кампании, позволяют использовать полученный показатель в целях управления эффектом от рекламной деятельности и свидетельствуют о подчинении выручки от рекламной кампании тем же экономическим законам, которым подчиняется общая выручка от реализации. Управление хозяйственной деятель-

ністю підприємства передбачає комплексний аналіз показателів мікросередовища. Вручка від рекламної кампанії є виключно неценовим методом конкурентної боротьби. Данна особливість передбачає єдину схему зміщення кривої загальної виручки в процесі рекламної діяльності при інших рівних умовах, тобто при незмінному значенні інших факторів, що впливають на спрос. На рис. 2 представлено взаємодія витрат на виробництво (придбання) продукту, збільшених на величину рекламного бюджету з загальною виручкою від реалізації продукту і очікуваним ефектом від рекламної кампанії при інших рівних умовах.

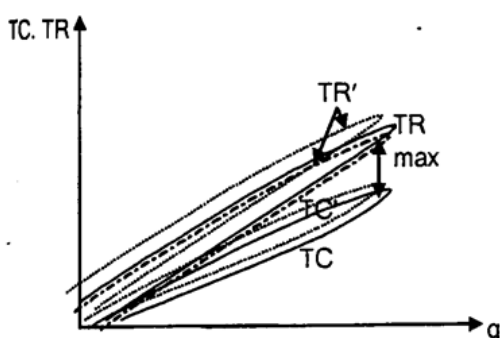


Рис. 2. Графік зміщення кривої загальної виручки при впливі реклами

TR — загальна виручка від реалізації продукту, збільшена на величину виручки від рекламної кампанії в результаті проведення рекламної діяльності.

На рис. 2 видно, що зміщення кривої загальної виручки (TR) в результаті проведення рекламної кампанії може статися в протилежних напрямках, як в бік її зменшення, так і в бік збільшення. Позитивне зміщення кривої загальної виручки вправо пов'язано з якістю проведеної рекламної кампанії та правильною визначенням складових рекламного процесу:

- форми та якості рекламного звернення;
- вида СМІ, їх поєднання;
- сегмента цільової аудиторії з домінуючою потребою в придбанні рекламованого продукту;
- частоти та часового інтервалу розміщення рекламного звернення.

Зміщення кривої загальної виручки вниз свідчить про нерациональне планування та неякісну організацію рекламної кампанії, що переважно пов'язано з впливом наступних факторів:

- обмеженості фінансових ресурсів підприємства;
- нерегулярного проведення рекламних заходів;
- несумісності творчої ідеї рекламного звернення з метою проведення рекламної кампанії;
- активних дій конкурентів по стабілізації та збільшенню обсягу;

застосування інтуїтивних способів прийняття управлінських рішень без попереднього маркетингового аналізу мікро- та макросередовища.

Ця залежність від зовнішніх факторів зменшує можливість рекламодавця керувати виручкою від рекламної кампанії і не дозволяє максимізувати прибуток підприємства.

Для максимізації прибутку підприємства в короткочасний період часу необхідно використовувати весь інструментарій конкурентної боротьби (ценові та неценові прийоми). Правильне управління ценовою політикою, поряд з проведенням рекламної діяльності, дозволяє посилити ефект від реклами.

Комплексне використання інструментарію конкурентної боротьби значно зменшує вплив зовнішніх факторів та передбачає можливість прогнозування положення максимального прибутку підприємства в короткочасний період часу.

Управління ценовою політикою підприємства тісно пов'язано з поняттям спросу на продукт. Направлення зміщення кривої загальної виручки при використанні ценових методів конкурентної боротьби залежить від зміни спросу на даний продукт. Отже, наступним складовим елементом параметричного аналізу, що впливає на величину отриманого ефекту від рекламної діяльності, є спрос на рекламований продукт та його еластичність.

Еластичність спросу по ціні відображає ступінь чутливості споживачів до зміни ціни. Количественне вимірювання чутливості споживачів до зміни ціни характеризується коефіцієнтом еластичності, який показує частковий або відсотковий зміну кількості придбаного продукту при зміні ціни. Коефіцієнт еластичності спросу по ціні в до- та післярекламні періоди по ООО фірма "Тополек" представлений в табл. 2.

Таблиця 2

Коефіцієнт еластичності спросу по ціні по товару "бумага"

Ценовий інтервал, грн.	Середнє геометричне	Коефіцієнт еластичності спросу по ціні в до-рекламний період	Коефіцієнт еластичності спросу по ціні в післярекламний період
23,4 – 22,15	22,77761	0,817081	0,817567
21,94 – 21,00	21,55288	0,557573	0,557905
20,75 – 20,10	20,38153	0,410198	0,410442
19,8 – 18,9	19,30424	0,266929	0,267088
18,64 – 17,24	18,00738	0,190321	0,190434
17,14 – 16,44	16,7623	-29,0655	-28,9624
16,12 – 15,83	15,98289	-403,611	-402,179
15,75 – 15,1	15,44767	-673,412	-671,023

На рис. 3 изображены возможные варианты изменения и смещения кривой спроса на продукт в результате проведения рекламной кампании. Смещение кривой спроса D в позицию кривой D' показывает ситуацию изменения спроса в результате неценового фактора. Это означает, что при проведении рекламной кампании оператор рынка может продать большее количество продукта по прежней цене. Данное смещение кривой спроса происходит в результате привлечения незначительной доли покупателей конкурентов и новых покупателей, проявивших интерес к данному виду продукта в ходе рекламной кампании.

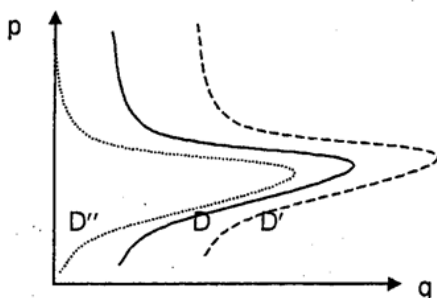


Рис. 3. **Смещение кривой спроса в процессе рекламной деятельности**

D — кривая спроса на рекламируемый товар;
 D' , D'' — кривые спроса после проведения рекламной кампании.

Движение вдоль смещенной кривой спроса D' (рис. 3) отражает возможность получения одновременно с выручкой от рекламной кампании экономического эффекта от использования ценовых методов конкурентной борьбы, что позволяет максимизировать прибыль предприятия в краткосрочный период времени в процессе рекламной деятельности. Основным рычагом управления эффектом ценовой политики является коэффициент эластичности спроса по цене. Правильный анализ и использование коэффициента эластичности спроса по цене позволит определить отрезок кривой спроса с максимальной прибылью, сформированной в процессе рекламной деятельности. В данном случае для ООО фирма "Тополек" прибылемаксимизирующим отрезком кривой спроса является ценовой интервал 22,15 – 23,4 грн. Для данного отрезка характерно стремление к единичной эластичности спроса товара по цене при условии относительно неэластичного спроса на остальных участках кривой и значительной эластичности при уменьшении цены, что вызывает адекватное уменьшение количества и соответственно способствует уменьшению прибыли.

Управление рекламной деятельностью на основе комплексного применения элементов цено-

вой и неценовой конкуренции позволяет планировать значения следующих показателей предприятия:

основных составляющих рекламного процесса с целью достижения необходимой выручки от рекламной кампании;

рационального объема производства или закупки рекламируемого продукта;

минимального уровня постоянных материальных запасов рекламируемого продукта в местах хранения;

оптимального уровня цены продукта в ходе проведения рекламной кампании.

Таким образом, предприятиям, работающим в сфере рынка монополистической конкуренции, рекомендуется использовать параметрический анализ экономических показателей в процессе рекламной деятельности с целью максимизации прибыли предприятия. Управление экономическими показателями позволяет решать ряд важных управленческих проблем, связанных не только с планированием, организацией и проведением рекламной кампании, но и развитием текущего экономического положения предприятия, с применением элементов краткосрочного прогнозирования.

Литература: 1. Яковлева Е. Б. Микроэкономика. — М.: Экономика, 1997. — 244 с. 2. Галыгерин В. М., Игнатьев С. М., Моргунов В. И. Микроэкономика. Экономическая школа. Ч. 2 — СПб.: Питер, 2000. — 504 с. 3. Микроэкономика / Под ред. М. А. Ланец, Е. Б. Яковлева, Н. В. Нещерет и др. — М.: Информ-изд. центр "Акади", 1997. — 332 с. 4. Микроэкономика. Теория и российская практика / Под ред. А. Г. Грязнова, А. Ю. Юданова, О. В. Карамова. — 2-е изд. — М.: ИГД "КноРус", 2000. — 544 с. 5. Пиндайк Р. Микроэкономика. — М.: Экономика, 1992. — 508 с. 6. К. Р. Макконел, Стэнли Л. Брю. Экономика. — М.: Республика, 1991. — Т. 2. — 4000 с. 7. Mansfield Edwin. Microeconomics: Theory/ Applications. — 6th ed. — New York. London. 1994. — 624 p. 8. Human, David N. Microeconomics. — 4th ed. — Chicago etc., Irwin, 1997. — 548 p. 9. Курсом реформ — учет 2000. Учебно-практическое пособие. Ч. 2. — Днепропетровск: ООО "Баланс-клуб", 2000. — 256 с. 10. Шапиро С. Б., Тарасенко В. В. Управление рекламой: теория и практика. — Харьков: ООО "Калейдоскоп", 1997. — 144 с. 11. Сэндидж Ч., Фрайбургер В., Ротцол К. Реклама, теория и практика: Пер. с англ. / Под ред. Е. М. Пеньковой. — М.: Прогресс, 1989. — 632 с. 12. Батра Р., Джон Дж. Майерс, Давид Аакер. Рекламный менеджмент. — М. — СПб. — К.: Вильямс, 1999. — 780 с. 13. Синицина Г. А. Эффективность рекламы товаров на підприємствах роздрібної торгівлі // Автореферат канд. дис. — Харків: ХПХ, 1997. — 20 с. 14. Славин В., Шапиро С. Математическая модель эффективности рекламы // Бизнес Информ. — 1998. — №7. — С. 71 – 74.

Стаття надійшла до редакції
 13.06.2003 р.

*Что неясно — выясни, что трудно дается —
достигай с великой настойчивостью.
Конфуций*

Чисельні методи в економіці

УДК 330.43:658.14/17:004.78 **Пушкарь А. И.,
Грабовский Е. Н.**

МОДЕЛИРОВАНИЕ ФИНАНСОВОГО МЕХАНИЗМА РАЗВИТИЯ ЭЛЕКТРОННОГО БИЗНЕСА

The complex system-structure approach to forming the financial mechanism of electronic business development based on the usage of economic and mathematical modelling means is proposed in this article.

Современный период развития экономики характеризуется появлением электронного бизнеса как новой формы ведения предпринимательской деятельности, основанной на информационных технологиях. В электронном бизнесе информационные технологии вносят определенную специфику в сущность и технологию формирования финансовых механизмов и, соответственно, в структуру экономико-математических моделей финансового развития.

Задача моделирования финансовых механизмов развития электронного бизнеса решается в рамках приоритетного в Украине научно-технического направления "Новые компьютерные средства и технологии информатизации общества".

В работах [1 – 5] осуществляется анализ влияния информационных технологий на процессы формирования финансового механизма, выделяются основные носители стоимости в электронном бизнесе, представляются различные концепции образования финансово-экономического механизма в новых условиях бизнеса. Однако отсутствует комплексный

подход к анализу финансового механизма развития электронного бизнеса, не определены структура и формализованное описание компонент финансовых механизмов, отсутствует системно-структурное описание процесса финансового развития электронного бизнеса.

Целью настоящей статьи является разработка целостного системно-структурного подхода к формированию финансового механизма развития электронного бизнеса на основе использования средств экономико-математического моделирования.

Под финансовым механизмом в данной работе следует понимать систему, представляющую собой совокупность методов, методик и инструментов, обеспечивающих формирование финансовой стратегии развития электронного бизнеса компании.

Укрупненная схема финансового механизма развития электронного бизнеса представлена на рис. 1.

Пунктирный контур на рис. 1 очерчивает круг моделируемых в работе элементов финансового механизма. Результатами функционирования моделей должны стать прогнозы относительно частоты реализации коммерческих проектов в Сети, динамики движения финансовых потоков в процессе развития электронного бизнеса, а также механизма антирискового управления.

Процесс формирования финансового механизма развития электронного бизнеса компании можно представить в виде следующей многоэтапной процедуры: 1) оценка финансового состояния компании, расчет показателей эффективности электронного бизнеса; 2) формирование программы развития как множества принятых к разработке и внедрению информационных технологий; 3) анализ схемы движения финансовых ресурсов, обеспечение баланса денежных доходов и расходов; 4) управление рисками электронного бизнеса; 5) реализация стратегических мероприятий программы развития с учетом результатов предыдущих шагов.



Рис. 1. Схема фінансового механізму розвитку електронного бізнесу

Оценку финансового состояния интернет-компаний целесообразно осуществлять с использованием основных показателей эффективности электронного бизнеса, представленных в работе [6].

Множество производственных возможностей интернет-компаний описывается технологической матрицей. Задача составления программы финансового развития интернет-компаний рассматривается в динамике, и с учетом периода планирования $t = \{1, 2, \dots, T\}$ технологическая матрица выглядит так, как представлено на рис. 2.

По характеру использования в процессе развития информационные технологии (ИТ) можно раз-

делить на две группы: $I = (i^1, i^2)$. Первая группа включает информационные технологии, реализующие процессы эволюционного развития электронного бизнеса, заключающегося в последовательном прохождении компанией всех этапов развития. Эту группу можно разделить на две подгруппы: $\bar{i}^1$ и i^1 . Первая подгруппа ИТ реализует процессы поддержки бизнеса компании в уже освоенных ею сегментах рынка. Вторая подгруппа ИТ реализует процессы диверсификации электронного бизнеса компании в направлении расширения целевых сегментов рынка и интеграции с сетевыми партнерами.

x(1)	$\overline{A(1)}$	$\overline{B(1)}$	$\overline{C(1)}$	$\overline{D(1)}$												
	$\acute{A(1)}$	$\acute{B(1)}$	$\acute{C(1)}$	$\acute{D(1)}$												
	P(1)	V(1)	S(1)	L(1)												
x(2)					$\overline{A(2)}$	$\overline{B(2)}$	$\overline{C(2)}$	$\overline{D(2)}$								
					$\acute{A(2)}$	$\acute{B(2)}$	$\acute{C(2)}$	$\acute{D(2)}$								
					P(2)	V(2)	S(2)	L(2)								
...																
x(T)					$\overline{A(T)}$	$\overline{B(T)}$	$\overline{C(T)}$	$\overline{D(T)}$								
					$\acute{A(T)}$	$\acute{B(T)}$	$\acute{C(T)}$	$\acute{D(T)}$								
					P(T)	V(T)	S(T)	L(T)								

M(1)	Z(1)	R(1)	M(2)	Z(2)	R(2)	...	M(T)	Z(T)	R(T)
------	------	------	------	------	------	-----	------	------	------

Рис. 2. Технологическая матрица интернет-компаний

Вторая группа ИТ реализует процессы революционного развития и представляет собой совокупность ИТ, обеспечивающих появление принципиально новых качеств электронного бизнеса, благодаря которым компания переходит на следующий виток инновационной спирали развития.

Программа финансового развития интернет-компаний предполагает определение вектора $x^* = (\bar{x}^1, x^1, x^2)$ интенсивностей реализации электронных бизнес-проектов развития компании в уже освоенных ею сегментах рынка, в условиях диверсификации бизнеса и в условиях революционного развития информационных технологий соответственно.

Под электронным бизнес-проектом следует понимать комплекс взаимосвязанных коммерческих мероприятий, реализуемых компанией с использованием новых информационных технологий для достижения определенных стратегических целей развития электронного бизнеса.

Под интенсивностью электронных бизнес-проектов следует понимать частоту их реализации в рамках соответствующего варианта развития электронного бизнеса.

Задача разработки программы финансового развития интернет-компаний решается средствами математического программирования, для чего формально может быть представлена следующим образом: необходимо определить вектор $x^* = (\bar{x}^1, x^1, x^2)$, доставляющий экстремальное значение целевой функции $F(x^*) = \sum_{i=1}^m U_i(t) \bar{x}^1(t) + \sum_{j=1}^k K_j(t) x^1(t) + \sum_{l=1}^r Q_l(t) x^2(t) \rightarrow \min$ при условиях:

$$\begin{aligned} \sum_{i=1}^m (\bar{B}_i(t) - \bar{A}_i(t)) \bar{x}^1(t) + \sum_{j=1}^k (B'_j(t) - A'_j(t)) x^1(t) + \\ + \sum_{l=1}^r (V_l(t) - P_l(t)) x^2(t) \leq M(t) \end{aligned} \quad ; \quad (1)$$

$$\sum_{i=1}^m \bar{C}_i(t) \bar{x}^1(t) + \sum_{j=1}^k C_j(t) x^1(t) + \sum_{l=1}^r S_l(t) x^2(t) = Z(t) \cdot n; \quad (2)$$

$$\sum_{i=1}^m \bar{D}_i(t) \bar{x}^1(t) + \sum_{j=1}^k D_j(t) x^1(t) + \sum_{l=1}^r L_l(t) x^2(t) \geq R(t); \quad (3)$$

$$\bar{x}^1, x^1, x^2 \geq 0, \quad (4)$$

где m, k, r — число проектов развития компании в уже освоенных ею сегментах рынка, в условиях диверсификации бизнеса и в условиях революционного развития соответственно;

U — объем финансовых ресурсов, обеспечивающих поддержку электронного бизнеса в имеющихся сегментах;

K — величина капиталовложений компании в процессы диверсификации бизнеса;

Q — величина инновационного капитала, направляемого на революционное развитие;

$\bar{D}$ — матрица стоимости электронных транзакций для имеющихся целевых сегментов;

D' — матрица стоимости для новых сегментов и в условиях диверсификации бизнеса;

L — матрица стоимости в условиях революционного развития бизнеса;

$\bar{A}$ — матрица коэффициентов затрат промежуточного потребления для поддержки развития бизнеса компании в имеющихся целевых сегментах;

A' — та же матрица для развития бизнеса в новых сегментах рынка и в условиях сетевых альянсов;

$\bar{B}$ — матрица объемов информационных ресурсов для развития бизнеса в имеющихся целевых сегментах рынка;

B' — матрица объемов информационных ресурсов для развития бизнеса в новых сегментах рынка и в условиях сетевых альянсов;

$\bar{C}$ — матрица объемов продаж компании в имеющихся целевых сегментах;

C' — матрица объемов продаж в новых сегментах рынка и в условиях сетевых альянсов;

P — матрица коэффициентов затрат по внедрению, эксплуатации и обслуживанию ИТ, реализующих революционное развитие электронного бизнеса;

V — матрица объемов информационных ресурсов в условиях революционного развития электронного бизнеса;

S — матрица объемов продаж компании в условиях революционного развития бизнеса;

M — вектор резервов финансовых ресурсов;

Z — вектор потребностей потребителей;

n — число сегментов рынка.

Для дальнейшего осуществления процесса формирования финансового механизма необходимо в рамках каждого выделенного средствами математического программирования бизнес-проекта проанализировать схему движения финансовых потоков. Анализ схемы движения финансовых ресурсов и обеспечение баланса денежных доходов и расходов интернет-компании могут быть выполнены с использованием средств имитационного моделирования. Применительно к основным финансовым механизмам электронного бизнеса основными составляющими имитационной модели будут следующие:

SK — величина собственного капитала интернет-компании; CR — рыночная стоимость реализованных бизнес-решений в разрезе этапов развития; ZI — затраты обслуживания информационной базы интернет-компании; OD — объем инвестирования дополнительного капитала; CE — стоимость коммерческих инноваций на основе ERP/CRM-ориентированных технологий; XS — стоимость хостинга web-узла; TI — технологические издержки; SP — капиталовложения компании в развитие электронного бизнеса; SL — затраты на обслуживание системы логистики; PL — коэффициент логистического потенциала; VR — величина взаиморасчетов между стратегическими партнерами по сетевому альянсу; OB — обязательства перед сетевыми партнерами; SO — стоимость оплаты услуг; OP — объем продаж; PR — объем электронных коммерческих операций, реализующих программу финансового развития; PT — величина потребности компании в инновационном капитале; D — общий доход компании; IP — совокупный объем предоставленных услуг; DZ — величина дебиторской задолженности; CG — объем погашенных сделок сетевыми партнерами; DF — предусмотренный договорными отношениями объем совокупных финансовых ресурсов, обеспечивающих функционирование снабженческо-сбытовой сети; VF — величина взаиморасчетов между участниками сетевого альянса; VL — объем поставок; PK — величина потребности компании в складских запасах; ZP — запасы готовой продукции; RE — объем расхода продукции в целях осуществления электронной коммерции; C — величина спроса на продукцию.

Схема имитационной модели движения финансовых потоков в электронном бизнесе представлена на рис. 3.

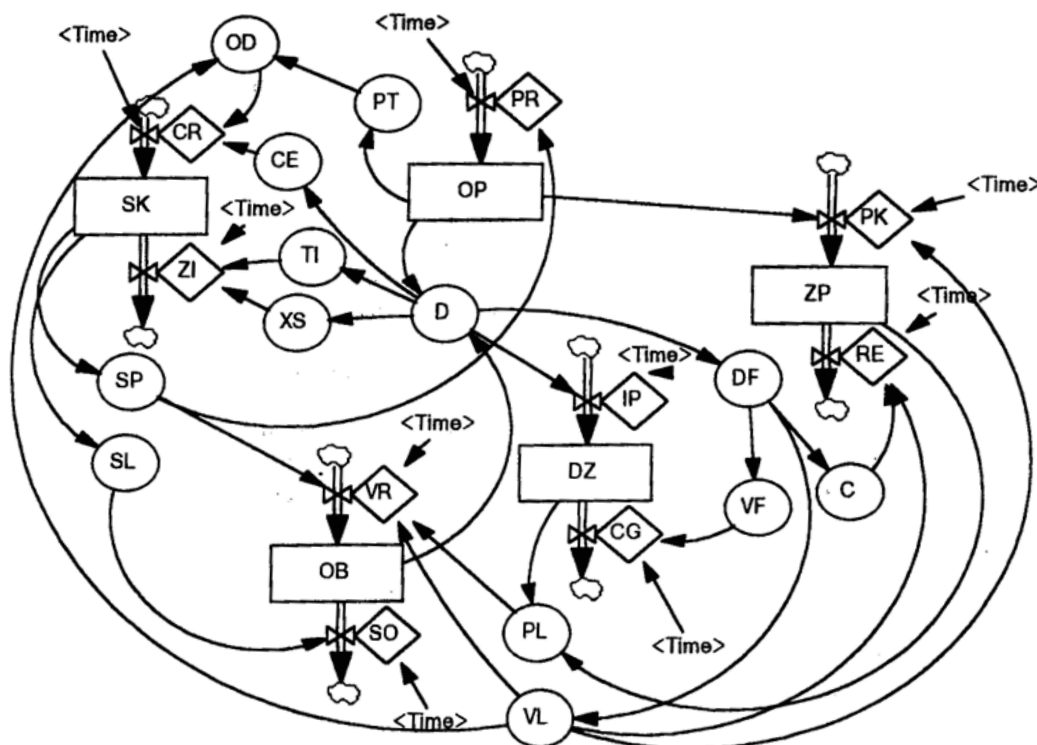


Рис. 3. **Диаграмма потоков имитационной модели движения финансовых ресурсов в электронном бизнесе**

На схеме ромбом обозначены темпы — риск-овые точки. Под рисковыми точками следует понимать точки, в которых возможно возникновение рисков электронного бизнеса и, следовательно, необходимо введение в модель механизмов управления риском.

Управление рисками электронного бизнеса компании целесообразно осуществлять в разрезе их основных классификационных групп, представленных в табл. 1.

Окончание табл. 1

1	2	3
Финансовые риски	Риски, связанные с несанкционированным использованием сведений о клиентах компании (включая махинации с банковскими счетами); риски неправильной идентификации клиентов при совершении электронных финансовых сделок	Использование технологий шифрования и систем аутентификации
Интеллектуальные риски	Нарушение авторских и патентных прав, "пиратское" использование объектов интеллектуальной собственности, утеря прав на объекты интеллектуальной собственности	Криптография и шифрование данных
Информационные риски	Повреждение, искажение, хищение, блокирование доступа к информации, используемой в сфере электронного бизнеса	Применение межсетевых экранов (брандмауэров)
Имущественные риски	Риск утраты и повреждения оборудования, посредством которого осуществляется деятельность на рынке электронного бизнеса	Страхование имущества и электронного оборудования

Таблица 1

Риски электронного бизнеса

Группа рисков	Виды рисков, составляющих группу	Методы управления
1	2	3
Коммерческие риски	Перерывы в бизнес-процессах из-за хакерских атак или ошибок в программах; риски, связанные с хранением и доставкой товаров; риск нарушения обязательств партнерами	Профилактические мероприятия

Управляющие воздействия в рискованных точках модели осуществляются по схеме, приведенной на рис. 4.

Таблица 2

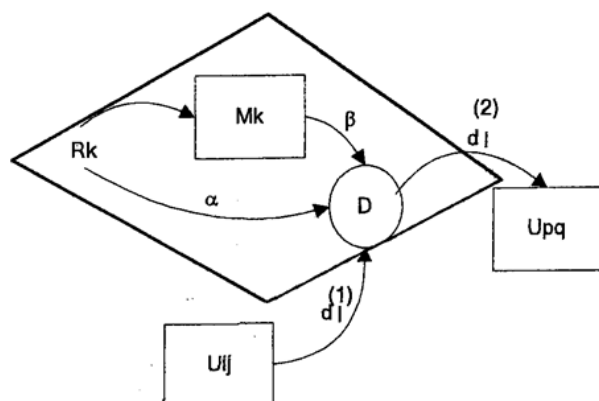


Рис. 4. Механизм воздействия в рискованных точках модели

На рис. 4 приняты следующие условные обозначения:

R_k — набор рисков, воздействующих на k -ый темп; M_k — стабилизирующий механизм, включающий комплекс методов управления рисками; D — мультипликатор-демультипликатор, под которым понимается такой элемент модели, который увеличивает или уменьшает уровень риска; U_{ij} , U_{pq} — предыдущий и последующий уровни имитационной модели.

Темп $d_1^{(2)}$ после воздействия стабилизирующего механизма будет определяться следующим образом:

$$d_1^{(2)} = d_1^{(1)} \times \alpha \times \beta,$$

где $d_1^{(1)}$ — темп до воздействия стабилизирующего механизма.

Коэффициент α определяется по формуле:

$$\alpha = 1 - r,$$

где $0 \leq r \leq 1$ — уровень риска.

Таким образом, при $\alpha = 0$ риск максимальный, при $\alpha = 1$ риски отсутствуют. В случае $\alpha > 0$ коэффициент β находится в пределах $1 \leq \beta \leq 1/\alpha$. При $\beta = 1$ стабилизирующий механизм отсутствует, при $\beta = 1/\alpha$ механизм полностью компенсирует возможный риск.

Воздействующие риски и составляющие стабилизирующего механизма для рискованных точек модели приведены в табл. 2.

С точки зрения стратегического планирования развития электронного бизнеса компании важным результатом функционирования имитационной модели является установление динамических зависимостей $U_i(t)$ собственного капитала, объема продаж, дебиторской задолженности, обязательств перед партнерами, запасов готовой продукции.

Риски и составляющие стабилизирующего механизма

Темпы – точки учета рисков	Перечень рисков	Составляющие механизма
CR	Финансовые, коммерческие	Превентивные мероприятия, шифрование данных, системы аутентификации
RE	Коммерческие	Превентивные мероприятия
IP	Коммерческие, интеллектуальные, информационные	Шифрование и аутентификация, применение брендмауэров
PK	Имущественные	Страхование электронного оборудования
CG	Информационные	Применение брендмауэров
SO, VP	Финансовые	Шифрование и аутентификация
ZI, PR	Финансовые, информационные	Шифрование данных, применение брендмауэров

На основании динамической зависимости $U_1(t)$ собственного капитала менеджером интернет-компании принимаются решения о развитии электронного бизнеса с помощью собственных ресурсов или необходимости создания сетевых альянсов с другими компаниями, сохраняя при этом корпоративную культуру и интегрируя бизнес между собой. На основании зависимости $U_2(t)$ объема продаж от времени принимаются решения относительно управления процессами распределения финансовых ресурсов в рамках выделенных интенсивностей бизнес-проектов и этапов развития электронного бизнеса, а также решения о необходимости создания резервных мощностей на случай неожиданного роста спроса. На основании зависимостей $U_3(t)$ и $U_4(t)$ дебиторской задолженности и обязательств перед партнерами от времени осуществления бизнес-проекта принимаются решения о необходимости оптимизации снабженческо-сбытовой сети, планировании залоговых и финансовых расчетов, объеме коммерческих заказов. На основании зависимости $U_5(t)$ запасов готовой продукции от времени принимаются решения относительно планирования цикла разработки продукции и продвижения ее на рынок, построения бизнеса, исходя из потребностей клиентов.

В результате осуществления машинного эксперимента в среде Vensim PLE 5.0 на примере объема продаж была получена зависимость его от времени осуществления электронного бизнеса следующего вида (рис. 5).

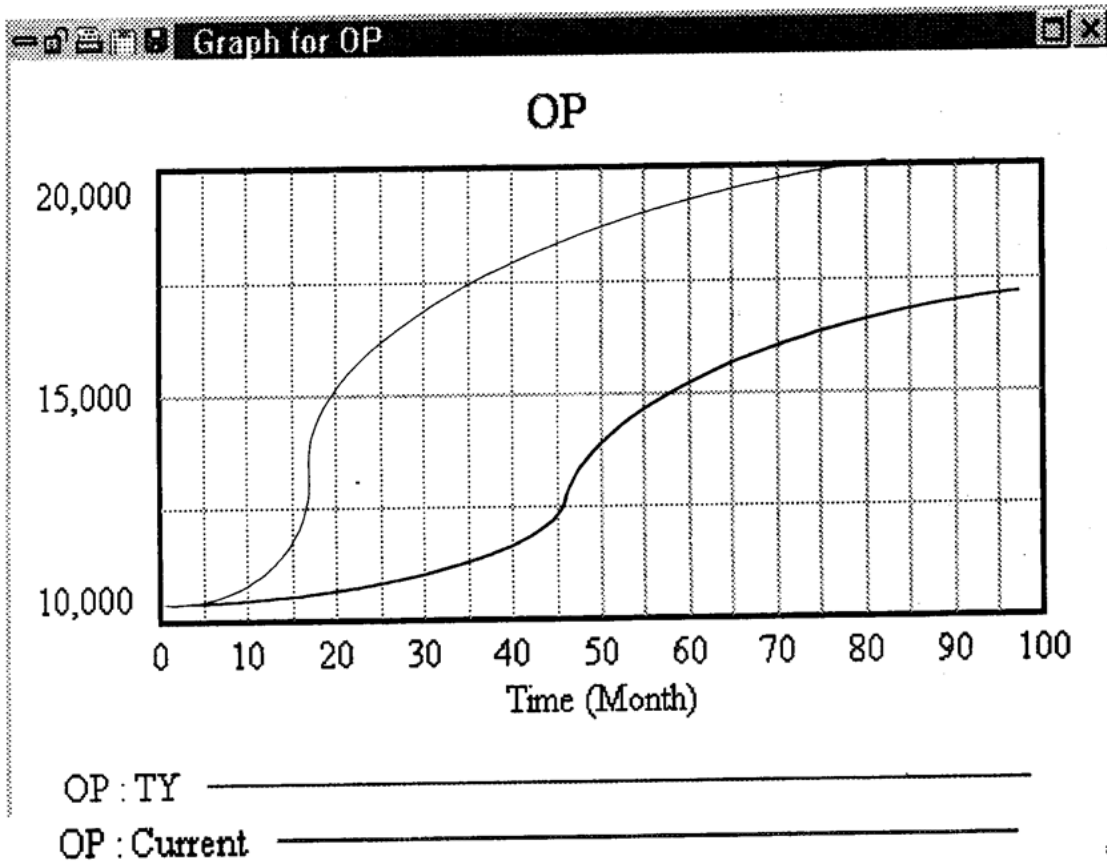


Рис. 5. График зависимости объема продаж от времени

Таблица значений объема продаж до (Current) и после (TY) воздействия стабилизирующего механизма имеет следующий вид.

Таблица 3

Фрагмент таблицы значений объема продаж

Месяцы	10	20	30	40	50	60
Прогнозы модели						
Current	10000	11170	12595	12761	13500	15000
TU	11500	15000	16782	17500	18435	19100

После идентификации рисков, существенно влияющих на процессы финансового развития, осуществляется собственно реализация стратегических мероприятий программы развития с учетом результатов ранее выполненных работ.

Проведенное исследование позволило сформировать обобщенное представление финансового механизма развития электронного бизнеса, выделить основные шаги многоэтапной процедуры

формирования финансовых механизмов, осуществить формализованное описание задачи формирования программы финансового развития и процесса анализа схемы движения финансовых ресурсов. Полученные результаты могут служить основой для стратегического планирования развития электронного бизнеса компании, обоснования программы развития и оптимизации бизнес-процессов.

Литература: 1. Ефремов В. С., Зудов Д. В. Проблемы экономики и организации @-бизнеса // Менеджмент в России и за рубежом. — 2000. — №4. — С. 3 – 25. 2. Козье Д. Электронная коммерция. — М.: "Русская редакция", 1999. — 272 с. 3. Минс Г. Метакапитализм и революция в электронном бизнесе. — М.: "Открытые системы", 2001. — 264 с. 4. Портер М. Стратегия и Интернет // Искусство управления. — 2001. — №4. — С. 23 – 45. 5. Принцип электронного бизнеса. — М.: "Открытые системы", 2001. — 221 с. 6. Грабовский Е. Н. Моделирование показателей эффективности электронного бизнеса // Сб. трудов конференции "Экономико-математические методы принятия оптимальных решений". — Днепропетровск: ДНУ, 2003. — С. 40 – 44.

Стаття надійшла до редакції
2.06.2003 р.

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

The approach to the formation of decision-making process model, which could cover as wide class of problem situations as possible, is considered in the article. The conceptual model being formed is based on the theory of individuals' behaviour during the aforementioned process.

Развитие экономики привело к пониманию того факта, что одним из узловых моментов экономической теории является анализ поведения индивидов, составляющих экономическую систему [1]. Совершенствование управления экономическими системами существенно зависит от повышения эффективности плановых, организационных и оперативных решений, которое возможно только на основе научного подхода, включающего методы экономико-математического моделирования [2]. В литературе, посвященной вопросам моделирования принятия решений, изложение сводится обычно к оценке и обоснованию выбора на множестве уже сформированных альтернатив [3]. Представление же процесса принятия решений, состоящего из множества элементарных операций, которые распадутся на ряд процедур, носит обычно чисто описательный характер [4; 5]. Психологические, нейрофизиологические и кибернетические аспекты принятия решений, а также результаты эмпирических исследований, дескриптивной теории принятия решений достаточно полно представлены в работе [6].

Предварительные исследования автора статьи подтверждают актуальность создания концептуальной модели процесса принятия решений, использующей математические средства, которые позволяют дать формализованное, однозначно интерпретируемое представление об указанном процессе.

Для использования предлагаемого подхода необходима согласованная и точная система понятий, формализованный язык, достаточно абстрактный для того, чтобы показать связи между явлениями, которые на первый взгляд кажутся настолько изолированными друг от друга, что каждое из них "объясняется" своей собственной отдельной моделью.

Процесс принятия решений представляет собой последовательность отдельных операций, каждая из

которых может быть описана в виде предикатной модели.

Следует сформулировать множество основных понятий, используемых при построении концептуальной модели процесса принятия решений. Используемые понятия представлены в виде логических функций. Так, запись " $Be(i, a, t)$ " означает: "Утверждение, что ЛПР i (лицо, принимающее решение) реализует в момент t поведение a , является истинным". Логические функции (предикаты) наиболее удобны для последующей реализации в рамках языков декларативного описания (например, Prolog).

Таблица 1

Предикаты концептуальной модели
принятия решений

Обозначение	Описание предиката
1	2
$Be(i, a, t)$	Реализация альтернативы: ЛПР i реализует в момент t альтернативу a
$Be'(i, a, t)$	Оценка альтернативы (мысленное решение или представление): ЛПР i оценивает альтернативу a (или точнее, ЛПР i мысленно производит выбор альтернативы a в момент t)
$Tr(i, b, t)$	Попытка реализовать новую альтернативу: ЛПР i пытается реализовать в момент времени t альтернативу b
$Tr'(i, b, t)$	Мысленная попытка: ЛПР i пытается мысленно выбрать альтернативу b в момент времени t . Замечание: вместо отдельной записи для реализации и оценки используется сокращение $Tr(i, a, b, t)$, что соответствует записи $Tr(i, a, b, t) \equiv Be(i, a, t) \& Tr(i, b, t)$. Точно так же следует использовать обозначение $Tr'(i, a, b, t)$
$Succ(Tr(i, a, b, t))$	Успешная попытка: ЛПР i добивается успеха, сменив реализацию альтернативы a на реализацию альтернативы b в момент времени t
$Succ(Tr'(i, a, b, t))$	Оценка альтернативы показывает успешность ее реализации (прогноз)
$ECh(a, b, t)$	Изменение среды: альтернатива b приходит на смену альтернативе a в момент времени t и во все последующие моменты. Замечание: ECh относится к описаниям альтернатив всех ЛПР, если соответствующая альтернатива есть a . Таким образом, в случае ECh поведение ЛПР меняется без каких бы то ни было попыток с его стороны. ECh — это не только изменения среды, сюда следует отнести и все изменения условий реализации альтернативы $Succ(Tr(i))$

Окончание табл. 1

1	2
$Pr(F(t))$	Вероятность события: вероятность события F в момент t . Замечание: вероятности событий $Tr'(i, a, b, t)$, $Succ(Tr'(i, a, b, t))$ и $Succ(Tr(i, a, b, t))$ должны быть заданы, остальные могут быть получены из них
$Outc(Pr(F(t)))$	Исход случайного выбора на основании использования вектора вероятностей $Pr(F(t))$, в результате которого решают, истинно или нет F в момент t . Замечание: стохастические векторы будут обозначаться $Tr(i, a, t)$, $Tr(i, t)$ и т. д. (но в выражении $Succ(Tr(i, a, b, t))$ сокращения не допускаются). Соответственно следует записывать $Outc(Tr(i, a, t))$ и т. д.
$Cor(i, a', a, t)$	Соответствие между пространствами оцениваемых и реализуемых альтернатив: в воображении ЛПР i оцениваемой альтернативе a' соответствует реализуемая альтернатива a в момент времени t . Замечание: соответствие между реальным пространством альтернатив (реальностью) и представлениями каждого индивида должно задаваться матрицей вероятностей $Pr(Cor(i, a_c, a_r, t))$, где a_c означает оцениваемое, а a_r — реализуемое альтернативы поведения. Таким образом, никакого конкретного соответствия <i>a priori</i> не предполагается. Замечание: время считается дискретным.

Исходя из представленной системы предикатов, необходимо сформулировать основные предположения, определяющие (с вероятностных позиций) процесс индивидуального принятия решений.

Каждым ЛПР в любой момент времени реализуется некоторая альтернатива.

$$(\forall i)(\forall t)(\exists a)Be'(i, a, t). \quad (1)$$

Замечание: пассивное состояние также считается в этом общем смысле вариантом поведения. В начальный момент времени t_0 ЛПР необходимо поставить в соответствие реализуемую альтернативу a . Позднее его поведение определяется в соответствии с приведенными ниже правилами:

$$(\forall i)(\forall a)(\forall t)(\exists b) Outc(Tr'(i, a, t)) = b. \quad (2)$$

Для каждого ЛПР в любой момент времени существует некоторый исход случайного выбора, в котором используется стохастический вектор оценки альтернатив. Иначе говоря, каждым ЛПР в любой момент времени осуществляется оценка (мысленная или познавательная попытка), причем исход этой оценки определяется случайным выбором. **Замечание:** из этого допущения следует, что вектор Tr' — стохастический:

$$Tr'(i, a, b, t) \rightarrow (\exists x) Outc(Succ(Tr'(i, a, b, t))) = x. \quad (3)$$

Если ЛПР i выполняет оценку альтернативы в момент времени t , результат оценки определяется случайным выбором.

Существует два и только два возможных результата случайного выбора при оценке успешности альтернативы, которые исключают друг друга, а именно успех или неудача:

$$\begin{aligned} Outc(Succ(Tr'(i, a, b, t))) &= \\ &= Succ(Tr'(i, a, b, t)) \& Succ(Tr'(i, a, b, t)). \end{aligned} \quad (4)$$

Если в момент времени t в сознании ЛПР i оценке подлежит альтернатива b и результат такой оценки успешен, то в следующий момент времени $t+1$ выбором для реализации ЛПР i является альтернатива b :

$$Succ(Tr'(i, a, b, t)) \rightarrow Be'(i, b, t+1). \quad (5)$$

Если оценивание ЛПР i в момент времени t приводит к неудаче, то его мысленное поведение в следующий момент $t+1$ не изменяется:

$$\overline{Succ(Tr'(i, a, b, t))} \rightarrow Be'(i, a, t+1). \quad (6)$$

Для каждого ЛПР в любой момент времени найдется некоторый исход (реализуемая альтернатива), который соответствует мысленной оценке альтернативы ЛПР в тот же момент времени:

$$(\forall i)(\forall t)(Be'(i, a', t) \rightarrow (\exists a)(Outc(Cor(i, a', t)) = a)). \quad (7)$$

Замечание: предикат $Outc(Cor(i, a', t))$ следует называть CRC-исходом (сокращение от англ. cognition-reality-correspondence — соответствие между познанием и реальностью).

Если для каждого ЛПР в каждый момент времени t CRC-исход есть a , то каждым ЛПР в данный

момент времени предпринимается попытка реализовать альтернативу a . *Замечание:* из допущений (6), (7) и (8) с очевидностью следует, что в любой момент времени ЛПР проверяет некоторую реализуемую альтернативу:

$$(\forall i)(\forall t)(\text{Outc}(\text{Cor}(i, a', t)) = a \rightarrow \text{Tr}(i, a, t)). \quad (8)$$

Каждым ЛПР в начальный момент времени реализуется некоторая альтернатива:

$$(\forall i)(\forall t)(\exists a)\text{Be}(i, a, t_0). \quad (9)$$

Замечание: во все моменты времени, отличные от t_0 , поведение ЛПР определяется другими допущениями.

Если ЛПР i в момент времени t предпринимает попытку реализации некоторой альтернативы, одновременно осуществляется случайный выбор, определяющий успешность этой попытки:

$$\text{Tr}(i, a, b, t) \rightarrow (\exists x)\text{Outc}(\text{Succ}(\text{Tr}(i, a, b, t))) = x. \quad (10)$$

Любую реализуемую альтернативу можно заменить в результате изменения среды в один и тот же момент времени единственной другой альтернативой:

$$\begin{aligned} \text{Outc}(\text{Succ}(\text{Tr}(i, a, b, t))) &\equiv \\ &\equiv \text{Succ}(\text{Tr}(i, a, b, t) \& \text{Succ}(\text{Tr}(i, a, b, t))); \end{aligned} \quad (11)$$

$$(\forall a)((\exists b)\text{ECh}(a, b, t) \rightarrow (\forall c)(c \neq b \rightarrow \text{ECh}(a, c, t))). \quad (12)$$

Если попытка ЛПР i изменить реализуемую альтернативу a и начать реализацию альтернативы b оказывается успешной и не происходит изменения среды, влияющего на b , то ЛПР i в момент времени $t+1$ будет по-прежнему реализовывать альтернативу b :

$$\text{Succ}(\text{Tr}(i, a, b, t)) \& (\forall x)\text{ECh}(b, x, t) \rightarrow \text{Be}(i, b, t+1). \quad (13)$$

Замечание: это верно и в случае, когда a изменяется под воздействием среды.

Если ЛПР i в момент времени t реализует альтернативу a и попытка изменить ее, прибегнув к альтернативе b , оказывается неудачной и если a не изменяется в момент t под

воздействием среды, то ЛПР i в момент времени $t+1$ также будет реализовывать альтернативу a :

$$\text{Succ}(\text{Tr}(i, a, b, t)) \& (\forall x)\text{ECh}(a, x, t) \rightarrow \text{Be}(i, a, t+1). \quad (14)$$

Замечание: это верно и в случае, когда b изменяется под воздействием среды:

Если попытка ЛПР i в момент времени t реализовать альтернативу b оказалась удачной и если некоторая альтернатива c заменяет собой b в тот же момент t , то ЛПР i в момент $t+1$ реализует альтернативы c :

$$\text{Succ}(\text{Tr}(i, a, b, t)) \& (\exists c)\text{ECh}(b, c, t) \rightarrow \text{Be}(i, c, t+1). \quad (15)$$

Если реализуемая ЛПР i в момент t альтернатива есть a и попытка изменить ее и начать реализацию альтернативы b оказывается неудачной и если в этот же момент времени в результате изменения среды альтернатива a заменяется на альтернативу c , то в момент времени $t+1$ ЛПР i реализует c :

$$\text{Succ}(\text{Tr}(i, a, b, t)) \& (\exists c)\text{ECh}(a, c, t) \rightarrow \text{Be}(i, c, t+1). \quad (16)$$

Предложенная в статье система предикатов, описывающих на концептуальном уровне процесс принятия решений, может быть положена в основу адаптивных систем экономико-математической поддержки принятия решений. Рассмотренная система как каркас объединит в единое целое модели управляемого объекта, среды, ЛПР, самой системы поддержки принятия решений. Такой комплекс взаимосвязанных моделей позволил бы охватить широкий круг процессов, так или иначе имеющих отношение к процессу принятия решений, и реализовать в полном объеме механизмы адаптации.

Литература: 1. Пушкар А. И. Управление развитием промышленных предприятий // Бизнес Информ. — 1996. — №15. — С. 43–45. 2. Евланов Л. Г. Теория и практика принятия решений. — М.: Экономика, 1984. — 176 с. 3. Ларичев О. И. Теория и методы принятия решений. — М.: Логос, 2002. — 392 с. 4. Козелецкий Ю. Психологическая теория решений. — М.: Прогресс, 1979. — 504 с. 5. Рейльян Я. Р. Аналитическая основа принятия управленческих решений. — М.: Финансы и статистика, 1989. — 204 с. 6. Проблемы принятия решений. — М.: Наука, 1976. — 320 с.

Стаття надійшла до редакції
23.04.2003 р.

УДК 658.011.3

Смоляк В. А.

ВЫБОР МЕТОДА ОЦЕНКИ РИСКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

The article deals with the problem of choosing the most suitable method (among the existing ones) of evaluating the enterprise risks. This method satisfies the integral criterion of the enterprise management organization efficiency. The author uses the method of hierarchies analysis for solving this problem. The investigation has shown that the most suitable method satisfying the above-mentioned criterion is the method of evaluating the enterprise risks on the basis of the enterprise financial state analysis.

Анализ экономической литературы, посвященной проблеме оценки риска, показал, что в настоящее время наиболее распространенными методами оценки риска являются: статистический метод (M1); метод анализа целесообразности затрат (M2); метод экспертных оценок (M3); аналитический метод (M4); метод использования аналогов (M5); метод построения деревьев событий (M6); метод "События – Последствия" (M7); метод деревьев отказов (M8); метод индексов опасности (M9); метод на основе анализа финансового состояния (M10). Сущность, преимущества и недостатки вышеперечисленных методов описаны в работе [1].

Целью проведения исследования является разработка системы оценочно-аналитических процедур поиска наиболее приемлемого метода оценки риска, удовлетворяющего интегральному критерию — эффективности организации управления предприятием.

Для решения поставленной научной задачи автор применил метод, известный в современной экспертологии и неоднократно подтверждавший свою эффективность, — метод анализа иерархий, предложенный американским системным аналитиком Т. Саати [2].

Метод анализа иерархий (далее МАИ) является систематической процедурой для иерархического представления элементов, определяющих суть любой проблемы. Метод состоит в декомпозиции проблемы на все более простые составляющие части и в дальнейшей обработке последовательности суждений по парным сравнениям. В

результате может быть выражена относительная степень взаимодействия элементов в иерархии. Эти суждения затем выражаются численно.

В результате обсуждения эксперты, имеющие опыт риск-менеджмента, определили десять следующих критериев, которым должен удовлетворять метод оценки риска с точки зрения эффективности организации управления предприятием (табл. 1).

Таблица 1

Локальные критерии оценки, конкретизирующие интегральный критерий

Критерий	Сущность	Оценка при парном сравнении
1	2	3
Затраты времени на проведение исследования (K1)	Для проведения исследования с помощью каждого из рассматриваемых методов оценки рисков необходимо различное количество времени: от нескольких часов до нескольких месяцев	Большая важность присваивается методу с меньшими временными затратами
Количество аналитиков, привлекаемых для исследования (K2)	Критерий учитывает затраты "человеческого" ресурса на проведение исследования по сравниваемым методам (для анализа по данному критерию метода экспертных оценок число самих экспертов в расчет не принимается)	Большая важность присваивается методу с меньшим числом аналитиков
Финансовые затраты на проведение исследования (K3)	Каждый из рассматриваемых методов предполагает определенные финансовые затраты. Предприятие, желающее получить максимально точный результат, не жалея денежных средств на проведение исследования, может одержать в итоге "пиррову победу"	Большая важность присваивается методу с меньшим объемом финансирования на исследование
Степень объективности конечного результата (K4)	Конечная цель проведения исследования каждым из методов — на основе полученного результата принять решение управленческого характера. От степени объективности конечного результата зависит и правильность управленческого решения	Большая важность присваивается методу с большей объективностью конечного результата

Продолжение табл. 1

Окончание табл.

1	2	3
Доступность для широкого круга пользователей (K5)	Для проведения процедуры оценки риска рассматриваемыми методами специалисту, до этого не сталкивавшемуся с ними, достаточно провести краткий тренинг, для некоторых — необходима определенная степень подготовки (например, по математике, системному анализу).	Большая важность присваивается методу с большей доступностью для широкого круга пользователей
Возможность определения положения в любой момент времени (K6)	Что лучше: знать величину риска, пусть менее точную, раз в неделю, месяц или квартал или более точную, но раз в год? Эта дилемма актуальна для многих руководителей предприятий	Большая важность присваивается методу с возможностью более частой оценки
Универсальность применения для любой сферы (K7)	Возможно ли применение каждого метода для любого направления деятельности предприятия (машиностроительного, сельскохозяйственного и т. п.)? Степень универсальности в данном аспекте различна	Большая важность присваивается методу с большей широтой применения
Доступность информационного обеспечения исследования (K8)	Перспектива получения конечного результата от использования конкретного метода может быть не реализована ввиду недоступности необходимой исходной информации, или наоборот, сбор информации не нужен, она имеется в публичной отчетности предприятия	Большая важность присваивается методу с большей доступностью источников информации
Необходимость разработки специального программного обеспечения (ПО) (K9)	Реализация различных методов связана с многообразием расчетных процедур. Соответственно различаются и вычислительные приемы, необходимые для проведения исследования — тем или иным методом (от калькулятора до специального программного обеспечения, разработанного на заказ). Если для крупного предприятия задача	Большая важность присваивается методу с большей доступностью использования универсального ПО широкого применения

1	2	3
	разработки специального ПО разрешима (при небольших финансовых вложениях), то малый, средний бизнес и частное предпринимательство могут "позволить" себе лишь использование массового ПО (например, Microsoft® Excel)	
Возможность оценки деятельности предприятия в целом (K10)	Данный критерий позволяет сравнить рассматриваемые методы с точки зрения способности оценивания деятельности предприятия как единого субъекта рыночной экономики с целью получения общей ситуации рискованности его экономического положения. Некоторые из методов не дают такой возможности, рассматривая какой-либо отдельный элемент деятельности предприятия (например, технологический цикл, конкретный инвестиционный проект и т. п.)	Большая важность присваивается методу, имеющему больше возможностей для обеспечения интегральной оценки предприятия

На рисунке представлена иерархическая модель решения задачи.

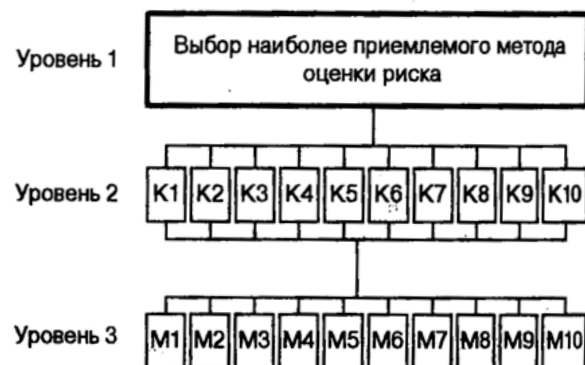


Рис. Иерархическая модель выбора метода оценки риска

Закон иерархической непрерывности требует, чтобы элементы нижнего уровня иерархии

сравнивались попарно с элементами следующего уровня и т. д. вплоть до вершины иерархии [1].

При осуществлении процесса сравнения в фокусе матрицы находится вопрос оценки предпочтительности одного метода относительно другого в соответствии с установленным критерием. Целью построения является определение приоритетов элементов на последнем уровне, наилучшим образом отражающих относительное воздействие на вершину иерархии. Когда проблемы представлены иерархически, составляется матрица для сравнения относительной важности критериев на втором уровне по отношению к общей цели на первом уровне. Для поставленной задачи потребуется одиннадцать таких матриц (одна — для второго уровня иерархии и десять — для третьего уровня).

Для проведения субъективных парных сравнений имеется шкала относительной важности (табл. 2) [1].

Таблица 2

**Шкала
относительной важности**

Балл	Определение	Комментарий
1	Равная важность	Равное влияние двух факторов на цель
3	Умеренное превосходство	Незначительное превосходство одного фактора над другим
5	Существенное или сильное превосходство	Опыт и суждения дают сильное превосходство одному фактору над другим
7	Значительное превосходство	Настолько сильное превосходство фактора, что оно становится практически значительным
9	Очень сильное превосходство	Очевидность превосходства одного фактора над другим проявляется наиболее сильно
2, 4, 6, 8	Промежуточные решения между двумя соседними суждениями	Применение в компромиссном случае

Примечание: При сравнении последующего фактора с предыдущим получается обратная величина (дробь)

Оценочным критерием продуктивности МАИ является индекс согласованности (ИС) и отношение согласованности (ОС), которые дают информацию о степени нарушения численной и транзитивной (порядковой) согласованности. Величина ОС не должна превышать 10%, чтобы быть приемлемой. В некоторых случаях можно допустить 20%, но не более. Если ОС выходит из этих пределов, то экспертам нужно повторить исследование и проверить свои суждения.

В табл. 3 представлена матрица попарных сравнений для второго уровня иерархии. Клетки матрицы заполнены в соответствии с субъективными суждениями экспертов с использованием шкалы от 1 до 9.

Как видно из табл. 3, объективность воспринимается экспертами как наиболее важный критерий (27,7%). Финансовые затраты находятся на втором месте (20,5%). Следующие рассматриваемые критерии отстают от первенствующих уже более, чем в два раза. Так, универсальность, возможность определения положения системы в любой момент и доступность для широкого круга пользователей имеют практически одинаковую значимость (соответственно 9,7%, 9,1% и 9,0%). Необходимость разработки ПО, затраты времени и количество аналитиков имеют наименьшую важность (соответственно 4%, 3,5% и 1,7%). Критерии, такие, как доступность источников информации и возможность оценки деятельности предприятия в целом (соответственно 7,5% и 7,4%) имеют промежуточную (серединную) важность. Значение отношения согласованности (ОС) составляет 8,8% и находится в нормативных пределах, что подтверждает объективность полученных результатов.

Аналогично выполняются попарные сравнения предпочтительности методов оценки рисков согласно выбранным критериям. Итоговые расчеты показали, что метод на основе анализа финансового состояния является приоритетным по таким критериям, как затраты времени, количество аналитиков, финансовые затраты, доступность для широкого круга пользователей, универсальность и доступность источников информации, то есть по 6 критериям из 10 данный метод получил наибольший приоритет (соответственно 31,3%, 31,0%, 33,1%, 30,6%, 22,6%, 23,7%). Однако данный метод по самому значимому критерию — объективности — занимает 8 место с 6,1% приоритета.

Таблиця 3

Матрица ранжирования
выбранных критериев

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Вектор	Ранг
K1	1	3	0,125	0,143	0,333	0,333	0,167	0,25	6	0,25	0,035	9
K2	0,333	1	0,125	0,125	0,143	0,167	0,167	0,167	0,25	0,25	0,017	10
K3	8	8	1	0,333	2	3	4	4	2	4	0,205	2
K4	7	8	3	1	2	5	4	5	2	5	0,277	1
K5	3	7	0,5	0,5	1	2	1	0,2	2	1	0,09	5
K6	3	6	0,333	0,2	0,5	1	1	1	2	4	0,091	4
K7	6	6	0,25	0,25	1	1	1	1	4	1	0,097	3
K8	4	6	0,25	0,2	0,2	1	1	1	3	1	0,075	6
K9	0,167	4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,25	0,333	1	0,333	0,04	8
K10	4	4	0,25	0,2	1	0,25	1	1	3	1	0,074	7
ИС											0,131	
ОС											0,088	

Для выявления интегральных приоритетов в матрице локальных приоритетов они располагаются по отношению к каждому критерию, каждый столбец векторов умножается на приоритет соответствующего критерия и результат складывается вдоль каждой строки (табл. 4).

Проведенное исследование с использованием метода анализа иерархий показало, что наиболее приемлемым методом оценки риска, удовлетворяющего интегральному критерию — эффективности организации управления предприятием, является

Таблиця 4

Матрица интегральных приоритетов

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Вектор	Ранг
	0,035	0,017	0,205	0,277	0,09	0,091	0,097	0,075	0,04	0,074		
M1	0,034	0,035	0,029	0,286	0,022	0,027	0,177	0,086	0,035	0,104	0,124	3
M2	0,101	0,084	0,035	0,073	0,033	0,122	0,079	0,056	0,086	0,055	0,066	7
M3	0,279	0,225	0,205	0,022	0,241	0,277	0,167	0,194	0,212	0,225	0,164	2
M4	0,029	0,082	0,094	0,111	0,083	0,064	0,06	0,096	0,104	0,091	0,089	5
M5	0,066	0,089	0,095	0,05	0,153	0,106	0,127	0,143	0,138	0,131	0,099	4
M6	0,032	0,04	0,047	0,095	0,04	0,039	0,045	0,052	0,053	0,043	0,058	10
M7	0,031	0,035	0,043	0,106	0,04	0,033	0,04	0,046	0,051	0,044	0,059	8
M8	0,036	0,04	0,051	0,097	0,039	0,04	0,042	0,044	0,049	0,044	0,059	9
M9	0,079	0,059	0,071	0,098	0,043	0,037	0,039	0,045	0,067	0,054	0,066	6
M10	0,313	0,31	0,331	0,061	0,306	0,255	0,226	0,237	0,206	0,21	0,215	1

Как следует из табл. 4, метод на основе анализа финансового состояния, который был нежелателен с точки зрения объективности конечного результата (критерий с наивысшим приоритетом), в разрезе глобальных приоритетов оказался лучшим. Однако можно отметить, что данный результат не является случайным, если принять во внимание тот факт, что метод на основе анализа финансового состояния превосходил остальные по шести из десяти критериев.

метод на основе анализа его финансового состояния.

Литература: 1. Смоляк В. А. Анализ методов оценки рисков предприятия // Управление развитием: Сборник научных статей. — 2002. — №2. — С. 73 – 76. 2. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий: Пер. с англ. — М.: Радио и связь, 1992. — 224 с.

Стаття надійшла до редакції
13.05.2003 р.

УДК: 519.233.5 + 65.012.45

Огурцов В. В.

КОРРЕЛЯЦИОННО- РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ИНФОРМАТИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ЕГО ДОХОД

The problem of informatization expenditures and Ukrainian enterprises income interdependence is dealt with in this article (Kharkiv region enterprises are taken as an example). The regression model of informatization expenditures interdependence as a whole and in accordance with its components is built. It is also compared with the analogous interdependence model for leading computer companies of the world.

На современном этапе развития экономики все большее значение приобретает такой ресурс, как информация [1, с. 17]. Потребность в информации растет, предприятия и организации всё больше вкладывают средств в информатизацию процессов своего функционирования [2, с. 57].

Поэтому представляет интерес изучение взаимосвязи затрат в информатизацию с экономическими результатами хозяйственной деятельности предприятий, а также сравнение тенденций и закономерностей этой связи.

Проведенные исследования выполнены в соответствии с "Посланням Президента України до Верховної Ради України "Концептуальні засади стратегії економічного і соціального розвитку України на 2002 – 2011 роки "Європейський вибір" [3] и "Програмою діяльності Кабінету Міністрів України" на 2002 – 2004 годы [4].

Выполненный анализ литературных источников по исследованию экономики информатизации на предприятиях [1; 2] позволяет говорить об отсутствии выявленной функциональной зависимости между затратами в информатизацию и экономическими результатами хозяйственной деятельности предприятия (например, доходом).

Отсюда цель статьи — выявление и изучение корреляционной связи между затратами в информатизацию и экономическими результатами хозяйственной деятельности предприятий с помощью корреляционно-регрессионного анализа.

Источником статистических данных по украинским предприятиям послужила Форма №1 — Предприни-

мательство "Отчет об основных показателях деятельности предприятия" за 2000 – 2001 гг. двадцати промышленных предприятий Харьковского региона [5], а по мировым компьютерным фирмам — годовые статистические отчеты по результатам деятельности пятнадцати зарубежных компьютерных фирм, публикуемые в американском журнале "Datamation" [6].

В качестве средства проведения корреляционно-регрессионного анализа использовался программный пакет "STATGRAPHICS PLUS for Win v. 2.1".

По результатам проведенного корреляционно-регрессионного анализа для ведущих мировых фирм, наиболее адекватной и значимой моделью является "корень квадратный из Y".

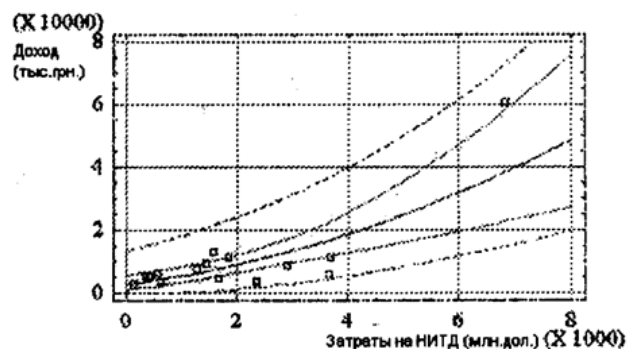
При этом полученная модель регрессии имеет следующий вид:

$$Y = (53,3532 + 0,0208201 \times x)^2 \text{ или } 2846,564 + 106,7064 x + 0,000433 x^2,$$

где Y — доход (зависимая переменная),

x — затраты на программы научно-исследовательской и технологической деятельности (НИТД), которые выбраны как независимая переменная.

График данной модели представлен на рис. 1.



**Рис. 1. График регрессионной модели
нелинейной зависимости "корень квадратный
из Y" дохода от затрат на НИТД
ведущих компьютерных фирм мира**

Исходя из количественных статистических показателей данной модели (коэффициент корреляции равен 0,8102; критерий Стьюдента для константы равен 5,2646 (больше 1,76 по модулю) [7, с. 284], для коэффициента равен 5,17142 и P-Value для константы и для коэффициента одинаковы и равны 0,0001 (меньше 0,01) [7, с. 283]), можно сделать вывод, что построенная модель нелинейной зависимости "корень квадратный из Y" (Square root-Y) для ведущих компьютерных фирм мира заслуживает доверия.

По результатам корреляционно-регрессионного анализа влияния затрат в информатизацию и инновационную деятельность на доход предприятий Харьковского региона, подобрана адекватная модель "корень квадратный из Y" со значительной теснотой связи (коэффициент корреляции 0,7948).

Данная модель имеет следующий вид:

$$Y = (132,105 + 0,294535 \times x)^2.$$

Так как доля затрат в информатизацию в общем объеме затрат на инновации и информатизацию предприятий Харьковского региона является весьма значительной (рис. 2), то имеет смысл

проведение корреляционно-регрессионного анализа для изучения связи между доходом и затратами в информатизацию предприятий.

Для предприятий Харьковского региона теснота связи между затратами в информатизацию и доходом оказалась очень сильной (коэффициент корреляции равен 0,919169).

А полученная линейная модель регрессии имеет следующий вид:

$$Y = 16434,3 + 189,677 \times x,$$

где Y — доход (зависимая переменная),

x — затраты на информатизацию (независимая переменная).

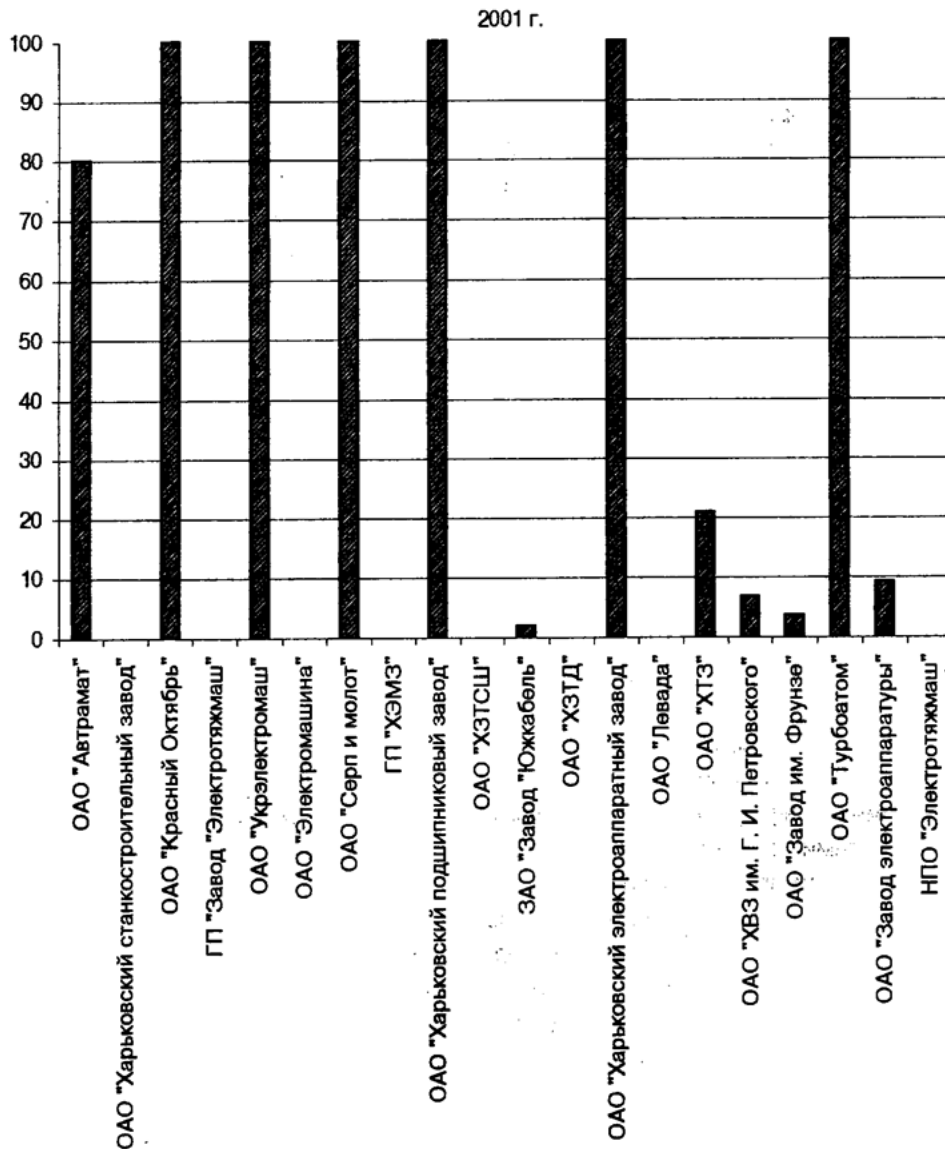


Рис. 2. Удельный вес затрат в информатизацию в общем объеме затрат в инновации и информатизацию предприятий за 2001 г.

Данная модель является значимой и объясняет 84,4871% вариации зависимой переменной с уровнем доверия 99%. Однако показатель уровня значимости константы (P-Value) находится в интервале (0,01; 0,05), что свидетельствует о неопределенности значимости константы; стандартная ошибка модели (43306,3) является достаточно большой. Поэтому имеет смысл проверить альтернативные модели. Для этого воспользуемся таблицей сравнения альтернативных моделей (в используемом пакете прикладных программ для статистических вычислений "STATGRAPHICS" — Comparison of Alternative Models) (таблица), в которой можно увидеть, что самой значимой (самые большие коэффициенты корреляции и детерминации) является именно линейная модель, но на самом деле разница данных коэффициентов у первых трех моделей не очень велика (у 1-й и 3-ей моделей коэффициенты корреляции отличаются на 0,0243), поэтому имеет смысл проверить 2-ую и 3-ю модели. При анализе 3-ей модели ("квадратный корень из Y") можно обнаружить, что показатели значимости показателей модели и самой модели значительно лучше, а стандартная ошибка оценки модели гораздо меньше в сравнении с линейной моделью (критерий Стьюдента для константы равен 5,08403, для коэффициента — 6,6494 [7, с. 283], показатель значимости P-Value для константы, аргумента и модели в целом имеют 3 нуля после запятой, что свидетельствует об очень большой значимости). Из этого можно сделать вывод, что данная модель является наилучшей.

Таблица

**Сравнительная таблица
альтернативных моделей простой регрессии
для предприятий Харьковского региона**

Модель (Model)		Коеф- фициент корре- ляции	Коеф- фициент детер- минации
Linear (линейная)	$Y = a + b \times X$	0,9192	84,49%
Square root-X (корень квадратный из X)	$Y = a + b \times \sqrt{X}$	0,9155	83,82%
Square root-Y (корень квадратный из Y)	$Y = (a + b \times X)^2$	0,8949	80,08%
Exponential (экспоненциальная)	$Y = e^{(a+b \times X)}$	0,8503	72,31%

Данная модель имеет следующий вид:

$$Y = (132,105 + 0,294535 \times x)^2$$

Таким образом, можно сделать вывод, что адекватной и наиболее значимой моделью регрессии для предприятий Харьковского региона является модель "корень квадратный из Y".

Затраты в информатизацию являются агрегированным показателем и включают в себя затраты на программное обеспечение (ПО), вычислительную технику (ВТ) и оплату услуг сторонних организаций в сфере информатизации. Поэтому представляет интерес изучение влияния на доход предприятий Харьковского региона затрат в информатизацию в разрезе их составляющих.

Для решения этой задачи был использован метод множественной регрессии на основании статистических данных по двадцати промышленным предприятиям Харьковского региона. В результате построения модели множественной регрессии для всех переменных получена модель следующего вида:

$$Y = 332,526 \times x_1 + 171,834 \times x_2 + 480,25 \times x_3,$$

где x_1 — затраты на программное обеспечение (тыс. грн.);

x_2 — затраты на вычислительную технику (тыс. грн.);

x_3 — затраты на оплату услуг сторонних организаций в сфере информатизации (тыс. грн.).

Согласно значениям критерия Фишера – Снедекора [7, с. 284] (в используемом пакете прикладных программ для статистических вычислений "STATGRAPHICS" — F-Ratio = 8,74), который должен быть больше 4,75 для значимости модели в целом с 95% доверительным интервалом, а уровнем значимости P-value = 0,002 (<0,01), модель является значимой. По значению критерия Дарбина – Уотсона (в используемом пакете прикладных программ для статистических вычислений "STATGRAPHICS" — Durbin – Watson statistics), который равен 1,4049, можно сделать вывод о том, что в данной модели нет значительной автокорреляции остатков или возмущений. Однако критерии значимости показателей модели свидетельствуют о том, что необходимо исключить из модели переменные, которые являются незначимыми, для чего автор статьи воспользовался методом последовательного исключения переменных из модели (в используемом пакете прикладных программ для статистических вычислений "STATGRAPHICS" — Backward Selection). В результате получена модель с одной независимой переменной, которая имеет следующий вид:

$$Y = 274,439 \times x_2.$$

При этом данная модель является значимой ($[P\text{-Value} = 0,0002 < 0,01]$ и критерий Фишера – Снедекора равен 24,15 (и больше 9,33) для 99% доверительного интервала) и объясняет 61,6817% изменчивости Y (доход).

Аналогичные результаты получаются при использовании метода последовательного включения переменных в модель (в используемом пакете прикладных программ для статистических вычислений "STATGRAPHICS" — Forward Selection).

Результаты проведенного анализа свидетельствуют о существовании сильной корреляционной связи между затратами в информатизацию и доходом предприятий Харьковского региона, а также инвестициями в проекты по научно-исследовательским и технологическим разработкам и доходом ведущих компьютерных компаний мира. Данные зависимости, отраженные в моделях регрессионного анализа, являются схожими по своей форме: наиболее адекватными, значимыми и для предприятий Харьковского региона, и для зарубежных компьютерных фирм являются модели регрессии "корень квадратный из Y ". Из этого следует, что в Украине наблюдаются схожие с мировыми тенденции информатизации экономики.

Дальнейшие исследования по данной проблеме могут осуществляться в направлении разработки моделей и методик мониторинга использования информационных ресурсов, создания систем поддержки принятия решений по управлению их развитием.

Литература: 1. Вереженко А. П., Горчаков В. В., Иванов И. В., Голодова О. В. Информационные ресурсы для принятия решений: Учебное пособие. — М.: Академический проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2002. — 560 с. 2. Годин В. В., Корнеев И. К. Управление информационными ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 17. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 352 с. 3. Послання Президента України до Верховної Ради України "Концептуальні засади стратегії економічного і соціального розвитку України на 2002 – 2011 роки "Європейський вибір" // Економіст. — 2002. — №5. — С. 20 – 33. 4. Програма діяльності Кабінету Міністрів України // Урядовий кур'єр. — 2002. — 12 червня. — С. 5 – 12. 5. www.ukrstat.gov.ua. 6. North American profiles // Datamation. — 1990. — Vol. 36. — №12. — Р. 53 – 66. 7. Ферстер Э., Ренц Б. Методы корреляционного и регрессионного анализа: Руководство для экономистов / Пер. с нем. и предисл. В. М. Ивановой. — М.: Финансы и статистика, 1983. — 304 с.

УДК 311.3:334.714

Серова І. А.,
Зима О. Г.

ОБСТЕЖЕННЯ ДОМОГОСПОДАРСТВ: СПЕЦИФІКА СТАТИСТИЧНОЇ ОЦІНКИ

The employment of weight correction technique gives an opportunity of using the outer information, different in qualitative characteristics, as well as coordinating the weights of household level and personal level. At the same time the technique mentioned above is labour-intensive because of large number of households under investigation. Changing the number of equations in the final equation system according to Lagrange's technique enables calculating a multi-level system with the outer information. Pierson's correlation coefficient should also be employed in weight correction.

Для більш оперативного та якісного узгодження діяльності домогосподарств з мікро- та макропоказниками економіки в цілому нагальною є потреба в узгодженні інколи різних за підходами статистичних оцінок діяльності домогосподарств держави.

Метою написання статті є обґрунтування введення алгоритму визначення ваг, узгоджених з розподілом домашніх господарств за кількістю та типами, розподілом осіб, чисельністю та іншими характеристиками.

Комплексну й послідовну систему оцінки економічних операцій та показників, які застосовуються для опису та аналізу макроекономічних процесів, становить система національних рахунків (СНР) країни.

Упорядкування інформації про різні аспекти економічного життя для виявлення загальної картини та наслідків економічного процесу, а також послідовна оцінка структури економіки держави досягаються за допомогою класифікацій [1].

Центральною в статистичній моделі ринкової економіки є класифікація господарських (інституційних) одиниць за секторами. Її призначено для вивчення та аналізу потоків доходів і витрат, зміни активів і пасивів СНР [2].

Сектор — це сукупність інституційних (господарських) одиниць, які мають подібні інтереси, функції та джерела фінансування, що зумовлюють їх подібну економічну поведінку.

Інституційними одиницями можуть бути юридичні та фізичні особи (або групи осіб) у формі домашніх господарств.

Стаття надійшла до редакції
11.04.2003 р.

© Серова І. А., Зима О. Г., 2003

Відповідно до економічних функцій і джерел формування доходів інституційні одиниці об'єднуються в сектори економіки. Одним із таких секторів, якому в останній час приділяється увага у зв'язку із зростанням ваги його частки в національній економіці, є сектор "Домашні господарства" (рис. 1) [3].

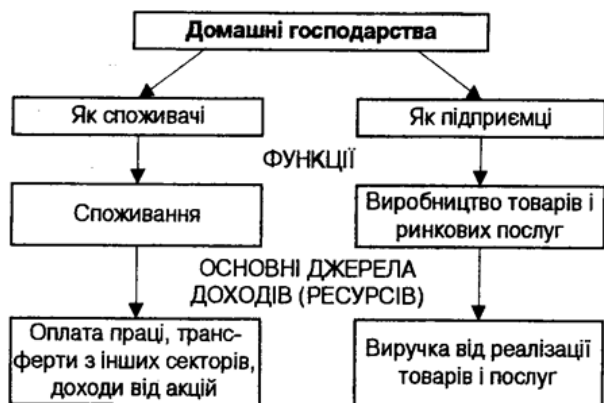


Рис. 1. Основні функції та джерела формування доходів сектору "Домашні господарства"

Цей сектор охоплює всі резидентські домашні господарства і включає:

- особисті допоміжні господарства громадян;
- індивідуальну трудову діяльність (підприємницьку діяльність без залучення найманої праці);
- селянські (фермерські) господарства.

Залежно від джерела основного доходу домашні господарства поділяються на підсектори:

- роботодавці;
- особи, що працюють самостійно ("на себе");
- наймані працівники;
- отримувачі доходів від власності та трансфертів.

При проведенні вибірових обстежень домогосподарств достатньо часто об'єктами спостереження є як домогосподарства в цілому, так і окремі їх члени (всі члени, особи працездатного віку, пенсіонери за віком, діти та ін.).

Для підвищення рівня репрезентативності результатів таких обстежень бажано узгоджувати:

- дані як щодо домогосподарств, так і щодо окремих осіб з наявною вірогідною інформацією відносно статеві-вікового складу населення, результатами перепису населення, даними різноманітних реєстрів, даними погосподарського обліку;

- окремі кількісні характеристики, які можуть бути розраховані і щодо домогосподарств в цілому, і щодо окремих осіб.

Вирішення цих проблем є можливим за умов коригування статистичних ваг домогосподарств, які виступають базовими величинами при оцінці

показників за результатами вибірових обстежень на основі ймовірнісних вибірок.

Підвищення рівня репрезентативності вибірки при відображенні нею кількісних та структурних характеристик сукупності досягається за умов використання статистичного зважування результатів вибірового обстеження домогосподарств.

Визначена процедура дозволяє:

- враховувати ймовірність відбору домашніх господарств;

- враховувати фактичні рівні відмов домогосподарств та окремих осіб від участі в обстеженні;

- підвищувати якість оцінок параметрів генеральної сукупності.

Основна ідея розрахунку ваг полягає у визначенні внеску кожного фактора до загальної дисперсії, яка дорівнює 100%. Алгоритм визначення ваг подано на рис. 2.

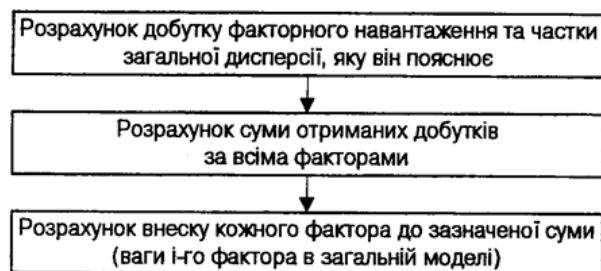


Рис. 2. Схема розрахунку ваг

Таким чином, результати вибірового обстеження, перш за все, повинні бути узгоджені з:

- розподілом домашніх господарств за кількістю та певними типами;

- розподілом осіб за чисельністю та певними характеристиками.

При обробці даних обстежень автори пропонують використовуватися наступні підходи (рис. 3).

Необхідність ефективного використання наявних статистичних і адміністративних даних при обробці та аналізі результатів складних вибірових обстежень, застосування визначених на рис. 3 підходів на практиці є можливим за допомогою процедури коригування базових ваг одиниць спостереження у новий вектор ваг.

Методика коригування ваг призначена для вирішення таких проблем:

- взаємоузгодження статистичних ваг рівня осіб та рівня домогосподарств при обробці результатів вибірових обстежень домогосподарств;

- врахування наявної зовнішньої (додаткової) інформації стосовно домогосподарств та осіб для підвищення рівня репрезентативності даних вибірових обстежень домогосподарств.

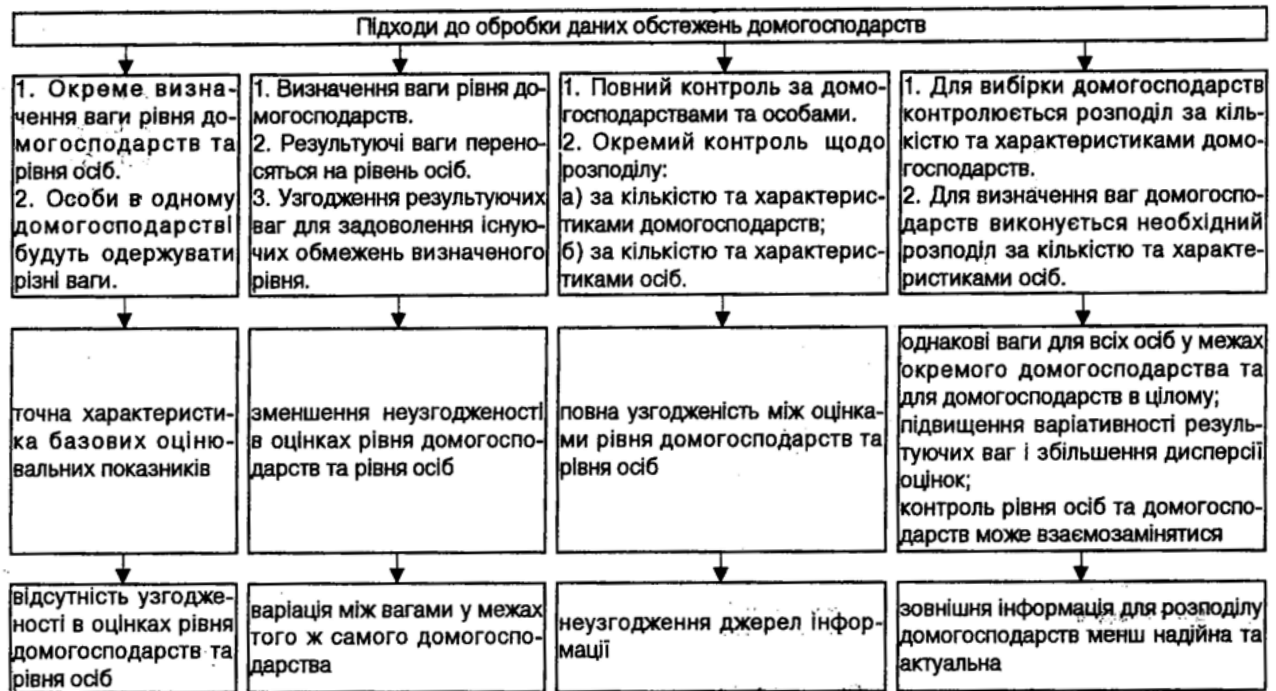


Рис. 3. Підходи до обробки даних обстежень домогосподарств, їх переваги та недоліки

Методика коригування ваг має сенс у результаті мінімізації функції відстані між відкоригованими та базовими вагами, але за умови, що кориговані ваги дають точну оцінку зовнішніх змінних, відомих для генеральної сукупності або її частини.

З математичної точки зору сутність методу коригування ваг полягає в тому, що розв'язується задача мінімізації з обмеженнями, де обмеження — це умова відповідності оцінок наявній зовнішній інформації. Постановка задачі має наступний вигляд [4]:

$$\left\{ \begin{array}{l} \sum_{i=1}^S \frac{(W_i^c - W_i^d)^2}{W_i^d} \rightarrow \min \\ \sum_{i=1}^S K_{1i}^{g(1)} W_i^c = G(1), \dots, \sum_{i=1}^S K_{1i}^{g(L)} W_i^c = G(L) \\ \sum_{i=1}^S K_{2i}^{m(1)} W_i^c = M(1), \dots, \sum_{i=1}^S K_{2i}^{m(F)} W_i^c = M(F) \\ \sum_{i=1}^S W_i^c \times \alpha_{ih}(1) = T(1), \dots, \sum_{i=1}^S W_i^c \times \alpha_{ih}(H) = T(H) \end{array} \right.$$

де N — генеральна сукупність домогосподарств;
 S — обсяг вибіркової сукупності домогосподарств, що взяли участь у обстеженні;

W_i^d — ваги, які потрібно відкоригувати;
 W_i^c — ваги, що вже відкориговано;
 $K_{1i}^{g(l)}$ — кількість жінок в i -му домогосподарстві;
 $K_{2i}^{m(l)}$ — кількість чоловіків у i -му домогосподарстві.

$\alpha_{ih} = \begin{cases} 0, & \text{якщо } i \notin \text{множини } M(h), \\ 1, & \text{якщо } i \in \text{множини } M(h); i = 1, \dots, S; h = 1, \dots, H \end{cases}$
де $M(h)$ — множина домогосподарств заданого типу;

$T(h), h = 1, \dots, H$ — зовнішня інформація стосовно домогосподарств;

$G(l), l = 1, \dots, L$ — зовнішня інформація щодо жінок;

$M(f), f = 1, \dots, F$ — зовнішня інформація щодо чоловіків.

Отже, використання методу коригування ваг дає можливість застосовувати різну за своїм якісним змістом зовнішню інформацію, а також узгоджувати ваги рівня домогосподарств та рівня осіб при її відсутності. Але в той же час зазначена методика є трудомісткою через велику кількість домогосподарств, що обстежуються. Зміна кількості рівнянь у останній системі рівнянь за методом невизначених множників Лагранжа дає можливість розрахувати багаторівневу

систему за наявності тієї чи іншої зовнішньої інформації стосовно домогосподарств та осіб. Слід також контролювати ступінь коригування ваг за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона між вагами до і після здійснення коригування.

Література: 1. Гладун О. М., Саріогло В. Г., Гніпа С. О. Принципи побудови системи ваг для розповсюдження результатів вибіркового обстеження домашніх господарств на генеральну сукупність // Проблеми статистики. — К.: 2000. — №2. — С. 245 — 248. 2. Моторин Р. М., Моторина Т. М. Система національних рахунків: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2001. — 336 с. 3. Створення комплексної системи показників регіональної статистики // Анотований звіт. — К.: НАНУ, 2002. — С. 11. 4. Kish L. Survey sampling. — Wiley Classics Library Edition Published, 1995. — 643 p. 5. Васильев Ф. П. Численные методы решения экстремальных задач. — М.: Наука, 1988. — 552 с.

Стаття надійшла до редакції
23.04.2003 р.

УДК 167/168

Ершов С. Г.

ПРИНЦИП ОСОЗНАНИЯ ПРОТИВОПОЛОЖНОСТЕЙ И ОБОСНОВАНИЯ ВЫБОРА

The principle of understanding the opposites and reasoning the choice is postulated on the ground of the law of unity and conflict of opposites. The main approaches to the reasoning of choice are outlined. Some spheres of application of this principle are pointed out.

Любая целенаправленная деятельность человека вызывает необходимость учёта некоторых альтернатив и выбора из них наиболее целесообразной. Подобный процесс обоснования и принятия решения может осуществляться также группой людей, участвующих в обсуждении возникшей проблемы и поиске путей её разрешения. Тогда уже речь идёт о принятии коллективного решения, а современное состояние видеотелекоммуникационных технологий позволяет принимать участие в этом процессе в режиме реального времени людям, находящимся друг от друга на огромных расстояниях.

Проблема принятия решений состоит не столько в самом построении соответствующих моделей, сколько в определении концептуальных подходов к

их построению. Именно подобный подход описывается в данной статье. Он базируется на законе единства и борьбы противоположностей [1], практическое применение которого обычно не рассматривается. Поэтому цель статьи — выделить необходимость осознания для объектов и систем объективно присутствующих в них тех или иных противоположностей и указать общие подходы к построению моделей принятия решений, наиболее пригодных для этих целей [2; 3].

Природные процессы, в том числе и функционирование общества, определяются совокупностью ряда законов. Одним из таких фундаментальных законов является закон **единства и борьбы противоположностей** [1]. В соответствии с ним каждый объект и система заключает в себе противоположности. Противоположности — это такие процессы, части или элементы системы, ее взаимодействия, для которых направленность действия, связей и взаимодействий различна, обратна друг другу. Единство характеризует принадлежность противоположностей к одной системе, их взаимосвязь, единое основание их специфики, то есть целостность. Борьба характеризует все структурные особенности взаимодействия внутри единого. Противоположности (противоречия) являются причинами изменения и развития.

Действие каждого закона можно воспринимать посредством проявления соответствующих **закономерностей**, представляющих собой совокупность взаимосвязанных по содержанию законов, обеспечивающих устойчивую тенденцию или направленность в изменении системы. Принцип (от лат. *principium* — основа, первоначало) в логическом смысле является основанием системы, центральным понятием, представляющим обобщение и распространение какого-либо положения на все явления соответствующей области.

При анализе любой системы **осознание противоположностей** требует выявления противоположных свойств системы, влияющих на достижение поставленной цели. Именно противоположные значения осознанных свойств, их положительные и отрицательные для выбранной цели совокупности, минимальное и противоположное ей максимальное значение свойства, пусть реально и не достижимые, позволяют более чётко представить их влияние на систему и достижение цели.

Выявленные и осознанные существенные для исследования противоположности затем используются для обоснования выбора конкретных значений их свойств, обеспечивающих принятие эффективных решений.

Обоснование выбора базируется на предварительном осознании противоположностей, требует анализа условий достижения поставленной цели, возможного построения модели, отражающей зависимость функции цели (критерий) от значений определяющих её свойств системы, и нахождение с учётом ограничений значений этих свойств, обеспечивающих наилучшее (оптимальное) значение целевой функции. Сложность модели, точность получаемых с её помощью результатов зависят от целей исследования и имеющихся ресурсов.

Самыми распространёнными на практике и более сложными в жизни являются многокритериальные модели, в которых структура модели определяется как набор наиболее существенных факторов и связей между ними. Существует возможность построения методов принятия решений при использовании лишь качественных переменных и логических операций по преобразованию информации [2]. Однако никакая математика не может заменить человеческий ум и опыт в интерпретации реального мира. Независимо от её сложности в моделируемой ситуации не будут отражаться все существенные для решаемой проблемы элементы.

Программные системы, имитирующие на компьютере мышление человека, стали называться системами искусственного интеллекта и экспертными системами. В экспертных системах источником знаний служат эксперты в соответствующих предметных областях, а используемые правила зачастую являются эвристическими, формулируемыми на основании практических знаний экспертов.

Каждая разновидность систем искусственного интеллекта имеет свои особенности (в частности, возможности обучения, обобщения и выработки выводов), что делает её более пригодной для решения одного класса задач и менее пригодной — для другого.

Нейронные сети могут автоматически приобретать знания, но процесс их обучения зачастую происходит достаточно медленно, а анализ обученной сети весьма сложен. Системы с нечёткой логикой хороши для объяснения получаемых с их помощью выводов, но они не могут автоматически приобретать знания для использования их в механизме выводов. Теоретически системы с нечёткой логикой и искусственные нейронные сети эквивалентны друг другу, однако на практике у них имеются свои собственные достоинства и недостатки. Поэтому были созданы гибридные сети, где выводы делаются на основе аппарата нечёткой логики, но соответствующие функции принадлежности подстраиваются с использованием алгоритмов обучения нейронных

сетей [3]. Всё большее применение находят также нечёткие экспертные системы.

Создание и использование экспертных систем целесообразно при их многократном применении. Когда же речь идёт о получении выводов при анализе уникальных ситуаций, пока ещё не получивших широкого распространения, проще прибегнуть к услугам экспертов и с их помощью сделать соответствующие выводы и принять наиболее подходящее на тот момент решение.

Усложнение задач принятия решений обычно связано не с формально-математическими проблемами, а с концептуальными проблемами их формализации. Эти вопросы носят в большей степени не теоретический и математический, а философский характер. **Принцип осознания противоположностей и обоснования выбора** является той концептуальной основой, которая объединяет присущее всем объектам единство и борьбу противоположностей с современными методами принятия решений.

Обоснованный выбор, как и любой другой, предполагает реализацию принятого решения. Однако все системы обладают свойством **саморегулирования**, то есть установлением с течением времени для любого критерия некоторого уровня, определяющего нормальное функционирование этой системы. Обычно при этом для критерия устанавливается уровень, находящийся где-то в средней области от крайних (противоположных) значений. Если же саморегулирование для системы оказывается по каким-либо причинам невозможным (реализация необоснованных выборов, резкие изменения параметров, обусловленные внешними или внутренними воздействиями, и др.), то установившаяся система разрушается или переходит в другое качество. Реализация обоснованного выбора предотвращает разрушение системы и уменьшает по сравнению с саморегулированием время на достижение эффективных значений критериев.

Принцип осознания противоположностей и обоснования выбора может быть применён при **оценке** уже сделанного при анализе некоторого объекта или системы выбора. И если этот выбор был недостаточно обоснован, в нём не были учтены наиболее существенные для целей исследования факторы, что может быть и по причине игнорирования единства и борьбы противоположностей, появляются основания для повторного исследования и принятия более корректного решения. В данном случае речь может идти и об изменении с течением времени использованных факторов, что свидетельствует о динамичности процесса и необходимости реализации обратной связи.

Использование принципа осознания противоположностей и обоснования выбора может оказаться очень полезным при оценке рекомендаций, содержащихся в различных исследованиях и диссертационных работах, где иногда абсолютизируют эффективность предлагаемых подходов и не анализируют действия противоположных факторов.

Возможны и некоторые другие **области применения принципа**.

В начале 1990-х годов для стран СНГ остро стоял вопрос о переходе от плановой экономики к рыночным отношениям. При этом полностью отвергался плановый подход и абсолютизировался рыночный. Осознание подобных подходов как противоположностей и хотя бы общий при этом учёт факторов, обеспечивающих нормальное функционирование экономики, приводит к необходимости сочетания плановых и рыночных факторов. Тем более, что полное планирование всего невозможно, а только рыночные отношения приводят к анархии и разрушению самой системы. Пример Великобритании в годы второй мировой войны показывает, как эта страна в критической ситуации смогла в разумных пределах ограничить установившиеся рыночные отношения и ввести необходимое планирование.

При высоком рыночном уровне экономики проблемой может стать выбор между противоположностями, именуемыми монополизмом и свободной конкуренцией. Полная монополизация экономики, равно как и отсутствие малейших её признаков (буйство конкуренции), негативно сказывается на развитии экономики. Поэтому и здесь нужны механизмы регулирования, базирующиеся на обоснованном выборе между этими противоположностями.

Решение национального вопроса в государственном масштабе может базироваться на таких противоположностях, как национализм и интернационализм. Здесь, как и в других случаях, крайности недопустимы, они ведут к разрушению государства. Требуется учёт положительных и отрицательных сторон подобных противоположностей и разумное в конкретный период и в конкретной стране их сочетание.

В области обработки данных противоположными направлениями являются централизация и децентрализация (локализация) обработки информации. Несмотря на бурно развиваемые способы обработки информации, ориентированные на использование сетей и серверных станций, не потеряла свою актуальность и обработка информации непосредственно на компьютерах клиента. Обоснованное сочетание обоих способов позволит добиться наилучших характеристик системы обработки данных.

Для лечения болезней всё время создаются новые лекарственные препараты. Их воздействие на организм человека приводит как к положительным результатам по отношению к конкретному заболеванию, так и к отрицательным, негативным последствиям по отношению к другим органам. Поэтому и здесь необходим обоснованный выбор особенностей использования каждого конкретного препарата, его дозировки, длительности и условий применения, состояния здоровья пациента. Если же в рекомендациях по применению нет описания противопоказаний, то это свидетельствует не об их отсутствии, а, в лучшем случае, о недостаточно полном проведении клинических исследований.

Принцип осознания противоположностей и обоснования выбора может быть использован также при определении разумной линии поведения человеком в различных жизненных ситуациях. Тогда о таком человеке говорят как об обладающем большим чувством такта, то есть чувством меры, умеющем вести себя приличным, подобающим образом.

Упомянутые области возможного применения принципа осознания противоположностей и обоснования выбора в основном общеизвестны, и отмеченные в них противоположности достаточно осознаны. Гораздо большее значение имеет анализ **нетрадиционных сфер исследования** и выявление для них противоположностей, определяющих соответствующие разнообразные критерии эффективного развития тех или иных систем.

Таким образом, описываемый принцип позволяет с позиций закона единства и борьбы противоположностей анализировать разнообразные объекты и системы, выделяя в них определяемые целями исследования критерии и строя соответствующие модели или применяя экспертный подход, а также принимать эффективные решения.

Литература: 1. Бородин В. В. Проблемы противоречия в материалистической диалектике. — М.: Наука, 1982. — 256 с. 2. Ларичев О. И., Мошквич Е. М. Качественные методы принятия решений: Вербальный анализ решений. — М.: Наука: Физматлит, 1996. — 208 с. 3. Дьяконов В., Круглов В. Математические пакеты расширений MATLAB: Спец. справочник. — СПб.: Питер, 2001. — 476 с.

Стаття надійшла до редакції
13.06.2003 р.

Довідка про авторів

- Іванов Ю. Б.** — докт. екон. наук, професор ХДЕУ
Карпова В. В. — здобувач ХДЕУ
Лисиця Н. М. — докт. соц. наук, професор ХДЕУ
Горайнова Ю. С. — аспірант ХДЕУ
Юрченко В. В. — викладач ХДЕУ
Брич В. Я. — канд. екон. наук, докторант ТАНГ
Марченко А. В. — аспірант ХДЕУ
Грузд М. В. — аспірант ХДЕУ
Нечипорук Л. В. — канд. екон. наук, доцент НУВС
Вальчук Т. Л. — канд. техн. наук, доцент КДУІКТ
Білоусенко М. В. — канд. екон. наук, доцент ДНТУ
Карлюкова Н. М. — аспірант ХДЕУ
Гриньова В. М. — докт. екон. наук, професор ХДЕУ
Салун М. М. — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Ястремська О. М. — канд. екон. наук, докторант ХДЕУ
Абрамова І. М. — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Косарева І. П. — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Майборода О. В. — аспірант ХДЕУ
Плетнікова Л. М. — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Потапова Н. О. — канд. екон. наук, викладач ХДЕУ
Славгородська О. Ю. — здобувач ХДЕУ
Брусільцева Г. М. — аспірант ХДЕУ
Рабиніна Ю. Б. — аспірант НАУ ім. М. Є. Жуковського "ХАІ"
Лук'янченко І. О. — викладач ХДЕУ
Назарова Г. В. — канд. техн. наук, докторант ХДЕУ
Куркін М. В. — здобувач ХДЕУ
Висоцький Г. Г. — аспірант ХДЕУ
Полякова Я. О. — аспірант ХДЕУ
Пушкар О. І. — докт. екон. наук, професор ХДЕУ
Грабовський Є. М. — аспірант ХДЕУ
Мілов О. В. — канд. техн. наук, доцент ХДЕУ
Смоляк В. А. — аспірант ХДЕУ
Огурцов В. В. — аспірант ХДЕУ
Серова І. А. — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Зима О. Г. — канд. екон. наук, доцент ХДЕУ
Єршов С. Г. — канд. техн. наук, доцент ХДЕУ