

Економічні науки

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП



МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 1(13)

Київ 2006

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)я43
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Гайченко В. А., д-р біол. наук, проф. — заступник головного редактора
Саввич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Марусєва О. А. — відповідальний секретар
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки і менеджмент

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Титова Н. А., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Ніколенко Ю. В., д-р екон. наук, проф., Криклій А. С., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф.

Політичні науки

Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Горбатенко В. П., д-р політ. наук, проф., Кирилюк Ф. М., д-р філос. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф., Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Коломінський Н. Л., д-р психол. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Сагач Г. М., д-р пед. наук, проф.

Юридичні науки

Бабкін В. Д., д-р юрид. наук, проф., Коваленко В. В., д-р юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Скрипнюк О. В., д-р юрид. наук, проф., Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф.

Рекомендовано Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 3 від 29 березня 2006 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М43 Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. —

ISBN 966-608-120-2

Вип. 1(13). — 2006. — 184 с. — Бібліогр. в кінці ст. —

ISBN 966-608-654-9

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки і менеджменту, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник "Наукові праці МАУП" зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, у якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, менеджменту, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2

ISBN 966-608-654-9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2006

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ І МЕНЕДЖМЕНТ	5	Новальська Н. І. Механізм ціноутворення на медичні послуги в лікувально-профілактичних закладах України	69
Згалап-Лозинська Л. О. Відтворення трудового потенціалу: медико-економічний аспект	5	Стрельчук А. С., Пенцов О. С. Автоматизована система управління в роботі освітніх установ	74
Наумова О. Е. Аналіз можливостей застосування маркетингового підходу на ринку освітніх послуг	11	ПОЛІТИЧНІ НАУКИ	78
Сидич О. В. Формування портфеля інноваційних стратегій підприємства	15	Вдовичин І. Я. Інтелектуальні загрози свободі людини	78
Петрига О. М., Пеньова О. В. Проблеми розвитку та основні шляхи стабілізації виробництва зерна озимої пшениці в господарствах Запорізької області	21	Гончарова І. В. Зовнішня політика України: інтереси і пріоритети	84
Кочетова К. А., Бервено О. В. Сутність і механізм функціонування соціальної економіки	28	Савельєв В. П. Виклики і парадокси глобалізації	89
Матюхін В. О., Кобзєва О. В. Організаційна модель та особливості менеджменту вищого навчального закладу	32	Каліберда Ю. Ю. Політична діяльність Олександра Жуковського на посту військового міністра Української Центральної Ради	94
Чалий О. І. Становлення малого підприємництва в умовах перехідної економіки	37	Коваленко Н. А. Трансформаційні процеси у сучасному суспільстві ..	98
Мамонов К. А., Скоков Б. Г. Теоретичні аспекти розміщення капіталу	41	Климкова І. І. Проблеми розвитку парламентаризму в Україні в контексті політичної реформи	103
Камінська М. Б. Поняття і напрями екологобезпечного розвитку аграрного сектору	45	ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	111
Гурч Л. М. Бізнес-освіта в Україні та її місце у підготовці кваліфікованих менеджерів на ринку в контексті інтеграції України в Євросоюз	49	Петрушенко В. Л. Онтологічна проєкція природи цінностей	111
Борщ В. В., Петренко Т. А. Ефективність діяльності служби логістики на підприємстві	54	Шевяков О. В. Психофізіологічні характеристики операторів АЕС як фактор готовності до діяльності	117
Першко Л. О. Проблеми удосконалення механізму фінансування підприємницьких структур аграрного сектору	60	Кудрик Л. Г., Сурмяк Ю. Р. Психологічні основи здоров'я	124
Калина А. В. Пропозиції щодо розвитку стимулювання праці в сучасних умовах	63	Гундерук Л. М. До питання профілактики аутоагресивної поведінки	128
		Шопша О. Л. Особливості соціально-психологічного клімату в колективі театру	134
		Редзюк І. В. Соціально-психологічні умови оптимізації навчання іншомовному спілкуванню студентів вищих закладів освіти немовних спеціальностей	140

Бахов І. С. Оптимізація мнемічної діяльності з позиції “інтенціонального” підходу як одна з умов успішного засвоєння іноземної мови студентами.....	145	Куценко О. В. Про деякі питання вдосконалення виконавчого законодавства.....	162
ЮРИДИЧНІ НАУКИ	149	Костенко О. О. Про деякі проблеми застосування покарань, пов’язаних з позбавленням волі	166
Головченко В. В., Потьомкін А. О. Правовий статус державної символіки України: проблеми законодавчого регулювання та застосування	149	Скачедуб С. А. Відродження та розвиток іпотечних відносин у країнах Західної Європи і в Російській імперії у XVIII–XIX столітті	170
Сурмяк Ю. Р. Правове регулювання діяльності органів внутрішніх справ і навчальних закладів у розв’язанні проблем правової соціалізації молоді	155	Тарасевич Т. Ю. Кримінальна відповідальність спеціального суб’єкта злочину	176

УДК 312.346.2

Л. О. ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: МЕДИКО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 5–10

Досліджуються сучасний стан, тенденції розвитку галузі охорони здоров'я, розглядаються основні проблеми медичної галузі, що негативно впливають на процес відтворення трудового потенціалу. Подано пропозиції щодо розв'язання проблем у сфері забезпечення охорони здоров'я і медичного обслуговування населення України, що стосуються реструктуризації, зростання обсягів та розширення бази фінансування галузі, зміни принципів управління медичною допомогою.

Нині все більше прогресує тенденція зниження рівня відтворення трудового потенціалу населення України, що проявляється не лише у скороченні демографічної бази, а й у погіршенні якості підготовки фахівців, ефективності трудової діяльності працівників. Останнє зумовлене передусім нееквівалентністю системи “праця – винагорода”, а також зниженням якісних показників відтворення населення, у тому числі стану здоров'я. Водночас здоров'я громадян України є одним з основних стратегічних багатств нації, тому його підтримка та поліпшення мають бути пріоритетом державної політики, а відтак галузь охорони здоров'я повинна на практиці отримати статус пріоритетної. Зазначимо також, що ця галузь належить до числа небагатьох, яких практично не торкнулися ринкові перетворення. До того ж, перебуваючи у державній власності, переважна частина закладів охорони здоров'я відчуває брак державної підтримки та фінансування. У зв'язку з цим часто державні медичні заклади вимушені самотужки вирішувати власні проблеми виживання та функціонування. Ще більшого занепокоєння викликає стан справ щодо організації лікувально-

профілактичної допомоги у сільській місцевості. Поступовий, повільний розвиток недержавних закладів охорони здоров'я впродовж останнього десятиліття не може вирішити проблему підвищення ефективності функціонування галузі загалом.

Поряд з цим дані статистики свідчать про невпинне погіршення загального стану здоров'я населення України. В кілька разів, порівняно з початком 90-х років минулого століття, підвищився рівень захворюваності населення такими небезпечними хворобами, як туберкульоз, серцево-судинні, хвороби шлунково-кишкового тракту, онкологічні, ВІЛ/СНІД. Остання хвороба набула характеру епідемії і поширюється нині у рівній мірі як серед споживачів ін'єкційних наркотиків, так і тих, хто їх не вживає, причому цей рівень захворювання практично однаковий серед жінок і чоловіків. За сучасного розвитку ВІЛ/СНІД Україна може втратити 940 тис. громадян до 2017 р. [1]. Все частіше виникають спалахи “дитячих” захворювань серед дорослого населення. В результаті підвищується загальна смертність, знижується загальний імунітет населення, погіршується

генофонд нації, а це вже є головною проблемою забезпечення національної безпеки України.

Причини такого жахливого стану відтворення населення досліджуються вже давно, але переважно однобічно. Так, соціоекономічний аспект питання висвітлювали у своїх працях Врублевський В. К., Долішній М. І., Злупко С. М., Костаків В. Г., Пітюлич М. І., Сембер С. В., Сергеева Г. П., Чижова Л. С. Проблему відтворення трудового потенціалу досліджували через призму досягнення ефективної зайнятості населення такі науковці, як Богиня Д. П., Бондар І. К., Калина А. В., Кравченко І. С., Краснов Ю. М., Лібанова Е. М., Лич В. М., Маслова І. С., Онікієнко В. В., Тітова Н. А. Суто демографічному аспекту присвятили свої праці Дорошенко Л. С., Лукінов І. І., Пірожков С. І., Піскунов В. П. Однак невирішеним залишається питання поліпшення демографічного відтворення в аспекті реформування галузі охорони здоров'я.

Розглянемо в цій статті проблеми розвитку медичної галузі, зокрема, стосовно її трансформації та оздоровлення, що в результаті має позитивно відбитися на процесі відтворення трудового потенціалу держави.

Діяльність галузі охорони здоров'я в останній роки було спрямовано на реалізацію основного її завдання — збереження та відновлення здоров'я населення. Однак функціонування галузі постійно зазнає впливу негативних факторів, серед яких найбільш значимими є недостатньо уважне та турботливе ставлення громадян до свого здоров'я, а також погіршення стану сфери медичного обслуговування населення як профілактично-діагностичного, так і лікувального. У свою чергу, на погіршення стану сфери медичного обслуговування населення впливають наступні чинники: використання застарілого та неефективного обладнання; недостатнє, часто нераціональне фінансування лікувальних закладів, зменшення їх кількості, особливо у сільській місцевості; декларативний характер і невідповідне виконання комплексних програм у сфері забезпечення охорони здоров'я та медичного обслуговування населення на різних рівнях; втрата престижу медичних спеціальностей внаслідок низької оплати праці, збільшення термінів навчання, скорочення обсягів держзамовлення на вузькоспеціалізованих медпрацівників, перенавантаження висококваліфікованих спеціалістів, зниження кваліфікації медичних кадрів загальнолікувального профілю, недиференційований підхід до оплати їх праці залежно від якості надання медичної допомоги чи послуг,

наявність великих черг на консультацію до лікарів, що підштовхує громадян до неефективного самолікування, внаслідок чого зростає ймовірність виникнення ускладнених випадків захворювань; зниження морально-етичних якостей медперсоналу. Зрозуміло, що для подолання зазначених чинників потрібно кардинально реформувати галузь охорони здоров'я з першочерговим вирішенням проблем фінансування, зміцнення та оновлення матеріально-технічної бази.

Нехтування громадянами власного здоров'я передусім зумовлено загальноекономічними чинниками та наданням пріоритету забезпеченню родинного добробуту, існуванню та стабільності робочого місця тощо. Не останню роль у цьому відіграло скорочення кількості та спектра послуг спортивно-оздоровчих закладів через комерціалізацію їх діяльності, через дорожнечу, що обмежує контингент відвідувачів.

У Посланні Президента України до Верховної Ради України “Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2005 році” від 9 лютого 2006 р. у Програмі “Здоров'я нації” пріоритетними завданнями галузі охорони здоров'я визначено не лікування хвороби, а її профілактика, що має бути реалізовано з допомогою визначення мінімального гарантованого рівня медичних послуг для різних категорій населення, переходу до сімейної медицини, перенесення акценту на профілактичні та оздоровчі методи, ранню діагностику, сприяння здоровому способу життя. На нашу думку, формальне визначення мінімального гарантованого рівня медичних послуг для різних категорій населення може лише частково вирішити проблему безоплатності їх надання, адже спекуляція на базі надання вчасної, термінової допомоги чи послуги виникає переважно через брак коштів на закупівлю витратних матеріалів, перенаправлення пацієнтів у інші заклади охорони здоров'я внаслідок недоступності послуг за місцем їх проживання.

Зазначимо також, що створення багатоукладної галузі охорони здоров'я — це проблема довготермінова, адже така система потребує підготовки кадрового потенціалу, зокрема лікарів сімейної медицини, налагодження механізму утворення та використання альтернативних джерел фінансування галузі.

Закони України “Про страхування” від 7 березня 1996 р. та “Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” (від 14 січня 1998 р. за № 16/98-ВР) передбачають здійснення медичного страхування

в обов'язковій і добровільній формах. Згідно з інструкцією "Про порядок видачі суб'єктам підприємницької діяльності ліцензій на здійснення страхової діяльності на території України. Умови і правила її здійснення та контроль за їх дотриманням" від 15 липня 1996 р. було визначено, що страховики можуть отримати ліцензію на два види страхування за напрямком медичного страхування: страхування здоров'я на випадок хвороби та безперервне страхування здоров'я, що проводяться в добровільній формі. Перший вид передбачає страхування медичних витрат на випадок конкретної хвороби або цілої низки хвороб, що зазначається у договорі страхування. У разі настання страхового випадку страхова сума або її частина виплачується застрахованій особі. Безперервне страхування здоров'я передбачає поліклінічне, стаціонарне, аптечне обслуговування застрахованої особи, надання послуг невідкладної медичної допомоги, а також стоматологічної допомоги. Тут ідеться про випадок захворювання, яке триває понад два тижні, при цьому договори страхування укладаються якнайменше на три роки. Обидва розглянуті види добровільного медичного страхування не передбачають будь-якої виплати після закінчення строку дії договору страхування. При укладенні договору страхування страхові компанії зазвичай встановлюють максимальний розмір страхової суми, яка може бути виплачена страхувальнику у разі настання страхового випадку.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що добровільне медичне страхування, крім багатьох позитивних якостей, має й певні недоліки: охоплення страхуванням нечисленних видів медичної допомоги; жорсткий відбір страхувальників за критерієм імовірності здійснення виплат; витратний порядок фінансування; залежність обсягу надання медичної допомоги від платоспроможності клієнта або фінансового стану роботодавця.

Ситуація, що склалася в Україні у сфері охорони здоров'я громадян, потребує вжиття невідкладних заходів, спрямованих на підвищення її рівня. Важливе значення у зв'язку з цим має вироблення і впровадження системи обов'язкового медичного страхування, яка забезпечила б право кожного громадянина на одержання гарантованої та якісної медичної допомоги, а також подальший розвиток добровільного медичного страхування.

Для поєднання обов'язкового та добровільного медичного страхування необхідно створити територіальні лікарняні каси, які мали б монополіне право на обов'язкове медичне страхування насе-

лення й створювали філії на місцях. При цьому зберігаються адміністративні методи управління, але у рамках обов'язкового медичного страхування. Механізм формування коштів: частково бюджетний (страхування непрацюючих), частково — з позабюджетних джерел (нарахування на заробітну плату працюючих на певній території тощо). Кошти розподіляються територіальною лікарняною касою по філіях виходячи з умов, у яких діє філія. Головним принципом діяльності лікарняної каси є солідарна участь. Лікарняна каса є кредитно-фінансовою неприбутковою громадською організацією з холдинговою участю підприємств різних форм власності, медичних установ, інших організацій, у тому числі зарубіжних, що створює передумови для залучення інвестицій у систему охорони здоров'я. Важливим організаційним моментом є інтегрування лікарняної каси з медичною установою у рамках єдиного технологічного процесу, що підсилює мотивацію медичного персоналу до надання якісної допомоги за рахунок зміни принципів фінансування медичних послуг з кількісного на якісний з урахуванням кінцевих результатів і додаткової оплати праці [1].

Отже, відсутність механізму реалізації добровільного медичного страхування призводить до руйнування системи охорони здоров'я, накопичуючи та поглиблюючи проблеми її функціонування.

Визначені МОЗ України як позитивні деякі тенденції галузі не завжди відбивають справжній її стан, адже наявні також негативні наслідки.

Так, за даними МОЗ України, окреслено як позитивну тенденцію до зменшення рівня смертності дітей віком до 1 року (у 1994 р. — 14,9 на 1000 народжених живими; у 1999 р. — 12,8; у 2004 р. — 9,58), що є найкращим показником за останні 25 років. Аналогічна динаміка спостерігається щодо зменшення рівня материнської смертності (у 1994 р. — 32,3 на 100 тис. народжених живими; у 2001 р. — 24,1; у 2004 р. — 13,5) [3]. Це відповідає рекомендаціям ВООЗ щодо рівня цих показників для країн пострадянського простору (дитяча — нижче 10,0 на 1000 народжених живими, материнська — нижче 15,0 на 100 тис. народжених живими). Водночас такі тенденції були досягнуті переважно шляхом зростання питомиї ваги породіль, для яких виключався другий період родів та було зроблено кесаревий розтин, хоча не завжди це було виправдано з медичної точки зору. Зрозуміло, що такий спосіб родів за сучасного рівня медичного обслуговування в Україні обмежує потенційну кількість дітей, які мо-

жуть народитися в подальшому у цих жінок, чи призвести до зростання гінекологічних захворювань, хоча це лише припущення.

Порівняно з 2001 р. у 2003 р. народжуваність в Україні зросла на 10,4 % (у 2001 р. — 7,7 на 1000 населення, у 2004 р. — 9,1) [2]. Однак це зростання аж ніяк не компенсує природно втрати населення, адже кількість померлих майже у два рази перевищує кількість народжених, а отже, проблема депопуляції населення залишається досить гострою.

Також МОЗ України відзначає поліпшення стану фінансування охорони здоров'я. Так, обсяг видатків на охорону здоров'я, визначений урядом у 2004 р., становив 9,4 млрд грн, що в 1,74 рази перевищує аналогічний показник 2001 р., а у 2005 р. за попередніми даними цей показник склав 11604,4 млн грн (темпи зростання до попереднього року — 120,8 %), у тому числі державний бюджет — 3044,5 млн грн (26,2 %), місцеві бюджети — 8559,9 млн грн (73,8 %). Питома вага видатків на охорону здоров'я в загальному обсязі ВВП у 2005 р. становила 3,0 % (2002 р. — 2,9 %, 2003 р. — 3,2 %, 2004 р. — 2,8 %), в обсязі зведеного бюджету по загальному фонду — 13,0 % (2002 р. — 13,9 %, 2003 р. — 14,4 %, 2004 р. — 12,8 %) [2]. Для порівняння наведемо дані про видатки на охорону здоров'я деяких країн світу у відсотках до ВВП: Великобританія — 5,9 %, Японія — 8,3 %, Німеччина — 9,0 %, США (модель якої покладено за основу перетворення в Україні) — 14,0 %, Польща — 6,2 %. Зазначимо, що, за висновками ВООЗ, видатки на охорону здоров'я мають бути не менше 5 % ВВП, інакше галузь стає не тільки не ефективною, а й непрацездатною.

Зростання обсягів видатків із загального фонду на охорону здоров'я у розрахунку на душу населення від 109,3 грн у 2001 р. до 196,8 грн у 2004 р. (на 80,1 %) та до 243,7 грн (за попередніми даними) у 2005 р. [2] є позитивним фактом, хоча воно на третину було знівельовано інфляційними процесами.

Відзначимо також, що з урахуванням підвищення окладів працівникам галузі з 1 березня 2004 р. на 10,8 % та з 1 вересня 2004 р. — на 15,6 % відповідно до введення постанов Кабінету міністрів України від 11 лютого 2004 р. № 166 та від 25 серпня 2004 р. № 1097 у 2004 р. офіційно заробітна плата середнього лікаря складала 359,8 грн, водночас прожитковий мінімум для працездатної особи визначено на рівні 386,73 грн, що взагалі не дає можливості середньому медпрацівнику забезпечити нормальне функціонування

організму, придбати необхідні продукти харчування, непродовольчі товари, сплатити послуги, необхідні для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Спираючись на дані МОЗ України, зокрема на те, що у 2004 р. забезпеченість лікарями становила 41,2 фахівців, а середнім медперсоналом — 98,4 на 10 тис. населення, обсяги видатків із загального фонду на охорону здоров'я у розрахунку на душу населення — 196,8 грн, а рівень середньої заробітної плати лікаря — 359,8 грн [2], можна підрахувати, що питома вага оплати праці в загальній вартості наданих послуг становила 30,6 %. Враховуючи стратегічну важливість цієї галузі та необхідність підвищення життєвого рівня медичних працівників, треба довести питому вагу частки оплати праці у вартості послуг до науково обґрунтованого рівня — не нижче 50–55 %.

Викладені дані не дають підстав стверджувати, що проблеми галузі можна вирішити без докорінної трансформації системи охорони здоров'я, хоча в цій галузі спостерігаються і позитивні тенденції.

Серед основних проблем, на розв'язання яких має бути спрямована політика охорони і зміцнення здоров'я населення, доцільно виокремити наступні:

1. Погіршення стану здоров'я населення через зниження рівня життя та забруднення навколишнього середовища, зокрема, через наслідки Чорнобильської катастрофи, а також високий рівень зайнятості на виробництвах з несприятливими для здоров'я умовами праці.

2. Високий рівень загальної захворюваності населення на тлі байдужого ставлення населення до свого здоров'я.

3. Висока, порівняно з економічно розвиненими країнами, передчасна смертність працездатного населення: коефіцієнт смертності населення в Україні становить 14 %, що удвічі вище, ніж у країнах Європейського Союзу (7 %); як наслідок цього — відставання на понад 10 років від економічно розвинених країн за показником середньої очікуваної тривалості життя — у 2003 р. становила 67,6 р. (чоловіки — 62,4, жінки — 72,9).

4. Перевищення більш ніж утричі чоловічої смертності над жіночою у працездатному віці.

5. Вищий, ніж у середньому по країні, рівень поширеності хвороб серед малозабезпечених верств населення. Набуття епідемічного характеру такими захворюваннями, як туберкульоз і ВІЛ/СНІД.

6. Неадекватність зарплати медичних працівників складності та обсягам виконуваної роботи, її важливості та відповідальності перед суспільством, великий обсяг тіньових медичних послуг.

7. Відсутність адекватних стимулів для ефективної профілактики з боку медичних працівників і з боку населення.

8. Невідповідність та недостатність фінансування галузі стосовно реальних потреб.

9. Відсутній відпрацьований нормативно-правовий та економічний механізм організації медичної допомоги закладами охорони здоров'я, що регламентував би їх права та відповідальність перед споживачами, платниками медичних послуг, органами управління охороною здоров'я та територіальною громадою.

10. Недостатня розвиненість інфраструктури добровільного медичного страхування.

11. Обмеженість доступу до користування спортивно-оздоровчими закладами.

12. Відсутній ефективний механізм впровадження наукових досліджень у практику охорони здоров'я.

13. Гранична зношеність матеріально-технічної бази більшості медичних закладів, її невідповідність сучасним лікувально-профілактичним технологіям, повільне впровадження стандартів та клінічних протоколів.

На підставі аналізу виявлених проблем пропонуємо наступні стратегічні завдання, які повинні сприяти розв'язанню проблем у сфері забезпечення охорони здоров'я і медичного обслуговування населення України:

а) щодо запровадження багатоукладності галузі:

- реструктуризація державних і комунальних лікувально-профілактичних установ, надання їм статусу повноцінних суб'єктів господарської діяльності;
- розвиток первинної медичної допомоги, що ґрунтується на засадах загальної практики/ сімейної медицини, основною метою якої є профілактика та раннє виявлення захворювань; впровадження нових механізмів управління відповідно до вимог сучасного менеджменту;
- забезпечення законодавчої рівності прав і обов'язків бюджетної та небюджетної сфер медичного обслуговування відповідно до норм Конституції України;
- трансформування структури медичної допомоги на користь менш витратних її видів шляхом зменшення обсягів лікування у

стаціонарах, перемістивши їх в умови домашнього та денного стаціонарів;

- прийняття змін до Конституції України та визначення на рівні держави гарантованого мінімуму медичного обслуговування з обов'язковим його фінансуванням, розробка механізму його реалізації, а також оплати медичних послуг понад гарантований рівень;
 - формування ринку медичних страхових послуг, суб'єктами якого мають бути страхові компанії різних форм власності;
 - розвиток інфраструктури добровільного медичного страхування, що передбачає збільшення кількості страхових компаній, які пропонують послуги з медичного страхування, покладання на них функцій щодо укладення договорів з медичними установами та координації роботи з обслуговування страхувальників;
- б) щодо зміни механізму фінансування галузі:
- відмова від звичного утримання медичних закладів і перехід на оплату медичних послуг за обсягом та якістю;
 - збільшення абсолютних і відносних показників фінансування охорони здоров'я за рахунок бюджетів різного рівня;
 - посилення державного регулювання платної медичної допомоги, яка надається в державних і комунальних установах, обмеження безконтрольного заміщення безкоштовної медичної допомоги платною, скорочення масштабів "тіньового" ринку медичних послуг тощо;
 - запровадження обов'язкового медичного страхування та адекватного залучення коштів інших фондів державного соціального страхування для відшкодування частини медичних послуг, зокрема, на профілактику травм і захворювань, медичну реабілітацію та санаторно-курортне лікування, на соціально-медичну допомогу інвалідам та громадянам похилого віку;
 - укладення контрактів щодо надання медичних послуг уповноваженими інституціями, зокрема бюджетами різних рівнів, лікарняними касами, страховими та іншими організаціями;
 - забезпечення конкурентних засад та справедливості при наданні медичної допомоги/ послуг закладами різних форм власності;

- підвищення заробітної плати медичним працівникам, запровадження сучасних ефективних систем оплати праці медичного персоналу та механізмів фінансування організацій первинної медико-санітарної допомоги за принципом подушного фінансування первинної ланки і первинного фондоутримання;
- в) щодо зміни принципів управління медичною допомогою:
- заміна територіально-дільничного принципу формування контингенту обслуговування вільним вибором пацієнтами (тобто прикріпленням) лікаря загальної практики/сімейного лікаря з документальним оформленням відносин між пацієнтом і лікарем;
 - відновлення повноцінної роботи фельдшерсько-акушерських пунктів і лікарських амбулаторій у сільській місцевості, забезпечення їх функціонування на засадах лікаря загальної практики/сімейної медицини, проведення їх ремонту та облаштування приміщень за рахунок коштів сільських, селищних, районних та обласних бюджетів, покращання медичної допомоги сільському населенню;
 - надання своєчасної медичної допомоги на належному рівні з використанням сучасних медичних технологій, що відповідають захворюванню і стану пацієнта;
 - визначення порядку взаємодії сімейних лікарів з лікарями-спеціалістами і стаціонарами;

- забезпечення високої якості медичної допомоги з використанням механізмів стандартизації медичної практики; ліцензування, акредитації, атестації медичних кадрів; експертизи якості медичної допомоги; розробки критеріїв та моніторингу результатів впровадження систем управління якістю за міжнародними стандартами;
- підготовка менеджерів, економістів, соціальних працівників, працівників страхової медицини, підприємців для організації приватних медичних фірм і установ.

Наведені завдання не охоплюють всього процесу реформування галузі охорони здоров'я, проте їх обов'язкове виконання забезпечить життєдіяльність галузі.



Література

1. **Бутейко А. І., Сараєва І. Н., Носова Н. І.** Проблеми розвитку підприємництва у сфері охорони здоров'я / За ред. Б. В. Буркинського. — О.: Ін-т проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, 2003. — 392 с.
2. **Проблеми** у сфері забезпечення охорони здоров'я і медичного обслуговування громадян України та шляхи їх розв'язання: Інформ.-аналіт. матеріали громадських слухань. — К.: МОЗ України, 2005. — 16 черв.
3. **Соціально-економічні** проблеми ВІЛ/СНІДу, наркоманії та алкоголізму в Україні та шляхи їх розв'язання: Матеріали парламентських слухань. — К.: ВР України, 2003. — 1 груд.

The article is devoted to the research of a modern condition, tendencies of development of public health services, revealing of the medical branch basic problems which cause negatively influence on the labour potential reproduction process. The propositions about the decision of problems in sphere of maintenance of public health services and health services of the Ukraine population and also problems of the medical branch re-structuring, financial growth and expansion, change of management principles by medical aid are observed.

Надійшла 7 березня 2006 р.

АНАЛІЗ МОЖЛИВОСТЕЙ ЗАСТОСУВАННЯ МАРКЕТИНГОВОГО ПІДХОДУ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 11–14

Розвиток українського ринку освітніх послуг актуалізує проблему визначення стану і перспектив розвитку освітнього маркетингу. У зв'язку з цим розглядаються особливості маркетингу освітніх послуг з урахуванням сутності та специфіки освітнього продукту, а також етапу розвитку, на якому перебуває система освіти в Україні. Аналізуються можливі рівні застосування маркетингової концепції стосовно освітніх послуг і перспективи їх розвитку.

З переходом України на ринкову систему господарювання все більше уваги приділяється маркетинговій концепції управління підприємством, що передбачає постійний пошук шляхів адаптації до вимог ринку.

У країнах з розвинутою ринковою економікою маркетинг грає досить важливу роль. Він допомагає формувати і розвивати попит на товари і послуги, оптимізувати їх пропозицію, розробляти і реалізовувати найефективніші стратегії діяльності учасників ринкових відносин. При цьому маркетингова діяльність успішно здійснюється не тільки на ринку товарів, а й на ринку послуг, зокрема, таких специфічних, як освітні послуги.

У всьому світі освіта є однією з найперспективніших сфер економіки, що бурхливо розвиваються. За оцінками фахівців, обсяги попиту та пропозиції освітніх послуг у світі зростають досить значними темпами, особливо у сфері вищої та післядипломної освіти. У країнах, що найбільш динамічно розвиваються, темп їх щорічного зростання досягає 10–15 % [4].

В Україні, як і в розвинених країнах світу, вища освіта визнана однією з провідних сфер розвитку суспільства. Стратегічні напрями розвитку вищої освіти визначено Конституцією України, законами України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, Національною доктриною розвитку освіти, указами Президента України та іншими нормативно-правовими актами держави.

Основною метою державної політики у сфері освіти є створення умов для розвитку особистості

і творчої самореалізації кожного громадянина України, оновлення змісту освіти та організації навчально-виховного процесу відповідно до демократичних цінностей, ринкових засад економіки, сучасних науково-технічних досягнень. Пріоритетними напрямами державної політики щодо розвитку вищої освіти є особистісна орієнтація вищої освіти, створення для громадян рівних можливостей в одержанні вищої освіти, постійне поліпшення якості освіти, підвищення соціального статусу і професіоналізму працівників освіти, розвиток освіти як відкритої державно-суспільної системи та ін. [5].

Оскільки саме маркетингова діяльність спрямована на виявлення та задоволення потреб споживачів, то, виходячи з викладеного, актуальною є проблема становлення і розвитку освітнього маркетингу. Зважаючи на те, що маркетинг освіти є принципово новою, пошуковою сферою маркетингу, йому ще належить формуватись як науковій, прикладній, а також навчальній дисципліні.

Крім того, керівникам освітніх установ ще потрібно усвідомити необхідність використання маркетингового підходу при здійсненні своєї діяльності і перебудувати систему управління навчальним закладом відповідно до концепції маркетингу.

Відзначимо, що стан наукової розробленості проблеми маркетингу освітніх послуг у наш час не відповідає практичним потребам суб'єктів попиту та пропозиції цих послуг.

Проблеми маркетингу освітніх послуг досліджувались багатьма російськими вченими, серед яких А. Панкрухин, Л. Гапошина, В. Алексунін, Ю. Чернецький, В. Афанасьєв, В. Черкасов [1; 2; 4]. Однак стан проблем і перспектив розвитку маркетингу освітніх послуг в умовах України є недостатньо розробленою темою, а тому вона викликає великий інтерес дослідників.

Розглянемо, як застосовується концепція маркетингу на ринку освітніх послуг в Україні, як формуються відносини між учасниками цього ринку. У зв'язку з цим проаналізуємо можливості застосування маркетингового підходу до формування вітчизняного ринку освітніх послуг.

Освіта як об'єкт маркетингу. Першу комплексну концепцію освітнього маркетингу запропонували у 1980 р. німецькі вчені В. Заргес і Ф. Хеберлін. Вони спробували узагальнити як етичний, так і моральний бік маркетингу освіти. На їхню думку, маркетинг освіти варто розглядати як спеціальний маркетинг послуг, який був розроблений насамперед для виробничого підвищення кваліфікації. У цьому розумінні маркетинг освіти має два різних аспекти:

- маркетинг освітньої діяльності як дії з метою продажу освітніх послуг установами освіти;
- освіта як маркетинговий засіб, тобто застосування освіти для залучення клієнтів, а також як засіб забезпечення відповідності рівня освітньої кваліфікації майбутнім вимогам ринку.

Сучасний маркетинг освіти являє собою систему управління ринковою діяльністю установи освіти, спрямовану на регулювання ринкових процесів і вивчення освітнього ринку, що веде до найефективнішого задоволення потреб: особистості — в освіті; установи освіти — у розвитку і поліпшенні добробуту персоналу; підприємств та організацій-замовників — у підвищенні кадрового потенціалу; суспільства — у розширеному відтворенні особистісного та інтелектуального потенціалу.

Маркетинг у сфері освіти має свою специфіку порівняно з маркетингом інших видів послуг. Специфіку маркетингу у сфері освіти визначають такі особливості:

- активна роль кінцевого споживача освітніх послуг — особистості в освітньому процесі істотно впливає на зміст і характер маркетингової діяльності, висуває до неї підвищені вимоги і надає нові можливості розвитку;

- відстрочений характер прояву результатів освіти, залежно від ступеня фундаментальності і прикладної орієнтації знань, істотно змінює динаміку попиту і формує особливості товарної, цінової, розподільчої та комунікаційної політики;
- висока значущість і необхідність участі держави в розвитку освіти вимагає тісної взаємодії комерційних і некомерційних установ у маркетингу освітніх послуг.

Аналіз розвитку системи ринку освітніх послуг. Суб'єктами ринкових маркетингових відносин є установи освіти, що формують товарну пропозицію освітніх послуг (університети, академії, інститути, коледжі); споживачі (окремі особистості, підприємства, організації, фірми), посередники (служби зайнятості, біржі праці та ін.), держава та її органи управління.

Об'єктом маркетингу освіти є весь спектр освітніх послуг, що пропонується навчальним закладом, у тому числі супутні послуги (консалтингові, інформаційні, експертні, проведення наукових досліджень тощо).

Навколишнє маркетингове середовище являє собою сукупність факторів, що активно діють і впливають на кон'юнктуру ринку та ефективність діяльності суб'єктів маркетингу. Це політичні, економічні, соціально-культурні, демографічні та інші фактори. Навколишнє маркетингове середовище ринку освітніх послуг має свої специфічні особливості, які потрібно враховувати у практичній діяльності.

Оскільки маркетингове середовище постійно змінюється, необхідно вчасно відслідковувати всі зміни і вносити корективи в намічені плани. Для цього необхідно постійно проводити маркетингові дослідження. Це можливо лише при переході навчального закладу на управління за концепцією маркетингу.

Залежно від ступеня застосування концепції маркетингу в освітніх установах можна виокремити три рівні використання цієї концепції:

- діяльність навчального закладу загалом переорієнтована на маркетинг як сучасну концепцію ринкового управління, що передбачає створення маркетингових служб, а також зміну всієї філософії управління;
- використання у навчальному закладі окремих груп взаємозалежних методів і засобів маркетингової діяльності (щодо розробки і виробництва освітніх продуктів та послуг виходячи з вивчення попиту і кон'юнктури ринку та ін.) без повного переходу органі-

зації на управління за концепцією маркетингу;

- застосування у навчальному закладі тільки окремих елементів комплексу маркетингу (реклама, ціноутворення, розподіл тощо).

Нині у багатьох вітчизняних закладах освіти використовується саме останній рівень концепції маркетингу, тобто увага зосереджується передусім на рекламно-інформаційній функції (подання реклами у засобах масової інформації, проведення “Дня відкритих дверей” тощо). При цьому іншим елементам комплексу маркетингу (товару, ціні та розподілу) належної уваги не приділяється. Хоча з теорії маркетингу відомо, що діяльність будь-якої організації може бути ефективною тільки при комплексному застосуванні всіх інструментів маркетингу, вибір яких ґрунтується на підставі результатів, отриманих у процесі маркетингових досліджень. Це можливо лише за наявності в організаційній структурі установи окремого підрозділу, що відповідає за виконання означених вище маркетингових функцій.

Проте, що стосується навчальних закладів у м. Харкові, автору цієї статті відомо про функціонування служби маркетингу тільки в Харківській державній академії міського господарства та Гуманітарному університеті “Народна Українська Академія”). Це свідчить про недооцінку маркетингу керівниками установ освіти.

Крім того, на думку автора, у наш час застосування маркетингового підходу до системи освітніх послуг стримується також іншими факторами: суб’єктивними, пов’язаними з небажанням деяких керівників перебудовувати свою роботу, та об’єктивними, пов’язаними з недостатньою розробленістю розглядуваної проблематики.

Перспективи і тенденції розвитку маркетингу освіти в Україні. З урахуванням змін, що відбуваються нині в нашій країні відносно реформування та модернізації вищої освіти, переведення її на якісно новий рівень в рамках стратегічного курсу України на європейську інтеграцію, можна стверджувати, що маркетинг освіти має великі перспективи розвитку. Це стосується як державних, так і приватних установ освіти.

Застосування маркетингового підходу в установах освіти дасть змогу здійснювати конкурентоспроможну освітянську діяльність виходячи з урахування потреб ринку, ретельного вивчення як потенційних споживачів освітніх послуг, так і ситуації на ринку праці [3]. Розроблений на підставі маркетингового аналізу відповідний комплекс маркетингу має підвищити доступність осві-

ти для кожного сегмента споживачів, покращити якість освітніх послуг та ефективність роботи закладів освіти. Крім того, на думку автора, необхідно впровадити перехід до єдиної інформаційної маркетингової системи, яку доцільно формувати на декількох рівнях — від державного до місцевого. Така система дасть змогу всім учасникам ринку освітніх послуг і ринку праці взаємодіяти для досягнення більшої ефективності роботи кожного з них.

Таким чином, подальші дослідження розглядуваної проблематики сприятимуть усуненню об’єктивних факторів, що стримують впровадження маркетингового підходу в діяльність установ освіти, і змусять керівництво цих закладів переглянути всю філософію управління з метою подальшого переорієнтування на маркетинг як сучасну концепцію ринкового управління.

Висновки. Виходячи з викладеного сформулюємо основні висновки щодо розвитку ринку освітніх послуг.

1. Формування ефективної сучасної ринкової економіки можливо тільки завдяки масштабним зусиллям у сфері освіти. Нині українській освіті необхідні:

- ефективно працюючий ринок освіти;
- різноманітні організаційні форми і ринкові стратегії освітніх установ;
- елементи і зв’язки ринкової інфраструктури;
- маркетинговий підхід, орієнтований на успішне задоволення потреб в освітніх послугах особистостей, фірм, соціальних інститутів і груп, усього суспільства.

2. Реалізація потенціалу маркетингу у сфері освіти у зв’язку зі змінами, що відбуваються в Україні, є досить перспективною.

3. Аналіз наявних рівнів концепції маркетингу у сфері освіти з урахуванням виявлених принципів особливостей цієї сфери, а також особливостей діючого в Україні навколишнього маркетингового середовища свідчить про доцільність застосування маркетингового підходу до системи освітніх послуг, що передбачає не тільки створення маркетингових служб, а й зміну всієї філософії управління навчальним закладом.

4. Маркетинговий підхід до управління ринком освітніх послуг передбачає стратегічне і тактичне планування, постійне проведення маркетингових досліджень, а також використання всього комплексу маркетингу.

5. Нині застосування маркетингового підходу до системи освітніх послуг стримується різними

факторами: суб'єктивними, пов'язаними з небажанням деяких керівників перебудувати свою роботу, та об'єктивними, пов'язаними з недостатньою розробленістю цієї проблематики.

6. Застосування маркетингового підходу до системи освіти дає наступний соціальний ефект:

- особистостям — уможливорює оптимізацію і корекцію освітньої траєкторії в умовах розмаїття пропонованих освітніх послуг і продуктів, створює базу для формування і розвитку освітніх потреб, для продуктивного нарощування свого потенціалу;
- підприємцям, керівникам підприємств, організацій і установ — створює нові можливості для розвитку фірм шляхом ефективного вкладення капіталів в освіту насамперед своїх співробітників, а також в освіту як перспективну сферу вкладення капіталів загалом;
- установам освіти — надає методологію і практичні рекомендації стосовно рішення проблем виживання і розвитку в умовах ринкових відносин;
- державним органам управління — визначає сучасні орієнтири, шляхи, способи управлінського впливу й участі у створенні необхідних передумов розвитку кадрового потенціалу країни, конкретних регіонів, територій;
- для суспільства загалом — розробляються адекватні ринковій економіці підходи і тех-

нології організації освіти, що стимулюють підвищення цінності людини як головного суспільного надбання.

У подальшому необхідно проводити дослідження за конкретними напрямками:

1) розробити комплекс інструментів маркетингу з урахуванням особливостей українського ринку освітніх послуг;

2) розробити комплекс заходів щодо контролю якості освітніх послуг, що пропонуються установою освіти;

3) розробити комплекс заходів щодо організації роботи маркетингової служби установи освіти і управління її діяльністю.



Література

1. **Афанасьев В., Черкасов В.** Маркетинг образовательных услуг // Маркетинг. — 1999. — № 5.
2. **Маркетинг** в отраслях и сферах деятельности: Учебник / Под ред. В. А. Алексунина. — М.: Изд.-торг. корпорация "Дашков і К", 2002.
3. **Наумова О. Е.** Застосування концепції маркетингу на ринку освітніх послуг // Якісна економічна освіта як передумова ефективної освіти: Тези доп. Х міжвузівської наук. конф. ПВНЗ ХІНЕМ. — Харків, 2005. — С. 20–24.
4. **Панкрухин А. П.** Маркетинг образовательных услуг. — М.: Интерпрайс, 1995.
5. **Степко М. Ф., Болюбаш Я. Я., Левківський К. М., Сухарніков Ю. В.** Модернізація вищої освіти України і Болонський процес // Освіта України. — 2004. — № 60–61.

With transition of Ukraine to the market system using of marketing concept for management an organization is very actual. Presently one of the most perspective spheres of economy in a world is education. In Ukraine modernization and development of the education system is one of priority directions of state policy.

Experience of the developed countries of world gives evidence to expedience of application of marketing approach to the management by education. It foresees not only creation of marketing developments in educational institutions but also change of all philosophy management.

In connection with the changes, which take place in Ukraine, achievement of marketing potential in the sphere of education is very perspective. However education marketing in our country has limited application because some objective and subjective factors, one of that is insufficient working out of practical questions on given theme. That's why it is necessary to point further researches at elaboration of questions, which connected to using of separate elements of marketing-mix in sphere of education; realization of arrangements on the control of education quality, and also organization of marketing development and management by its activity in educational institution.

Надійшла 9 березня 2006 р.

ФОРМУВАННЯ ПОРТФЕЛЯ ІННОВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ ПІДПРИЄМСТВА

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 15–20

Розглядаються етапи формування портфеля інноваційних стратегій, запропонована матриця вибору інноваційних стратегій підприємства залежно від рівня інноваційної активності підприємства та його ринкової позиції, наведена характеристика інноваційних стратегій.

Успішність діяльності підприємства на ринку визначається рівнем його конкурентоспроможності, яка здебільшого залежить від обраної стратегії підприємства. Економічно самостійне підприємство може вижити тільки при здійсненні перетворень, що забезпечують насамперед довготривалу конкурентоспроможність. У зв'язку з цим одним з головних завдань менеджменту підприємства стає досягнення і утримання довгострокової конкурентоспроможності за допомогою розробки і реалізації інноваційної стратегії перетворень. Для ефективності розв'язання цього завдання підприємства, як правило, у своїй діяльності використовують декілька інноваційних стратегій, що доповнюють одна одну або взаємопов'язані. Наявність такого портфеля стратегій є не тільки чинником підвищення конкурентоспроможності підприємства, а й умовою його виживання в ринковому середовищі.

Розглянемо коротко останні дослідження і публікації з цієї тематики. Загальні та прикладні проблеми у цьому напрямку досліджували як іноземні, так і вітчизняні вчені: Василенко В. О., Мельник І. Є. [1], Ільєнкова С. Д. [2], Коробейников О. П., Трифілова А. А., Коршунов І. А. [3], Кудінов Л. [4], Ландик В. І. [5] та ін.

Вивчення й аналіз опублікованих з цієї тематики теоретичних і методичних підходів та практичних розробок дають змогу дійти висновку, що у нас відсутній комплексний підхід до процесу формування портфеля інноваційних стратегій підприємства.

Водночас вирішення цієї проблеми особливо важливо для вітчизняних підприємств, оскільки

розробка ефективних стратегій управління інноваційною діяльністю підприємства безпосередньо пов'язана з підвищенням результативності його діяльності, досягненням поставлених цілей розвитку в умовах економіки, що трансформується.

У зв'язку з цим необхідно розробити методичні рекомендації щодо формування портфеля інноваційних стратегій підприємства залежно від позиції, яку займають підприємства стосовно інноваційної активності на ринку.

У сучасних умовах формування портфеля інноваційних стратегій має здійснюватися з урахуванням загальної стратегії управління розвитком підприємства, його інноваційних можливостей і вимог покупців. В іншому разі можна витратити багато зусиль на розробку програми інноваційного розвитку, проте виконання її буде непосильним для цього підприємства, а інновації виявляться незатребуваними покупцями.

Процес формування портфеля інноваційних стратегій підприємства на основі матричного методу складається з наступних етапів:

1. Оцінювання рівня інноваційної активності підприємства.
2. Визначення ринкової позиції підприємства виходячи з його стратегічних цілей розвитку.
3. Вибір інноваційних стратегій підприємства.

Розглянемо ці етапи. Сутність першого етапу полягає в оцінюванні інноваційної активності підприємства на основі визначення ступеня використання його інноваційного потенціалу:

- оцінювання складових інноваційного потенціалу підприємства;
- визначення рівня інноваційної активності підприємства.

Складові інноваційного потенціалу доцільно оцінювати шляхом вивчення стану кожного його елемента з використанням методу експертних оцінок за розробленою шкалою:

0 балів — зовсім не використовується потенціал елемента;

1 бал — низький рівень використання потенціалу елемента;

2 бали — середній рівень використання потенціалу елемента;

3 бали — високий рівень використання потенціалу елемента.

У табл. 1 наведено процедуру оцінювання інноваційного потенціалу підприємств харчової промисловості Донецької області.

Рівень інноваційної активності підприємства $P_{\text{ін.акт}}$ треба визначати за допомогою узагальнюючого показника — **коефіцієнта інноваційної активності** підприємства:

$$P_{\text{ін.акт}} = \sum_{i=1}^n (P_i W_i),$$

де P_i — експертна оцінка використання i -го елемента інноваційного потенціалу, бали; W_i — коефіцієнт вагомості i -го елемента інноваційного потенціалу.

Рівень інноваційної активності рекомендується оцінювати за наступною шкалою: 8,1 — 11,55 — високий рівень; 4,1 — 8,0 — середній рівень; 0—4,0 — низький рівень. Аналіз показав, що ВАТ “Хліб” і ТОВ “Насолода” мають низький рівень інноваційної активності: відповідно 3,98 і 3,64. На досліджуваному підприємстві ЗАТ “Молоко” середній рівень інноваційної активності становить 7,01.

На другому етапі процесу формування портфеля інноваційних стратегій необхідно на основі стратегічних цілей розвитку підприємства визначити його ринкову позицію. Аналіз умов і властивостей ринкового середовища дає змогу встановити наступні стратегічні напрямки розвитку підприємств, що характеризують їх ринкову позицію:

1. Зростання частки на ринку — визначається зростанням масштабів виробництва. Збільшення ринкової частки відбувається в сімействі взаємозв'язаних продуктів і супроводжується витісненням з ринку конкурентів або більш високим, ніж у них, зростанням обсягів виробництва.

2. Стабілізація положення на ринку — характеризується проходженням усіх стадій життєвого циклу продукції, своєчасним виходом продуктів на ринок, підтримкою на низькому рівні собівартості продукції.

3. Освоєння нових ринків — така необхідність виникає при освоєнні виробництва нових продуктів, що задовольняють вимоги різних ринків. При цьому підприємству необхідно мати мобільний науково-технічний потенціал, здатний вирішувати різнопланові завдання.

Як свідчить дослідження, основними стратегічними напрямками розвитку підприємств ВАТ “Хліб” і ЗАТ “Молоко” є дії, спрямовані на нейтралізацію наслідків коливання обсягів продажу продукції, від чого здебільшого залежить розмір доходів. Це дало змогу визначити їх ринкову позицію — стабільне становище на ринку. Тому інноваційні завдання пов'язані переважно з досягненням високого технічного рівня продукції і технологій.

Ринкова позиція ТОВ “Насолода” спрямована на освоєння нових ринків. При цьому основними інноваційними завданнями стають розробка диференційованих продуктів і процесів, науково-технічне забезпечення процесів виходу товару на ринок. Крім того, необхідно приділяти увагу розробці інновацій, використання яких сприяє зниженню витрат виробництва продукції.

На третьому етапі процесу формування портфеля інноваційних стратегій підприємства за допомогою матриці “інноваційна активність/ринкова позиція” визначається набір інноваційних стратегій (табл. 2).

Розглянемо інноваційні стратегії, які доцільно використовувати досліджуваним підприємствам згідно з цією матрицею.

Ліцензійна стратегія — передбачає, що діяльність підприємства в галузі НДДКР ґрунтується на придбанні дослідницьких ліцензій на результати досліджень і розробок контрактних науково-технічних організацій або інших підприємств.

Стратегія дослідницького лідерства — спрямована на досягнення довготривалого перебування підприємства на передових позиціях в галузі НДДКР. У такому разі підприємство прагне перебувати за більшістю видів продукції на початкових стадіях зростання. Проте подібна стратегія потребує постійних інвестицій в нові НДДКР, що для більшості вітчизняних підприємств проблематично в умовах дефіциту фінансових ресурсів.

Стратегія проходження життєвого циклу — передбачає жорстку прихильність НДДКР до

Експертна оцінка стану елементів інноваційного потенціалу підприємств харчової промисловості Донецької області

Складові	Параметри	Вага	ВАТ "Хліб"		ЗАТ "Молоко"		ТОВ "Насолода"	
			бали	зважена оцінка	бали	зважена оцінка	бали	зважена оцінка
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Виробничі можливості	1.1. Ступінь використання виробничої потужності 1.2. Рівень прогресивності застосовуваних технологій 1.3. Ступінь гнучкості виробництва		1 2 1		1 3 1		1 1 1	
Підсумкова оцінка		0,16	4	0,64	5	0,80	3	0,48
2. Кадрові можливості	2.1. Рівень кваліфікації персоналу 2.2. Ступінь готовності персоналу до змін на підприємстві 2.3. Розвиненість системи мотивації персоналу 2.4. Ступінь творчої ініціативності персоналу		2 1 1 1		3 3 2 2		2 1 1 0	
Підсумкова оцінка		0,18	5	0,90	10	1,80	4	0,72
3. Науково-технічні можливості	3.1. Рівень витрат на наукові розробки в собівартості товарної продукції 3.2. Рівень витрат на використання науково-технічних досягнень в собівартості товарної продукції 3.3. Рівень використання розробок 3.4. Частка персоналу, яка займається науковими розробками у загальній чисельності персоналу		1 1 1 0		2 1 2 0		1 1 0 0	
Підсумкова оцінка		0,17	3	0,51	5	0,85	2	0,34
4. Маркетингові можливості	4.1. Рациональність використання каналів розподілу товарів 4.2. Гнучкість цінової політики 4.3. Рівень використання реклами 4.4. Ефективність системи збуту		2 1 1 2		3 2 3 2		2 1 1 1	
Підсумкова оцінка		0,16	6	0,96	10	1,60	5	0,80
5. Організаційні можливості	5.1. Ступінь інноваційної спрямованості організаційної структури 5.2. Рівень відповідності організаційної культури інноваційному розвитку підприємства 5.3. Рівень компетенції керівників 5.4. Розвиненість системи інформаційного забезпечення		1 1 2 1		2 2 2 2		1 1 3 1	
Підсумкова оцінка		0,16	5	0,80	8	1,28	6	0,96

циклів життя продуктів, що випускаються, і процесів, що використовуються підприємством. Це дає змогу постійно накопичувати нові НДДКР, які можуть бути використані для заміщення процесів і продуктів, що вибувають.

Стратегія паралельної розробки — передбачає придбання технологічної ліцензії на готовий продукт (процес), при цьому переслідується мета його форсованого освоєння і з урахуванням цього здійснення власних розробок. Така стратегія може бути використана при постановці мети на форсоване освоєння нових продуктів і процесів за наявності розробок, які можна придбати за межами підприємства, а також за умови зниження можливостей конкурентів в освоєнні таких інновацій. Це дає змогу здійснювати інноваційний розвиток на власній базі, сприяє зростанню частки підприємства на ринку і відповідно підвищує ефективність його діяльності.

Стратегія випереджаючої наукомісткості — застосовується в умовах гострої конкурентної боротьби на ринку, коли має значення час виходу нового продукту на ринок або коли важливо випередити своїх конкурентів за рахунок зниження цін і витрат виробництва. Підприємство, яке використовує цей вид стратегії, прагне мати наукомістку продукцію вище середнього рівня по галузі.

Стратегія підтримки продуктового ряду — передбачає поліпшення споживацьких властивостей своїх традиційних товарів, які не схильні до швидкого морального старіння.

Стратегія ретронововведень — застосовується для застарілих виробів, які перебувають ще в експлуатації та користуються попитом. Прикладом може слугувати виготовлення запчастин для складної техніки з тривалим терміном служби. Інновації тут будуть спрямовані на вдосконалення процесів їх виготовлення.

Стратегія збереження технологічних позицій — використовується підприємствами, які займають міцні конкурентні позиції, але з певних причин на деяких етапах свого розвитку відчувають сильний і несподіваний тиск конкурентів, через що не можуть вкладати необхідні засоби в інноваційну діяльність. Ця стратегія не може бути успішною в довгостроковій перспективі.

Стратегія продуктової і процесної імітації — використовується підприємством, яке запозичило технології зі сторони. Подібне запозичення може стосуватись як продукції, так і процесів її виробництва. Якщо підприємство отримало технології, що вже використовуються, то виникає небезпе-

ка випуску застарілої продукції. Стратегія може бути ефективною, коли підприємство сильно відстає від конкурентів за своїм науково-технічним потенціалом або входить в нову для нього сферу бізнесу.

Стратегія стадійного подолання — припускає перехід до вищих стадій технологічного розвитку, обминувши низькі. Вона тісно пов'язана з імітаційними стратегіями, а також зі стратегією випереджаючої наукомісткості, що використовуються як засоби реалізації.

Стратегія технологічної зв'язаності — передбачає, що підприємства здійснюють технологічно зв'язані інновації. Вважається, що підприємство виробляє технологічно зв'язану продукцію, якщо на його частку припадає понад 70 % випуску.

Стратегія прямування за ринком — спрямовує підприємство на випуск найбільш рентабельної продукції, що користується ринковим попитом в якийсь момент часу. Може бути використана на початкових стадіях розвитку підприємства, коли ще не визначені пріоритети у випуску продукції.

Стратегія вертикального запозичення — характерна для малих підприємств у складі великих вертикально-інтегрованих структур, які змушені запозичувати технології у підприємств — лідерів таких структур.

Стратегія радикального випередження — характеризується прагненням підприємства першим вийти на ринок з радикально новим продуктом (або виробленим новим способом). Іноді передбачається реалізація одночасно двох стратегій НДДКР — стратегії лідерства і випереджаючої наукомісткості. Стратегія радикального випередження дуже дорога і має велику частку ризику. Проте вона виправдовує себе у разі застосування її молодою фірмою, що має свої прогресивні розробки нових продуктів і процесів.

Стратегія вичікування лідера — використовується великими фірмами-лідерами в періоди виходу на ринок нових продуктів, попит на які ще не визначився. Спочатку на ринок виходить мала фірма, а потім у разі успіху ініціативу перехоплює лідер.

На основі розробленої матриці визначаємо інноваційні стратегії, які можна рекомендувати досліджуваним підприємствам.

За результатами дослідження підприємству ВАТ "Хліб" (зона матриці СЕ) рекомендовано наступні стратегії:

- збереження технологічних позицій;
- ліцензійна;
- прямування за ринком;

- технологічної зв'язаності;
- вертикального запозичення;
- підтримки продуктового ряду.

Підприємству ТОВ “Насолода” (зона матриці CF) в рамках інноваційного портфеля необхідно розглянути ліцензійну стратегію, а також стратегії технологічної зв'язаності і прямування за ринком.

Підприємству ЗАТ “Молоко” (зона матриці BE) доцільно використати такі стратегії:

- проходження життєвого циклу;
- збереження технологічних позицій;
- підтримки продуктового ряду.

Таким чином, одним з головних завдань стратегічного маркетингового управління діяльністю підприємства стає досягнення і утримання довгострокової конкурентоспроможності за допомогою формування портфеля стратегій інноваційного розвитку підприємства. Розглянута методика дає змогу залежно від рівня інноваційної активності підприємства та його ринкової

позиції визначити ретельно продуманий набір стратегічних рішень, враховуючи інноваційні можливості конкретного підприємства і особливості ринкової ситуації.



Література

1. **Василенко В. А., Мельник И. Е.** Стратегии и инновации в системе менеджмента: Учеб. пособие. — М.: МГИУ, 2001. — 418 с.
2. **Инновационный менеджмент:** Учебник / Под ред. С. Д. Ильенковой. — М.: ЮНИТИ, 2001. — 327 с.
3. **Коробейников О. П., Трифилова А. А., Коршунов И. А.** Роль инноваций в процессе формирования стратегии предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. — 2000. — № 3. — С. 34–36.
4. **Кудинов Л.** Инновационная стратегия в переходной экономике. — М., 1988.
5. **Ландик В. И.** Инновационная стратегия предприятия: проблемы и опыт их решения. — К.: Наук. думка, 2003. — 364 с.

The stages of process of portfolio construction of innovative strategies are exposed in the article, offered matrix of choice of innovative strategies of enterprise depending on the level of innovative activity of enterprise and it is market position, this description of innovative strategies

Надійшла 17 лютого 2006 р.

О. М. ПЕТРИГА

Дніпропетровський інститут МАУП

О. В. ПЕНЬОВА

Таврійська державна агротехнічна академія, м. Сімферополь

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТА ОСНОВНІ ШЛЯХИ СТАБІЛІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА ЗЕРНА ОЗИМОЇ ПШЕНИЦІ В ГОСПОДАРСТВАХ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 21–27

Досліджено стан виробництва зерна озимої пшениці в господарствах Запорізької області. Виявлено основні проблеми її виробництва та подано науково обґрунтовані рекомендації щодо оптимального розміру посівної площі, підвищення урожайності, поліпшення якості та отримання сталих валових зборів зерна. Викладено пропозиції з метою подальшого підвищення економічної ефективності виробництва продовольчого зерна озимої пшениці.

Озима пшениця є основною і найціннішою продовольчою зерною культурою в Україні. Її доля у структурі посівної площі зернових культур становить майже 36 %, а від усієї посівної площі – 20 %. За потенційною урожайністю з гектара посіву вона посідає перше місце серед зернових культур. Цінність її визначається передусім високими якісними показниками пшеничного хліба – кращим смаком, поживністю і перетравленістю. В зерні озимої пшениці залежно від сортів і умов виробництва міститься 11–24 % білка. Засвоєння білка пшеничного хліба близько 95 %. У складі повітряносухого зерна озимої пшениці міститься (в середньому) води – 13,6 %, золи – 1,8, білка – 16,8, клітковини – 2,0, жирів – 2,0, безазотистих екстрактивних речовин – 63,8 %.

Крім хлібовипікання, зерно озимої пшениці сильних та цінних сортів використовується у круп'яному, макаронному, кондитерському та інших виробництвах. Із зерна озимої пшениці виробляють спирт, крохмаль, клейковину, клей тощо. Зерно і отруби озимої пшениці використовують як цінний концентрований корм для сільськогосподарських тварин. Солома і полова теж слугують кормом.

Озима пшениця є основним гарантом продовольчої безпеки нашої країни та найважливішою складовою експорту сільськогосподарської продукції. Україна на світовому ринку посідає чіль-

не місце серед десяти країн – виробників зерна озимої пшениці. Зерно озимої пшениці належить до найліквідніших видів сільськогосподарської продукції. А виробництво і реалізація її нині є одним із головних джерел грошових надходжень і підтримки економіки як сільськогосподарських підприємств, так і всієї країни.

Затяжна економічна криза в сільському господарстві, особливо за останні роки, негативно вплинула і на розвиток виробництва зерна озимої пшениці, що, у свою чергу, істотно позначилося і на експортних можливостях країни.

До теперішнього часу в Україні залишається невирішеною проблема забезпечення стабілізації виробництва зерна, задоволення потреб країни у продовольчому зерні озимої пшениці високої якості та забезпечення високого рівня його конкурентоспроможності і належної ефективності виробництва. Тому збільшення виробництва зерна, особливо озимої пшениці, і підвищення його якості нині є пріоритетним завданням для всіх сільськогосподарських підприємств нашої країни.

Запорізька область входить до складу провідних областей з виробництва зерна озимої пшениці. На її долю в Україні припадає 6,5 % зібраної площі і 6,6 % валового збору зерна озимої пшениці.

В зоні Степу, де вона розташована, виробляється понад 50 % зерна озимої пшениці від усього її обсягу у країні.

Природнокліматичні умови області, за ствердженням наукових установ, є найсприятливішими для вирощування сильних і цінних сортів пшениці (1–3 класів), в яких нині відчувається дефіцит при виробництві хлібо-кондитерських виробів у країні. Проте якість вирощуваного зерна озимої пшениці, як в зоні Степу загалом, так і в господарствах Запорізької області, залишається низькою. Тому, крім питання збільшення виробництва

зерна озимої пшениці в господарствах Запорізької області, важливим є питання поліпшення його якості.

Аналіз стану виробництва зерна озимої пшениці в усіх категоріях господарств Запорізької області за період 1991–2003 рр. свідчить про те, що збиральна площа в них є нестабільною — показники за роками і періодами значно коливаються (таблиця).

Динаміка виробництва зерна озимої пшениці в господарствах Запорізької області

Роки	Площа, з якої зібрано врожай, тис. га	Питома вага її в структурі посівів зернових культур, %	Валовий збір		Урожайність, ц/га
			тис. т	% в його структурі зернових культур	
1991	484,6	60,6	1415,0	69,0	29,2
1992	432,8	54,3	1537,8	62,6	35,5
1993	282,5	36,2	895,5	42,4	31,7
1994	139,6	20,3	372,0	21,4	26,7
1995	149,2	20,9	415,3	27,1	27,8
1991–1995*	297,7*	38,5*	927,1*	44,5*	30,2*
1996	213,0	39,1	404,0	46,2	19,0
1997	404,8	49,5	1263,6	64,2	31,2
1998	357,3	51,7	960,7	67,7	26,9
1999	283,3	43,2	727,0	52,2	25,7
2000	300,1	40,4	519,2	45,1	17,3
1996–2000*	311,7	44,8*	774,9*	55,1*	24*
2001	473,8	53,8	1659,8	66,0	35,0
2002	383,1	47,0	1075,1	56,7	28,1
2003	122,0	21,8	116,5	18,8	9,6
2001–2003*	326,3	40,9*	950,5*	47,2*	24,2*

* У середньому за рік.

Середньорічний розмір збиральної площі за досліджуваний період становив 309,7 тис. га — 96 % загальної посівної площі за цей період. Найбільшою вона була у 1991 р. — 484,6 тис. га, що в 1,5 раза (на 162,3 тис. га) більше від середньорічного її розміру; найменшою — у 2003 р. (122,0 тис. га), що в 2,6 раза менше від середньорічної і майже в 4 рази менше від її розмірів у 1991 р. З роками збиральна площа озимої пшениці має тенденцію до незначного збільшення. Так, наприклад, якщо

в середньому за 1991–1995 рр. вона становила 297,7 тис. га, за 1996–2000 рр. — 311,7 тис. га, то за 2001–2003 рр. вона становила уже 326,3 тис. га, що на 14,6 тис. га більше проти 1996–2000 рр. і на 28,6 тис. га більше проти 1991–1995 рр.

Таке значне коливання показників збиральної площі озимої пшениці за роками можна пояснити тим, що озима пшениця, порівняно з іншими зерновими культурами, через свої біологічні особливості більше реагує на погодні умови року. В роки

з несприятливими умовами під час сівби в області (1994 р., 1995 р. і 2003 р.) через літньо-осінню засуху значна частина її, порівняно зі сприятливими роками, недосівалася (на 70 % і більше). У роки з несприятливими умовами в період зимівлі (1996 р. і 2003 р.) значну частину її змушені були пересівати: відповідно 57,6 тис. га (21,3 %) і 36,4 тис. га (близько 30 %). Загибель посівів озимої пшениці в період зимівлі зумовлюється різними причинами: надто низькою температурою, льодовою кіркою, вимоканням та ін. За 13 років (1991–2003 рр.) загибель посівів в середньому за рік становила майже 4 % її посівної площі, або 12,6 тис. га. Крім того, на нашу думку, нестабільності показників збиральної площі озимої пшениці значною мірою сприяла висока насиченість посівів соняшнику в загальній посівній площі господарств області, яка за останні 4 роки в середньому наблизилася до 30 % і має тенденцію до збільшення. У 2004 р. вона перевищила 33 %, що майже в 3 рази перевищує рекомендації науки (не більше 12 %). Це означає, що кожне третє поле сівозміни було зайнято соняшником.

У господарствах зі значним перенасиченням сівозмін соняшником спостерігалась повільна підготовка ґрунту, проведення сівби в пізні строки, не завжди у добре підготовлений та зволожений ґрунт. Посіви на такій площі, як правило, зріджені і забур'янені, урожай не визріває своєчасно, тому збирання його відбувається із запізненням. Площі після пізнього збирання насіння соняшнику залишалися до кінця року переважно неораними і використовувалися в подальшому здебільшого під так звані “чорні пари” весняно-літньої підготовки, які за вимогами не відповідають призначенню. На таких парах недобір урожаю озимої пшениці, за даними науки, становить 15–20 ц/га, якість її зерна значно знижується, а у гостро посушливі роки взагалі неможливо отримати її сходи. Так, розміри збиральної площі озимої пшениці в роки, несприятливі через літньо-осінню засуху (1994 р., 1995 р., 2003 р.), були меншими від рекомендованої площі чистих парів відповідно майже на 70 тис. га (33,3 %), на 60 тис. га (28,6 %) і на 90 тис. га (42,9 %).

Таким чином, чисті пари, за ствердженням науковців, у південних та центральних районах Степу є єдиним попередником, який гарантує незалежно від погодних умов отримання гарних сходів, а згодом і збирання високого врожаю якісного зерна.

Перенасичення сівозмін соняшником в господарствах області сприяло погіршанню попе-

редників для розміщення як озимої пшениці, так і інших культур, затягуванню та невиконанню значного обсягу сільськогосподарських робіт в оптимальні строки впродовж усього року, погіршанню обробітку ґрунту, що спричинило зниження урожайності не тільки зерна озимої пшениці, а й усіх сільськогосподарських культур в сівозміні.

Отже, головною причиною динамічних коливань розмірів збиральної площі озимої пшениці за досліджуваний період є передусім негативний вплив погодних умов року та низький рівень культури землеробства в деяких господарствах області.

Виходячи з цього зниження рівня насичення соняшнику в сівозмінах господарств області до оптимального рівня і освоєння ними оптимальних розмірів чистих парів, рекомендованих наукою, які за якістю відповідали б вимогам, є одним із важливих заходів стабілізації розмірів збиральної площі озимої пшениці.

Незважаючи на те, що за останні роки як посівна, так і збиральна площі озимої пшениці в господарствах області, порівняно з 1991–1995 рр., мають тенденцію до незначного збільшення, питома вага посівів озимої пшениці як в загальній площі посіву сільськогосподарських культур, так і в зернових залишається низькою. У загальній площі сільськогосподарських культур в середньому за 1991–1995 рр. вона становила лише 16 %, за 1996–2000 рр. — 21,6 %, за 2001–2003 рр. — 22,9 %, що менше від рекомендацій науки відповідно на 14,0, 8,4 і 7,1 %. У посівній площі зернових культур за ці періоди вона становила відповідно 38,5, 44,8 і 40,9 %, що теж є меншим від рекомендацій науки відповідно на 11,5, 5,2 і 9,1 %.

При спеціалізації землеробства на виробництві товарного зерна сильних озимих пшениць оптимальне насичення сівозмін озимої пшениці, за рекомендаціями науки, в господарствах зони Степу знаходиться на рівні 30 %. Звідси посівна площа озимої пшениці, за нашими розрахунками, в господарствах області має становити 430,0–460,0 тис. га. Зазначимо, що це реальні дані, оскільки приблизно такий розмір посівної площі озимої пшениці в господарствах області був у найсприятливіші роки для виробництва зерна озимої пшениці: у 1991 р. — 486,7 тис. га, у 1992 р. — 434,0 тис. га, у 1997 р. — 414,7 тис. га, у 2001 р. — 477,9 тис. га, у 2002 р. — 402,6 тис. га.

Для одержання високих урожаїв і якісного зерна озимої пшениці в господарствах області необхідно 65–70 % її посівів розміщувати після

кращих попередників, з них не менше 50–60 % — за чистими парами і за парами, зайнятими культурами на зелений корм, які рано звільняють посівне поле.

Враховуючи позитивний вплив чистих парів на баланс вологи та фітосанітарний стан сівозміни загалом, який в господарствах області за останні роки погіршився, за нашими розрахунками, площі чистих парів мають становити 210–230 тис. га (близько 15 % усієї посівної площі), що відповідатиме рекомендаціям науки для господарств зони Степу. Такі або близькі до них розміри площ чистого пару в господарствах області використовувалися в 1986–1990 рр. — 220,6 тис. га та в 1991–1995 рр. — 205,7 тис. га, або 11,2 і 11 % усієї на той час посівної площі.

Чистий пар необхідний у структурі посівних площ у посушливих і сухих регіонах як гарант одержання сталих урожаїв зерна озимої пшениці (50,5–55 ц/га) і високої його якості, що є важливим для ринкових умов. Щорічне дотримання оптимальних розмірів чистих парів дає можливість розмістити 50 % посівів озимої пшениці за ними, а всю площу після збирання сояшнику (близьку до розмірів чистих парів), який є не кращим попередником для інших сільськогосподарських культур, використати під чисті пари та під кукурудзу на силос. Це значною мірою сприятиме покращанню обробітку ґрунту та розміщенню решти 50 % посівів озимої пшениці за кращими попередниками, до яких вона є дуже чутливою культурою, тобто до кукурудзи на зелений корм, багаторічних і однорічних трав, гороху, озимої пшениці та ін.

Вирощування в зоні Степу озимої пшениці після кращих попередників, за науковими даними, дає змогу отримати (залежно від внесення добрив та погодних умов року) урожай зерна на 25–42 % вищий, ніж після несприятливих попередників. Урожай зерна озимої пшениці після зайнятих парами площ був на 5–6 ц/га менше, після гірших попередників — на 13,5–19,5 ц/га менше, ніж після чистих парів.

Урожайність зерна озимої пшениці в господарствах області в середньому за 1991–2003 рр. становила 25,7 ц/га. За урожайністю озима пшениця посідає перше місце серед зернових культур. Рівень її урожайності в середньому за цей період перевищував середню урожайність зернових культур на 5,3 ц/га, ячменя — на 9,1 ц/га, вівса на — 11,7 ц/га, кукурудзи на — 5,4 ц/га. Але порівняно з її нормативною урожай-

ністю для господарств зони Степу і ресурсною для умов області вона є нижчою відповідно на 4,3 і 9,3 ц/га.

Аналіз динаміки урожайності зерна озимої пшениці в господарствах області засвідчив її значні коливання, як за окремими роками, так і в середньому за періодами. Найвища урожайність за досліджувані роки була у 1992 р. — 35,5 ц/га та у 2001 р. — 35,0 ц/га, найменша — у 2003 р. — 9,6 ц/га та у 2000 р. — 17,3 ц/га. За періодами середня урожайність зерна озимої пшениці була найвищою за 1991–1995 рр. — 30,2 ц/га, що на 6,2 ц/га більше від 1996–2000 рр. і на 6,0 ц/га від 2001–2003 рр.

Низький рівень урожайності зерна озимої пшениці за останні два періоди свідчить про те, що в господарствах області, як мінімум на 12–25 %, не використовуються можливості підвищення її урожайності. Це можна пояснити передусім поглибленням загострення економічної кризи в господарствах області, внаслідок чого значно зменшилося застосування мінеральних (в поживних речовинах на 1 га посівної площі — майже в 5 разів) та органічних (на 1 га посівної площі — щонайменше у 8 разів) добрив за останні роки порівняно з 1990 р., недостатньо застосовуються засоби захисту рослин від шкідників, хвороб і бур'янів, відбулося швидке старіння старої техніки, гостро бракує необхідної техніки для виконання технологічних робіт в оптимальні строки тощо. Через економічні проблеми в деяких господарствах Запорізької області обробіток ґрунту під сівбу озимої пшениці здійснювався несвоєчасно та неякісно, особливо після таких попередників, як кукурудза на зелений корм і на силос та сояшник під чисті пари (весняно-літнього обробітку). Спостерігався також посів зерна озимої пшениці не в оптимальні строки за роками (в межах 10–20 % її посівної площі), значно затягувалися строки збирання урожаю. Всі ці недоліки негативно впливали на урожайність та якість зерна озимої пшениці.

Таким чином, у господарствах Запорізької області є значні невикористані резерви підвищення урожайності зерна озимої пшениці та стабілізації його виробництва:

- застосування мінеральних добрив в оптимальних дозах та засобів захисту рослин від шкідників, хвороб і бур'янів;
- покращання обробітку ґрунту і вибір кращих попередників — передусім за рахунок зниження насичення сівозмін сояшником та освоєння чистих парів в оптималь-

них розмірах (якісного і своєчасного обробітку);

- впровадження енергозберігаючої та інтенсивної технології;
- виконання робіт в оптимальні строки;
- використання насіння озимої пшениці високоурожайних і стійких до засухи сортів — не нижче 1–3 репродукцій;
- поглиблення спеціалізації господарств на виробництві продовольчого зерна озимої пшениці.

За даними наукових установ, для зони Степу з метою оптимального насичення ґрунту на 1 га сівозмінної площі треба витратити 8–10 т гною та близько 60 кг азоту і фосфору, 30 кг калію. Це забезпечує підвищення продуктивності сівозмін на 26–36 % і створює умови для відтворення родючості ґрунту. Внесення оптимальних (мінімальних) доз добрив під озиму пшеницю забезпечує окупність 1 кг мінеральних добрив, яке дає 5–9 кг зерна. А застосування азотних добрив забезпечує приріст урожайності на 4,5 – 5,0 ц/га. Найбільша ефективність застосування мінеральних добрив досягається при вирощуванні сильної пшениці, посіви якої треба розміщувати за чистими і зайнятими парам та після гороху, завдяки чому в умовах Степу можна отримати високоякісне продовольче зерно озимої пшениці. Наприклад, розроблена система удобрення озимої пшениці Запорізькою державною дослідною станцією для одержання зерна сильної озимої пшениці, яка висівається за “чорними парами”, в умовах станції в середньому за 5 років забезпечила стабільну урожайність — 55,3 ц/га з вмістом клейковини 29,2 %, білка 13,4 % і показником якості клейковини на прикладі ІДК — першої крупки.

Застосування розробленої на Запорізькій державній дослідній станції енергозберігаючої технології обробітку ґрунту чистого пару з використанням безполицевих ґрунтообробних знарядь дає змогу значно скоротити витрати пального, надто дорогого і дефіцитного нині для виробників сільськогосподарської продукції, підвищити продуктивність сівозміни та уникнути ерозії ґрунту.

В середньому за 19 років за методом “чорних парів” при оранці на глибину 25–27 см одержано зерна озимої пшениці 49,9 ц/га, при плоскорізнному обробітку ґрунту на таку ж глибину — 51,5 ц/га, при плоскорізнному мілкому обробітку (на 12–16 см) — 51,3 ц/га. Економія палива при цьому, порівняно з оранкою, становить: при глибокому плоскорізнному обробітку — 27,6 %, при мілкому — 48,6 %.

Урожайність зерна озимої пшениці, за науковими даними, при сівбі за методом чистих парів в оптимальні строки, порівняно з ранніми і пізніми (на 10–15 днів), підвищується на 6,7–7,7 ц/га. При цьому зазначимо, що затримання з обмолотом озимої пшениці на 15 днів спричинює втрати врожаю до 4–5 ц/га.

Отже, посів озимої пшениці за методом чистих парів треба проводити в оптимальні строки і з обов’язковим використанням сортів сильних пшениць, дещо різних за скоростиглістю. А збирати врожай необхідно у стислі строки (впродовж 10–14 днів), передусім на чистих парах як найбільш урожайних. Це запобігатиме перестояю хлібних масивів і погіршанню якісних показників зерна озимої пшениці.

За нашими розрахунками, розглянуті вище заходи спроможні підвищити урожайність зерна озимої пшениці в господарствах області проти середньорічних показників за 2001–2004 рр. (26,0 ц/га) як мінімум на 9 ц/га, або збільшити в 1,3 раза. Такий успіх можливий за рахунок вжиття таких заходів:

- застосування мінеральних добрив, що підвищує урожайність зерна пшениці якнайменше на 3 ц/га;
- покращання попередників і обробітку ґрунту, у тому числі використання чистих парів, якнайменше на 4 ц/га;
- покращання насінництва та виконання робіт в оптимальні строки та ін. — на 2 ц/га.

Таким чином, за нашими розрахунками, середня урожайність зерна озимої пшениці в господарствах області може становити 35 ц/га (що є близькою до її ресурсного рівня), у тому числі за чистими парами — в межах 40–45 ц/га, після решти попередників — 25–30 ц/га.

Зазначимо, що це досить реальне завдання. Подібний до цього рівень урожайності зерна озимої пшениці уже був досягнутий в області в середньому по району господарствами Приморського району в 1992 р. — 40,6 ц/га, в 1997 р. — 39,4 ц/га, в 2001 р. — 40,7 ц/га; Куйбишевського району в 1992 р. — 41,4 ц/га, в 1995 р. — 35,9 ц/га, в 1998 р. — 38,6 ц/га, в 2001 р. — 41,2 ц/га; Бердянського району в 1992 р. — 42,0 ц/га, в 2001 р. — 38,3 ц/га; Гуляйпільського району в 1992 р. — 38,3 ц/га, в 2001 р. — 39,4 ц/га та інших районів. Загалом по області такий рівень урожайності зерна озимої пшениці був досягнутий в 1992 р. — 35,5 ц/га та 2001 р. — 35,0 ц/га.

Через коливання збиральних площ і урожайності озимої пшениці в господарствах Запорізької

області спостерігається нестабільність валових зборів її зерна. В середньому за рік за періодами вони становили: за 1991–1995 рр. — 927,1 тис. т, за 1996–2000 рр. — 774,9 тис. т, за 2001–2003 рр. — 950,5 тис. т. Ще більші коливання зафіксовані в окремі роки. Найбільший збір був у 1992 р. — 1537,8 тис. т, найменший у 2003 р. — лише 116,5 тис. т, що у 13,2 раза менше проти 1992 р. Збільшення виробництва зерна озимої пшениці в середньому за 2001–2003 рр., порівняно з 1996–2000 рр., становило 175,6 тис. т, з 1991–1995 рр. — 234,0 тис. т, що відбулося переважно за рахунок збільшення її збиральної площі.

Питома вага озимої пшениці в загальному зборі зерна господарства області за розглянуті періоди становила відповідно 44,5, 55,1 і 47,2.

Отже, в господарствах Запорізької області є значні резерви збільшення виробництва та покращання якості зерна озимої пшениці.

За нашими розрахунками, за рахунок раціонального розміщення посівів озимої пшениці за кращими попередниками і в оптимальних розмірах (в межах 430,0–460,0 тис. га, з яких 50 % становитимуть чисті пари) та досягнення завдяки цьому прогнозуемого ресурсного рівня її урожайності — 35 ц/га, у тому числі за чистими парами — не менше 40–45 ц/га, за рештою попередників — 25–30 ц/га, валовий збір зерна озимої пшениці в господарствах області можна щорічно отримувати в межах 1505,0–1610,0 тис. т, тобто збільшити в 1,8–2,0 раза порівняно із середньорічним його рівнем за 1998–2003 рр.

Приблизно такий валовий збір зерна озимої пшениці і на таких самих площах її посіву вже був отриманий в господарствах області в 1992 р. — 1537,8 тис. т, в 2001 р. — 1659,8 тис. т, при цьому урожайність її становила відповідно 35,5 і 35,0 ц/га, що підтверджує реальність наших прогнозів.

При цьому зерно озимої пшениці, зібране з площі чистого пару, буде відповідати вимогам продовольчого зерна високої якості, яке становитиме близько 60 % його валового збору. Це дасть можливість повністю забезпечити потреби Запорізької області та збільшити обсяги реалізації продовольчого зерна.

В цілях покращання стану виробництва продовольчого зерна озимої пшениці, як в господарствах

Запорізької області, так і в господарствах всієї країни, стабілізації його виробництва і повного забезпечення потреб країни в ньому, створення державного резерву продовольчого зерна, підтримки його виробників і підвищення конкурентоспроможності країни на світовому ринку, на нашу думку, треба підвищити ціну реалізації 1 т зерна 3 класу за якістю, яка на сьогодні є занадто низькою, до рівня не менше 900 грн за рахунок перерозподілу прибутку посередників.

Підвищення ціни реалізації якісного продовольчого зерна озимої пшениці не повинно бути підставою для підвищення ціни на хліб та інші продовольчі вироби, якість яких в окремих містах і районах країни нині є низькою. Такий рівень ціни на якісне зерно озимої пшениці сприятиме поглибленню спеціалізації господарств на виробництві продовольчого зерна, підвищенню рентабельності його виробництва, яка нині є недостатньою для ведення розширеного відтворення виробництва (31,9 % в 2003 р.), та вирішенню нагальних питань: придбання техніки, добрив, насіння, пального, інших товарів, нині занадто дорогих.

Щоб ширше впроваджувати у виробництво сильні і високоякісні сорти озимої пшениці та засівати її на всіх продовольчих масивах насінням високих репродукцій (не нижче третьої), на нашу думку, доцільно відпускні ціни на всі види сортових надбавок зменшити на 50 %.

Комплексне і належне використання наявних резервів для збільшення і стабілізації виробництва зерна озимої пшениці в господарствах Запорізької області, поряд з вирішенням проблеми продовольчого зерна в області, відчутно сприятиме зміцненню економіки і соціальному розвитку області та поліпшенню добробуту працівників села.



Література

1. **Наукові** основи агропромислового виробництва в зоні Степу / Кол. авт. — К.: Аграрна наука, 2004. — 844 с.
2. **Рекомендації** по вирощуванню зернових культур в господарствах Запорізької області / Кол. авт. — Запоріжжя: ЗАО ИВЦ, 1997. — 28 с.
3. **Статистичний** щорічник України за 2004 рік. — К.: Консультант, 2004. — 592 с.

As a result of the research of winter wheat grain state of manufacture using the facilities of Zaporozhye area for thirteen year period the established instability of its harvested acreage, which size on the average for a year for the research period made the total of 309,7 thousand hectares and was smaller than its optimum size by 28,2– 32,9 %. Fluctuation of its sizes by years represented within the limits of 484,6 thousand hectares (in 1991) – 122,0 thousand hectares (in 2003). The cause of it were adverse weather conditions of the year and low local standards of farming. The winter grain harvest of the wheat was also unstable. During the years of this period it changed within the limits of 9,6 centner / hectare (in 2003) – 35,5 centner / hectare (in 1992), and on the average it made 25,7 centner / hectare, it is less than normative for Steppe farming zone by 4,3 centner/ hectare and from resource area for conditions – by 9,3 centner/hectare. The reason of it is the insufficient quantity of fertilizers application, poor-quality cultivation of the ground because of oversaturation of crop rotations with sunflower crops (up to 33,2 %, instead of recommended – up to 12 %), deterioration of its predecessors, etc.

Надійшла 17 лютого 2006 р.

К. А. КОЧЕТОВА

Харківський інститут МАУП

О. В. БЕРВЕНО

Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

СУТНІСТЬ І МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 28–31

Розкрито сутність соціальної економіки, проаналізовано інструменти та механізм створення ринкової економіки соціального типу. Серед ключових моментів формування соціальної економіки вирішальну роль відіграє держава, яка не лише декларує соціальні пріоритети, а й створює ефективні соціальні механізми для їх втілення на практиці.

У сучасних умовах глобальних перетворень, що стосуються всіх країн і сфер життєдіяльності будь-якого суспільства, необхідно сформувати чітке уявлення про природу новітніх процесів і про шляхи подальшого розвитку людства загалом та окремої країни. На наш погляд, найефективнішим шляхом розвитку будь-якої країни є створення соціально орієнтованої економіки.

Розвиток соціальної економіки та соціальної політики держави є дуже актуальними теоретичними й практичними питаннями, які досліджують зарубіжні та вітчизняні вчені — Алле М., Волгін Н. А., Гелбрейт Дж., Грінберг Р. С., Гриценко Н. Н., Задорожний Г. В., Ігнатова Т. В., Клаус В., Мацонашвілі Т., Рубінштейн А. Я., Слезінгер Г. Є., Шарков Ф. І., Ерхард Л. та ін. Але, на нашу думку, ще не вирішені певні питання стосовно практичного втілення концепції соціальної ринкової економіки. Спробуємо тут охарактеризувати механізми функціонування соціальної економіки та довести, що розбудова соціальної економіки є безальтернативним варіантом подальшого розвитку будь-якої країни, що намагається посісти гідне місце в сучасному світовому господарстві.

Соціальна економіка — це така система господарювання, яка забезпечує соціально-економічне зростання при одночасному економічно орієнтованому соціальному розвитку. Найважливішу роль у формуванні соціальної економіки відіграє людський та інтелектуальний капітал [3, 8].

Головною метою економічного зростання має бути послідовне поліпшення умов життєдіяльності людей на основі ефективного використання трудових, інтелектуальних, природних, науково-технологічних, матеріальних та фінансових ресурсів. Соціальна економіка — це економіка ринкового типу з посиленням впливом держави на соціальну сферу, яка є особливою галуззю державної та господарської діяльності, в центрі якої перебуває людина з її потребами. Соціальна сфера — це сукупність різних видів, функцій та організаційних форм соціальної діяльності, спрямованої на охорону здоров'я та життя людей, поліпшення якості життя, підвищення рівня освіти та ін. Тобто основними секторами соціальної сфери є охорона здоров'я, освіта, наука і технологія, культура, ЗМІ, спорт, туризм, соціальна допомога, соціальне страхування, пенсійне забезпечення, охорона праці та ін.

Соціальна спрямованість економіки зумовлена передусім орієнтацією на підвищення життєвого рівня внаслідок економічного зростання. Для цього необхідно створити економічний механізм господарської діяльності, адекватний соціально-економічному середовищу та стратегії соціального розвитку країни. Крім того, економічна структура в соціальній економіці повинна відтворювати соціальну структуру та суспільні відносини, що притаманні цьому суспільству, зокрема задовольняти його споживацькі потреби, а також соціальні потреби різних соціальних груп та окремих громадян.

Соціальна політика є орієнтиром і стимулом розвитку соціальної економіки. Головна умова реалізації соціальної політики — ефективне проведення економічної політики. У рамках соціальної політики важливо розвивати такі інвестиційно-відтворюючі галузі соціальної сфери, як система освіти, науки, охорони здоров'я та культури.

Соціальна економіка ґрунтується на ідеї задоволення потреб населення, а не на підвищенні показників виробництва. Водночас ефективне функціонування ринкового механізму має сприяти забезпеченню зайнятості населення і підвищенню його життєвого рівня. Соціальна спрямованість економіки проявляється у підпорядкуванні виробництва споживачу, задоволенні соціальних потреб населення, а також у соціальному перерозподілі доходів, в акумуляції коштів для надання допомоги малозабезпеченим верствам населення та забезпеченні соціальних гарантій усьому населенню. Важливим критерієм соціальної економіки є пріоритет соціального захисту та соціальної справедливості над економічною ефективністю.

Соціальний захист і соціальна справедливість забезпечуються шляхом державного регулювання економіки, через перерозподіл створених благ, податкову політику, правове забезпечення. Тобто соціальна економіка потребує активного державного регулювання.

Головною рушійною силою ринкової економіки є приватнопідприємницька ініціатива, яка надає всьому економічному устрою максимальну ефективність, виділяє значні ресурси для соціальних програм, є важливим підґрунтям свободи особистості у всіх проявах її життєдіяльності. Таким чином, соціально орієнтована держава сама створює необхідні умови для забезпечення ефективності розвитку соціальної ринкової економіки. Держава займається перерозподілом фінансових коштів, отриманих в соціальній ринковій економіці, забезпечує баланс між ринковою ефективністю та соціальною справедливістю. Держава повинна орієнтувати економіку на досягнення соціальних цілей суспільства і нації.

Необхідність державного регулювання пов'язана з внутрішніми недоліками самого ринкового механізму, передусім з його "ідеальністю" (саморегулювання ринкової системи можливе лише в "ідеальних", досконалих умовах). Ринковий механізм не може сам регулювати галузі виробничої та соціальної інфраструктури, забезпечувати соціальний захист населення, охорону навколишнього середовища. В сучасному світі

державне регулювання економіки може проводитись як адміністративно-правовими методами, так і з використанням економічних ринкових важелів та механізмів. Воно проявляється в тому, що всі зусилля держави мають бути спрямовані на вдосконалення якісних показників економічного розвитку: підвищення рівня та якості життя, всебічний розвиток персоналу, охорону навколишнього середовища та ін. Це регулювання має охоплювати:

- соціальну складову економічної політики (соціальна політика, соціальні програми, соціальний захист населення, забезпечення зайнятості, регулювання сфери освіти, науки, охорони здоров'я, демографічна політика та ін.);
- політику регулювання доходів (контроль за динамікою цін, заробітною платою, податкова політика, трансферти);
- зовнішньоекономічну політику (валютна політика, митне регулювання, залучення іноземного капіталу, створення спільних підприємств);
- структурну політику, яка має формувати та підтримувати найефективніші пропорції національного господарства [2, 88].

Для ефективного виконання державою соціальних функцій потрібен високий економічний потенціал ринку. Лише тоді соціальна економіка зможе забезпечити достойний рівень життя та вільний розвиток людини будь-якого соціального класу або суспільства загалом. Цих рівнів життя можна досягти шляхом забезпечення зайнятості, достатнього рівня заробітної плати, а також шляхом розвитку системи соціального страхування, підтримки сім'ї, материнства та дитинства, піклування про людей похилого віку, молоді та ін.

Соціально орієнтованій економіці необхідна допомога держави в розвитку таких важливих галузей, як освіта, наука, культура, охорона здоров'я, пенсійне забезпечення та інші форми соціального захисту. Якщо ці галузі є пріоритетними, то економічне функціонування сприяє створенню інтелектуального капіталу нації, який є ядром соціальної економіки. Держава повинна постійно контролювати стан економіки та соціального життя, створювати та змінювати умови, які б забезпечували правильний напрямок для руху самостійних вільних агентів господарської діяльності.

Інтелектуальний капітал є нині найважливішим ресурсом соціального суспільства, бо саме інтелектуальні ресурси створюють в ньому ос-

новне багатство. Інтелектуальні здібності людини, що входять в систему ринкової економіки як головний елемент, забезпечують високий динамізм і високу якість соціального та економічного прогресу суспільства. Інтелектуальний капітал, як найефективніший сьогодні продукт прогресу, здатний забезпечити сталий розвиток суспільства та країни.

Соціальна економіка може ефективно функціонувати лише тоді, коли держава забезпечує пріоритетний розвиток інтелектуального потенціалу суспільства, впроваджує його у процес суспільного відтворення. Держава повинна не лише виконувати захисні функції, а й планувати, управляти, забезпечувати, розподіляти і створювати умови для якісного індивідуального та суспільного існування, вирішувати соціальні протиріччя, формувати справедливий соціальний устрій, що створює умови для ефективного накопичення і розвитку інтелектуальних здібностей особистості та суспільства загалом.

Соціально орієнтована економіка передусім має виконувати соціальні зобов'язання відносно працездатних людей як вирішальної сили економічного розвитку, забезпечувати їм можливість отримати високий рівень освіти, знайти відповідне до освіти місце працевлаштування, мати гідні умови праці, підвищувати свою кваліфікацію та отримувати достойне винагородження за працю. Достойну оплату праці можна забезпечити завдяки механізму мінімальної заробітної плати, яку встановлюють на рівні прожиткового мінімуму. Заробітна плата повинна забезпечувати працівникам та їхнім родинам гідний рівень життя, максимально задовольняти потреби, забезпечувати можливості для відпочинку, саморозвитку та самовдосконалення. Адже працездатні люди є найактивнішою частиною населення, тобто вагомою силою соціальної економіки. Стосовно непрацездатних людей та вразливих верств населення також необхідні високі соціальні гарантії, які б забезпечували своєчасну державну і суспільну підтримку.

Таким чином, окрім налагодження механізму ефективного реформування економіки, необхідно створити таку систему соціального захисту, яка б відповідала соціальній спрямованості економіки країни. Система соціального захисту як комплекс соціально-економічних відносин має забезпечувати гарантовані державою можливості людини задовольняти свої фізіологічні, соціальні і духовні потреби, необхідні для підтримки гідного життя.

Для створення ефективної системи соціального захисту необхідно впровадження нових соціальних технологій з пріоритетним розвитком обслуговування в нестационарних умовах, формування дієвої системи соціального страхування, яка б доповнювала діючу систему соціального забезпечення поступовим переходом до триканальної системи фінансування сфери соціального страхування (держава — підприємство — особистість). Насамперед необхідно забезпечити мінімальні соціальні стандарти, тобто створити такі принципи і методи соціального захисту, які надають всім громадянам країни однакові можливості отримувати певні види соціальних послуг і мінімальні обсяги соціальних благ, незалежно від міри їхньої участі у виробництві. Для цього потрібна консолідація економічної, фінансової, структурної та інвестиційної політики, а також системи прийняття, виконання законів і державного управління.

Запровадження найефективніших ринкових форм соціального захисту сприятиме тому, що соціально спрямована економіка сама забезпечить захист економічно активного населення шляхом створення різноманітних форм зайнятості, а вже держава намагатиметься мінімізувати соціальні ризики для всіх верств населення. Перетворення системи соціального захисту на один з основних чинників розвитку продуктивних сил та соціальної ринкової економіки можливе лише тоді, коли вона охоплює цілком усе населення, адже природа соціальних ризиків така, що вони поширюються на все населення країни. Запровадження повноцінних ринкових соціальних регуляторів зайнятості та оплати праці передбачає не тільки створення відповідної законодавчої бази, а й ефективної системи розвитку окремих видів соціального захисту та відповідних дієвих економічних механізмів їх застосування.

Ще раз нагадаємо, що “головним результатом і головною рушійною силою історичного процесу все більш очевидно стає розвиток самої людини” [1, 7]. Тому особливу увагу держава зобов'язана приділяти соціальній сфері, тобто самій людині та її потребам, освіті та охороні здоров'я. Саме ця сфера, що може ефективно розвиватися лише при сприянні держави, створює всі необхідні для ринкового механізму ресурси, передусім якісні трудові ресурси.

Як уже зазначалось, ринковий механізм не здатен сам регулювати соціальні галузі (освіту, охорону здоров'я, соціальну інфраструктуру та ін.) та забезпечувати соціальний захист насе-

лення. Для цього використовуються як адміністративно-правові методи державного регулювання, так і економічні ринкові важелі та механізми, спрямовані на вдосконалення якісних показників економічного розвитку: підвищення рівня та якості життя, всебічний розвиток людини та охорону навколишнього середовища. У зв'язку з цим найважливішою є орієнтація на інтелектуальний розвиток особистості та суспільства загалом, оскільки це ключовий фактор функціонування соціальної економіки. Соціальна економіка передбачає справедливий перерозподіл створених благ, урівноважену податкову політику та правове забезпечення, а для цього необхідний баланс між ринковою ефективністю та соціальною справедливістю, який сприятиме досягненню соціальних цілей суспільства на сучасному етапі розвитку.

В сучасних умовах розвитку українського суспільства, коли різко змінюються соціальні, політичні та економічні умови, дуже важливо ви-

окремити пріоритетні напрямки суспільного розвитку. На наш погляд, це може бути становлення ефективної соціальної економіки, яка б забезпечила різноманітні соціальні гарантії та сприяла формуванню інтелектуально багатого суспільства. У зв'язку з цим треба використовувати досвід інших країн, що розбудовують соціальну державу, а також враховувати ментальність українського народу.



Література

1. **Васильчук Ю. А.** Социальное развитие человека в XX веке // *Общественные науки и современность*. — 2001. — № 1. — С. 3–26.
2. **Економіка** і кібернетика на початку XXI століття / За наук. ред. Г. В. Задорожного, В. Г. Михайленка. — Харків: ХНУ, 2005. — 206 с.
3. **Слезингер Г. Э.** Социальная экономика: Учебник. — М.: Дело и Сервис, 2001. — 368 с.

The object of research the peculiarities of the formation of social market economy. The purpose of research analyzes of the peculiarities, conditions and the formation of social economy under the influence bath of socio-cultural and economic factors. The strategy of the formation of social market economy with the accent on the problems of it particularities and the ways of formation has been invented.

Надійшла 2 березня 2006 р.

В. О. МАТЮХІН

О. В. КОБЗЄВА

Прикарпатський інститут ім. М. Грушевського МАУП, м. Львів

ОРГАНІЗАЦІЙНА МОДЕЛЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 32–36

Запропонована організаційна модель вищого навчального закладу (ВНЗ) в умовах реформування вищої освіти в Україні. Особливістю моделі є впровадження структури “Кар’єра-центр” у навчальний процес та введення фахової практики одночасно з аудиторним навантаженням. Розглянуто особливості управління ВНЗ як організації, в якій логічно взаємопов’язані категорії менеджменту, та подана модель “Кар’єра-центр”.

У суспільстві, в якому все більше працівників займаються інтелектуальною працею, роль знань в економічному розвитку країни зростає та випереджає значущість засобів виробництва і природних ресурсів.

За оцінками Світового банку, фізичний капітал формує 16 % загального обсягу багатства кожної країни, природний — 20 %, а людський — 64 % [6], тобто економічне зростання країни все більше залежить від здатності отримувати нові знання й застосовувати їх на практиці.

Актуальність цієї проблеми визначається тим, що нині у зв’язку з підписанням Україною Болонської декларації постає питання про реорганізацію існуючих класичних форм навчального процесу, що надає можливість готувати кадри в умовах ринкових відносин та оперативно реагувати на вимоги часу.

Серед ключових позицій Болонського процесу — забезпечення якості навчання та працевлаштування випускників. Знання та уміння випускників повинні знайти практичне застосування як в Україні, так і в інших країнах Європи. Нині лише 25 % фахівців мають економічно обґрунтовані передумови працевлаштування. З іншого боку, діяльність ВНЗ у напрямі забезпечення якості навчання вважається успішною, якщо відповідає Міжнародному стандарту якості серії ISO 9000 та задовольняє вимогам ринку праці.

Українські дослідники вже розглядали та обговорювали стратегічні напрями розвитку вищої освіти в Україні. Але залишається невирішеним

питання організації практичної підготовки студентів під час навчання у ВНЗ та працевлаштування випускників.

Спробуємо розглянути організаційну модель ВНЗ в умовах реформування вищої освіти в Україні та особливості менеджменту вищого навчального закладу.

На підставі моделі управління організацією [3], в якій логічно взаємопов’язані категорії менеджменту, ВНЗ можна розглядати як відкриту систему, що має вхід (трудові, фінансові, інформаційні та матеріальні ресурси) та вихід (випускників різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, наукову інформацію, прибуток для розвитку ВНЗ та соціальний внесок в культурний розвиток суспільства). ВНЗ також складається із взаємодіючих керуючої та керованої систем. Керуюча система містить елементи, які забезпечують процес управління (ректорат, дирекція, деканати, керівні працівники навчальної частини). Керована система охоплює елементи, що безпосередньо забезпечують навчальний процес (професорсько-викладацький склад, методисти, інженерно-технічні працівники, студенти).

Перший етап управління навчальним процесом у ВНЗ полягає у реалізації функцій менеджменту — планування, організації, мотивування, контролю та регулювання.

На другому етапі формуються методи менеджменту освіти, тобто сукупність способів впливу керуючої системи на керовану з метою забезпечення якісної освіти. Такими методами можна

вважати навчальну документацію, навчально-методичне та науково-методичне забезпечення (навчальні плани, робочі навчальні плани, графіки навчального процесу, розклади занять, навчальні програми дисциплін, робочі навчальні програми дисциплін, навчальні посібники та підручники, науково-дослідні роботи з тематики навчальних спеціальностей).

На третьому етапі для забезпечення дієвого управлінського впливу методи менеджменту повинні пройти етап формалізації та перетворитись в управлінські рішення (затверджені накази, розпорядження, положення, інструкції, методичні вказівки щодо виконання контрольних, курсових та дипломних робіт). Після цього управлінські рішення надходять з керуючої системи в керовану, здійснюють необхідний вплив, який забезпечує досягнення результатів навчання.

Між керуючою та керованою системами відбувається постійний обмін інформацією. Процес зв'язку між працівниками, студентами, викладачами та підрозділами ВНЗ забезпечують комунікації, у тому числі з використанням інформаційних технологій. Інформація про недоліки управлінських рішень каналами зворотного зв'язку надходить в керуючу систему (наприклад, деканат), де апарат управління розробляє необхідні заходи, які каналами прямого зв'язку спрямовуються в керовану систему (зокрема, викладачам, студентам) для ліквідації виявлених недоліків.

На четвертому етапі менеджменту навчального процесу забезпечується управлінський вплив керуючої системи на керовану на засадах керівництва ВНЗ, яке визначає напрямки діяльності апарату управління, ефективність управлінських рішень та рівень досягнення цілей ВНЗ.

Така модель дає можливість розглядати категорії навчального процесу як категорії менеджменту.

Запропонована організаційна модель ВНЗ наведена на рис. 1. До керуючої системи належить адміністративно-управлінський апарат (ректорат, дирекція) та навчальна частина (деканати), а до керованої системи навчального процесу — кафедри, відділення (факультети), які забезпечують навчання за різними освітньо-кваліфікаційними рівнями (коледж, бакалаврат, магістратура), та структура “Кар’єра-центр”.

Запропонована організаційна модель ВНЗ має дві суттєві відмінності: 1) впровадження структури “Кар’єра-центр” у навчальний процес; 2) введення фахової практики на всіх освітньо-

кваліфікаційних рівнях паралельно з аудиторним навантаженням.

Основні напрями діяльності структури “Кар’єра-центр”:

- проектування кар’єри студентів, навчання вмінню пошуку роботи та самопрезентації;
- організація практичної підготовки на навчальних курсах;
- проведення фахової практики та міжнародного стажування в державних та комерційних організаціях;
- розвиток зв’язків та підтримка контактів з випускниками Академії, які побудували успішну кар’єру;
- дослідження ринку праці, інформування студентів про вакансії за фахом, організація контактів з кадровими агенціями та роботодавцями.

Розробка проекту структури “Кар’єра-центр” передбачає підготовку студентів для працевлаштування на всіх етапах навчання, починаючи зі слухачів підготовчого відділення та завершуючи випускниками Академії.

Модель “Кар’єра-центр” наведена на рис. 2. Вона має десять сходинок до кар’єри:

- професійна орієнтація;
- проектування кар’єри;
- спеціалізована комп’ютерна підготовка;
- вивчення другої та третьої іноземної мови;
- наукова робота студентів;
- фахове щотижневе стажування під час навчання на II–IV курсах;
- практичні курси (вивчення досвіду успішних українських та іноземних фірм);
- регулярні контакти з випускниками Академії, які побудували успішну кар’єру;
- дослідження ринку праці, контакти з роботодавцями;
- підготовка до вступу в аспірантуру.

Друга особливість моделі ВНЗ стосується фахової практики. Студенти проходять фахову практику відповідно до рейтингового відбору на II–IV курсах (2 дні щотижня). Крім того, вони проходять наскрізну практику на всіх освітньо-кваліфікаційних рівнях: після I курсу — ознайомча практика; після II курсу — навчальна практика; після III курсу — навчально-виробнича; після IV курсу — виробнича практика; на рівні “магістр” — науково-дослідна та педагогічна практика.

Запропоновані моделі ВНЗ та “Кар’єра-центр” впроваджені у навчальний процес при очно-дис-

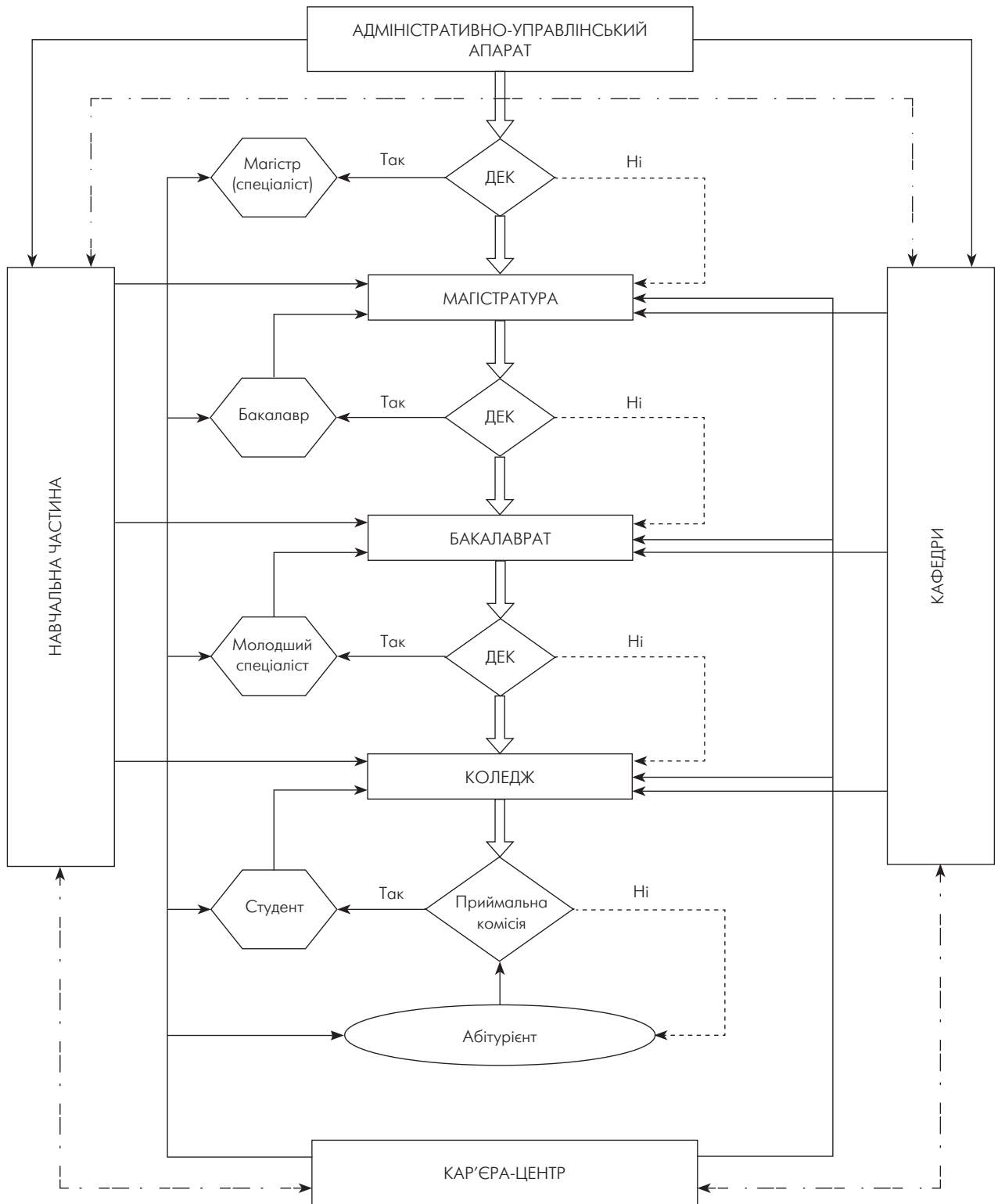


Рис. 1. Організаційна модель вищого навчального закладу

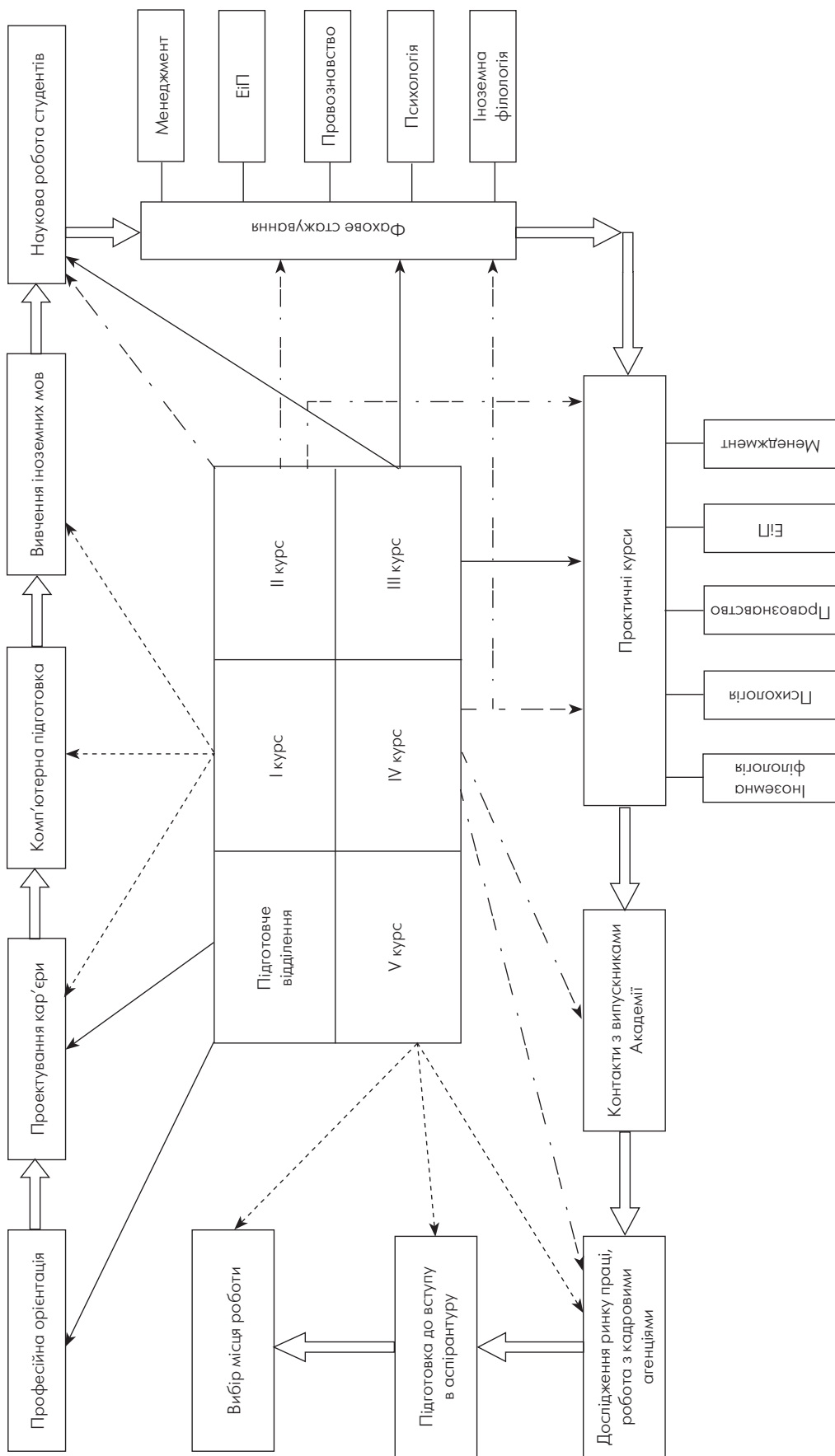


Рис. 2. Модель "Кар'єра-центр" (10 сходинок до кар'єри)

танційній формі навчання [4]. При цьому методи менеджменту навчального процесу реалізовані шляхом розробки комплексу навчально-методичної документації: навчальні плани для очно-дистанційної форми навчання, робочі програми дисциплін, робочі програми професійної практики. Також оформлені управлінські рішення щодо експериментального впровадження очно-дистанційної форми навчання у Прикарпатському інституті МАУП.

Відома парадигма “Потрібно навчати студентів не того, що було з викладачем колись, а того, що чекає студента в майбутньому” має сьогодні особливий смисл. Під час навчання студент отримує знання через досвід попереднього покоління (минулий час), сучасного покоління (теперішній час) та прогнозовані знання наступних поколінь (майбутній час). Запропонована модель ВНЗ дає змогу реалізувати вимоги теперішнього часу, а з впровадженням у навчальний процес сучасних інформаційних технологій отримати знання для побудови успішної професійної кар’єри в майбутньому.

У подальших дослідженнях планується розробка управлінських стратегій інноваційного розвитку вищого навчального закладу.



Література

1. **Головатий М. Ф.** Освіта XXI століття: нова парадигма розвитку і функціонування для України // Стратегічні напрями розвитку вищої освіти в Україні: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Судак, 2004. — К.: МАУП, 2004. — С. 8–17.
2. **Коміренко В.** Приєднання до Болонського процесу як євроінтеграційна стратегія України: аспекти, проблеми, прогнози // Освіта і управління. — 2005. — Т. 8, № 3–4. — С. 175–181.
3. **Кузьмін О. Є., Мельник О. Г.** Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навч. посіб. — 2-ге вид., допов. і переробл. — Л.: Нац. ун-т “Львівська політехніка”; “Інтелект-Захід”, 2003. — 352 с.
4. **Матюхін В. О., Кобзева О. В.** Особливості організації очно-дистанційного навчання для менеджерів туристичної та курортно-рекреаційної галузі // Культура народів Причорномор’я (Кримський науковий центр НАН України). — 2004. — Т. 3, № 55. — С. 120–125.
5. **Сухарніков Ю. В.** Проблеми вищої освіти України в контексті Болонського процесу // Стратегічні напрями розвитку вищої освіти в Україні: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Судак, 2004. — К.: МАУП, 2004. — С. 18–34.
6. **Федулова Л. І.** Актуальні проблеми менеджменту в Україні. — К.: Фенікс, 2005. — 320 с.

The organizational model of Higher Educational Institution (HEI) within the frames of reforming Ukrainian Higher Education it is offered. The peculiarity of that model is introduction of the structure “Career-Center” in educational process and marking professional practice together with audience loading. There are examined the peculiarities of HEI management are logically connected and the model of “Career-Center” is presented.

Надійшла 17 лютого 2006 р.

СТАНОВЛЕННЯ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ ПЕРЕХІДНОЇ ЕКОНОМІКИ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 37–40

Розглянуто основні проблеми і перешкоди, що гальмують розвиток малого підприємництва в Україні. Наведені результати опитування підприємців відносно їх ставлення до державної підтримки, перелічені досягнення і прорахунки в політиці держави щодо становлення малого підприємництва. Запропоновані заходи з усунення недоліків у сфері підтримки підприємництва державою.

Стан українського малого підприємництва не можна розглядати окремо від загальних економічних, політичних та соціальних проблем і реалій.

Україна перебуває нині у глибокій системній кризі. Сумна статистика свідчить про втрати наукового потенціалу України через від'їзд провідних учених за кордон, про використання українських громадян за кордоном на неprestижних роботах. Система управління економікою України недосконала і спрямована не на підтримку чесного бізнесу, а на створення можливостей для приховування нечесно зароблених грошей від оподаткування.

Розглянемо передумови для розвитку в Україні малого підприємництва.

У найбільш складному становищі опинилася та частина підприємців, що займається виробництвом. Знову створюване виробництво потребує інвестицій. Але багаті не бажають підтримувати малий бізнес, бо мають зиск від великого бізнесу або шахрайства. При цьому держава не тільки не допомагає і не сприяє розвитку малого бізнесу, а навпаки через систему оподаткування та адміністративного тиску настільки ускладнює становище малих підприємств, що змушує їх згорти відкриту діяльність та переходити у тінювий сектор.

Політика відносно великих підприємств також не сприяє їх модернізації та відродженню. Ці підприємства, як правило, доводяться до банкрутства, скуповуються ділками, пов'язаними з владою, за безцінь (прикладів багато), після

чого вони остаточно розграбовуються і лише в окремих випадках модернізуються та розвиваються (АТ "Оболонь", "Прогрес" та ін.). Так були фактично знищені такі великі підприємства, як "Дніпротяжбуд", "Дніпромиськбуд" у Дніпропетровську та ін.

Крім частини номенклатури та тінювих ділків, які жилися і багатіли з фінансових джерел економіки України, переважна більшість пересічних громадян залишилися без засобів для існування.

Багаторазові запевнення Л. Кравчука щодо надійності українського купона завершилися його обвальним падінням, яке тривало впродовж кількох років.

В цей час неможливо було накопичити якусь суму грошей, бо вони швидко втрачали свою вагомість, перетворюючись на звичайні папірці.

Іншим засобом обкрадання українських громадян виявилися трасти, які були створені за ініціативи і за підписом прем'єр-міністра Л. Кучми і керувались ним.

Комерція мала в той час характер шахрайства. Були поширені незаконні операції з перепродажу енергоносіїв, вторинної сировини та тінювих обладках як приватних ділків, так і державних службовців.

Так нищилась економічна, фінансова, виробнича, соціальна основа Української держави.

Довіра населення України до влади, бізнесу, банків все більше падала, що підривало саму можливість стабільного та ефективного розвитку малого підприємництва в Україні.

В економічно розвинених країнах зі сформованими ринковими відносинами мале підприємство користується серйозною підтримкою з боку держави. Воно забезпечує зайнятість понад половини загальної чисельності економічно активного населення.

Перехід до ринку неможливий без створення конкурентного середовища і сприятливих умов для розвитку середнього і малого підприємства [1]:

- стабільної національної кредитно-грошової системи;
- ефективної інфраструктури підприємства (банки, біржі, страхові компанії, аудиторські фірми);
- ефективного захисту власності від силових “наїздів” державних і недержавних структур та кримінальних угруповань;
- спрощеної процедури реєстрації та регулювання підприємницької діяльності;
- правової захищеності підприємства.

Обстеження 100 малих підприємств Дніпропетровська, проведене науковцями Дніпропетровської державної фінансової академії, засвідчило про те, що суб’єкти малого підприємства не мають достатньої підтримки з боку держави [3]. Аналіз діяльності цих 100 підприємств за видами загальних стратегій дав наступні результати.

Більше половини (56 %) підприємств сповідують стратегію зростання, більше третини (36 %) — виживання, 6 % — сполучення цих стратегій, близько 2 % — інші стратегії.

Вивчення динаміки прибутків дало змогу встановити, що підприємства, які обрали стратегію зростання, характеризуються високим кореляційним зв’язком між стратегією та стійкими показниками з динаміки прибутку (84,7 %). Протилежна картина спостерігається у підприємств з стратегією “виживання”. Тут зв’язок між стратегією і показником зниження прибутку дорівнює 61,8 %.

Таким чином, понад третини підприємств (36 %), що дотримуються стратегії виживання, за показниками “динаміка прибутків” і “якість продукції” перебуває на межі банкрутства.

Більшість обстежених підприємств негативно оцінюють систему оподаткування: підприємства зі стратегією зростання — 70,4 %, зі стратегією виживання — 79,4 %.

Практично всі підприємства (94 %) не одержують кредитів у банку через високі процентні ставки і складнощі з їх отриманням.

Більшість підприємств негативно оцінюють соціально-економічну ситуацію в Україні: зі стра-

тегією виживання — 85 %, зі стратегією зростання — 61 %.

Аналіз інших характеристик роботи малих підприємств — кадрова політика, методи підбору персоналу, регламентація діяльності — свідчить про явні прорахунки державних служб в організації малого підприємства в Україні.

Зазначимо, що держава робить певні кроки щодо підтримки малого підприємства, але ці кроки недостатні для суттєвого впливу на діяльність малих підприємств [4].

Водночас у західних країнах малому бізнесу відводиться одна з головних ролей в розвитку економіки. Так, у Швеції, одній з розвинених країн Заходу, держава надає громадянам, що бажають організувати свою справу, таку допомогу: 70 % необхідного для створення підприємства капіталу надається у вигляді субсидій, 20 % капіталу — у формі кредиту і тільки 10 % початкового капіталу для організації справи підприємець забезпечує власним коштом.

Україна у стратегії і тактиці розвитку малого підприємства значно відстає як від розвинених, так і слаборозвинених країн.

По-перше, мале підприємство як складова приватного сектору економіки перебуває в нашій країні у процесі становлення.

По-друге, мале підприємство є структуроутворюючим елементом ринкової економіки, а це робить його становлення пріоритетним заходом економічної політики України.

У перехідний період до ринкової економіки мале підприємство стимулює економічну конкуренцію, структурну перебудову економіки, сприяє ослабленню монополізму, формуванню середнього класу суспільства.

По-третє, мале підприємство є провідним сектором економіки, найбільш масовим, динамічним і гнучким. У секторі малого та середнього підприємства промислово розвинених країн зосереджено велику частину економічно активного населення (від 19 % — у Великій Британії до 78 % — у Японії), яке дає державі 50–60 % ВВП.

В Україні у сфері малого підприємства зайнята лише десята частина населення, приблизно така ж частина ВВП виробляється у цьому секторі економіки.

По-четверте, державна підтримка малого підприємства полягає не тільки в наданні фінансових субсидій, а передусім у визначенні правових засад малого підприємства, в усуненні адміністративних перешкод на шляху його розвитку [2].

По-п'яте, необхідність державної підтримки зумовлена також тим, що мале підприємництво є сьогодні найвразливішим сектором економіки через дію таких несприятливих факторів, як інфляція, циклічні коливання, податковий тиск, фінансові труднощі й конкуренція великих корпорацій.

Для подолання перешкод на шляху малого підприємництва необхідна його підтримка в таких напрямках:

- формування нормативно-правової бази;
- удосконалення фінансово-кредитної і податкової політики;
- сприяння впровадженню нових технологій та інновацій;
- організація підготовки і перепідготовки кадрів;
- забезпечення рівноправного доступу малих підприємств усіх форм власності до фінансово-кредитних ресурсів.

Важливим кроком на шляху підтримки малого підприємництва є запровадження системи спрощеного оподаткування суб'єктів малого підприємництва. Платники податків самостійно обирають схему оподаткування.

Система спрощеного оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого бізнесу представлена різними формами, кожна з яких розрахована на окрему групу підприємців. Так, можливість переходу на фіксований податок мають підприємці, які здійснюють підприємницьку діяльність з продажу товарів і надання супутніх такому продажу послуг на ринках та є платниками ринкового збору. Валовий дохід такого підприємця за попередні 12 місяців до придбання патенту не повинен перевищувати 7 тис. неоподаткованих мінімумів громадян.

Розмір фіксованого податку визначається в межах від 20 до 100 грн.

Строк діяльності підприємця з фіксованим податком від 1 до 12 місяців.

Іншою формою спрощеного оподаткування є єдиний податок (ЄП), впроваджений 3 липня 1998 р. указом Президента за № 727.

Можливість переходу в оподаткуванні на сплату єдиного податку мають фізичні особи, в яких працювало не більше 10 осіб упродовж року, а обсяг виручки за рік складав не більше 500 тис. грн, а також юридичні особи будь-якої форми власності, в яких працювало не більше 50 осіб, а обсяг виручки за рік не перевищував 1 млн грн.

Результати роботи за сплатою єдиного податку продемонстрували переваги такої форми оподаткування. Особливою перевагою є збільшення суб'єктів оподаткування (перехід від 39 видів податків і зборів до одного).

Починаючи з 1999 р. після впровадження єдиного податку спостерігається зростання податкових надходжень від суб'єктів бізнесу, які працюють за принципом єдиного податку:

- 1998 р. — 116 млн грн;
- 1999 р. — 146,5 млн грн;
- 2000 р. — 571 млн грн.

Упродовж 2000 р. було погашено суб'єктами малого підприємництва 1,66 млн грн заборгованості щодо сплати податків.

У 2001 р. надходження досягли вже мільярдної позначки — 1,088 млрд грн. У 2003 р. був перевиконаний план щодо податкових надходжень від суб'єктів, які працювали за принципом єдиного податку [2]. У січні 2005 р. відбулося збільшення виплат в бюджет кожним платником єдиного податку в кілька разів.

Таким чином, державні органи вже здійснюють певні кроки на шляху підтримки малого підприємництва, але ці кроки сьогодні ще неперевірні і непослідовні.

Виходячи з викладеного необхідно скоригувати стратегію держави відносно малих підприємств таким чином:

1. Малим підприємствам, особливо на етапі їх становлення, треба дати можливість отримувати державні субсидії, дешеві кредити. Крім того, на певний період малі підприємства треба звільнити від податків. З часом у разі успішного розвитку малі підприємці будуть справжніми платниками податків, а користь від цього отримають як самі підприємці, так і все суспільство.

2. Необхідно з допомогою регіональних центрів зайнятості на базі вищих навчальних закладів створити систему навчання, підготовки, підвищення кваліфікації персоналу малих підприємств у формі курсів, семінарів, тренінгів та різноманітних консультацій.

3. Підтримка малого підприємництва з боку держави дасть змогу розв'язати головні проблеми економіки України — нестабільність і непрогнозованість.

Для підприємця сьогодні дуже важливими є основні умови роботи — стабільний розвиток економіки загалом і можливість захистити свою власність і права. Тому підприємець сам є основою ста-

більності, особливо, здатною до пошуку компромісу і примирення різних соціальних груп суспільства.

4. Мале підприємство виготовляє товари і надає послуги, що максимально наближені до споживача. Тобто підприємець природно зацікавлений у зростанні багатства населення, його купівельної спроможності, у зв'язку з чим він активно підтримує політику держави щодо демонополізації економіки, підвищення зарплат і легалізації капіталів.

Отже, держава має всебічно підтримати підприємця, а він своєю працею, виплатами в бюджет і створенням робочих місць забезпечить стабільний розвиток суспільства.



Література

1. **Малое** підприємство в промисловому районі / Под ред. А. Рединой. — Днепропетровск: ДГФЭМ, 2002.
2. **Саянов В.** Участь у регуляторних процесах — важлива умова розвитку демократії в Україні // Влада. — 2004. — № 3(214). — С. 22.
3. **Чалий О. І.** Аналіз розвитку малих підприємств // Вісн. Східноукраїнського ун-ту ім. В. Даля. — 2004. — № 1 (71).
4. **Чалий О. І.** Удосконалення соціально-трудоких відносин у сфері малого підприємництва в Україні // Економічні науки. — 2005. — № 1(13).

Small enterprises especially at the first stage of their establishing period should have an opportunity of obtaining state grants, cheap credits. It is necessary with the help of the regional centers of employment on the basis of higher educational institutions to create system of training of the personnel of small business enterprises in the form of courses, seminars, trainings, consultations. Support and development of small business will allow to provide effective employment of the population, development of economy and social stability in the state.

Надійшла 3 березня 2006 р.

К. А. МАМОНОВ

Харківський інститут МАУП

Б. Г. СКОКОВ

Харківська державна академія міського господарства

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗМІЩЕННЯ КАПІТАЛУ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 41–44

Розглядаються теоретичні аспекти розміщення капіталу, проаналізовано концепції розміщення капіталу та особливості його використання в сучасних економічних умовах України. Особлива увага приділяється проблемам розміщення капіталу в умовах трансформаційних процесів України. Запропоновані підходи щодо підвищення ефективності розміщення капіталу в запасах товарно-матеріальних цінностей і дебіторської заборгованості, методи управління матеріальними запасами і дебіторською заборгованістю, а також підходи щодо підвищення мотивації робітників підприємства.

Гострота проблеми розміщення капіталу в сучасних ринкових умовах України зумовлена браком інвестицій у будівельну галузь. Теоретичні аспекти розміщення капіталу беруть початок з кінця XVIII ст. Фізіократи й класики розвивали свого часу теорію будови капіталу [5; 10; 11; 14; 16; 17]. Але вони розглядали не питання доцільності розміщення капіталу, а його склад. Системний підхід до будови капіталу розробив А. Сміт [16]. Він підкреслював динамічний характер оборотного капіталу і статичний — основного капіталу.

Пізніше К. Маркс різницю між основним і оборотним капіталом виводив на підставі особливостей перенесення капітальної вартості на продукт, що обертається як товар [9].

Критикуючи А. Сміта, К. Маркс звинувачував його в обмеженості поглядів щодо повторної появи вартості постійного капіталу в оновленій формі, а також у тому, що він не бачить важливого моменту процесу відтворення, а показує тільки ілюстрацію, яка відображає відмінність основного капіталу від оборотного. З цього видно, що важливе значення має саме процес відтворення капіталу. У сучасних умовах, як свідчать дослідження, не відбувається не тільки розширене, а й просте відтворення капіталу. На нашу думку, для забезпечення цих процесів сьогодні мають важливе значення напрямки розміщення початкового капіталу.

Напрямки розміщення капіталу першим показав А. Тюрго [17]. Проте він не ставив за мету подальше дослідження доцільності розміщення капіталу за кожним напрямком. Пізніше на особливості розміщення капіталу в різних галузях вказував Д. Рікардо [14]. Ці особливості суттєво впливають на складність управлінської праці і зумовлюють більші витрати капіталу на її оплату. До такого висновку прийшов ще у кінці XIX ст. А. Маршалл [10].

Технологічний процес, пов'язаний з великою кількістю сировини, матеріалів, потребує обґрунтування кількості запасів, організації їх транспортування, зберігання та використання. Таке явище, як дебіторська заборгованість, потребує управлінських зусиль щодо її регулювання, а трудомісткі процеси потребують управлінських рішень з організації оплати праці.

Проте використання основного капіталу на підприємстві також має велике значення. Аналізуючи стан основних фондів будівельної галузі України, зазначимо, що за останні роки вони відчутно зносилися. На досліджених будівельних підприємствах м. Харкова за останні роки основні фонди суттєво не оновлювались. У результаті дослідження встановлено межу, нижче якої накопичення оборотних активів і зниження основних призводить до значного зменшення співвідношення нового та інвестованого капіталу. Тобто постійне накопичення оборотного капіталу і зниження

основного капіталу призвело до гальмування розвитку будівельних підприємств. Тому думка, що тільки за рахунок оборотних коштів можна забезпечити розвиток підприємства, не має під собою підстави.

Управлінський аспект розміщення капіталу був розширений у праці Й. Шумпетера “Теория экономического развития”. Він показав особливості розміщення капіталу на початку діяльності підприємства, а також у наступних періодах його відтворення [21]. Шумпетер підкреслював необхідність перегляду варіантів розподілу капіталу з метою забезпечення розвитку підприємства: “Производит — значит комбинировать имеющиеся в нашей сфере вещи и силы. Производит нечто иное или иначе — значит создавать другие комбинации из этих вещей и сил... Форма и содержание развития в нашем понимании в таком случае задаются понятием “осуществление новых комбинаций” [21]. Таким чином, щоб забезпечити розвиток підприємства, треба докласти управлінських зусиль для пошуку оптимального співвідношення напрямків розміщення капіталу у виробничій діяльності.

Узагальнення досвіду діяльності будівельних підприємств за останнє десятиліття приводить до висновку, що не тільки зовнішні умови спричиняють їх згасання, а й відсутність ефективного механізму управління капіталом. Велике значення капіталу, за допомогою якого можна орієнтувати виробництво у бажаному напрямку, підкреслював і Й. Шумпетер: “Капитал есть не что иное, как рычаг, позволяющий предпринимателю получать в свое полное распоряжение нужные ему блага, не что иное, как средство, дающее предпринимателю возможность использовать эти блага для достижения новых целей, а также ориентировать производство в новом направлении” [21]. Крім того, категорію “капітал” він пропонував використовувати для оцінки ефективності діяльності підприємства: “...критерий, по которому оценивается деятельность предпринимателя, это тот талант, который он не зарывает в землю, а пускает в оборот” [21]. На жаль, ці обґрунтовані висновки не знайшли реалізації в сучасній практиці господарювання. Проблема розміщення капіталу не вичерпана і досі. Вона широко висвітлюється у сучасних наукових працях. Проте частіше досліджуються проблеми розміщення капіталу в запасах товарно-матеріальних цінностей, у дебіторській заборгованості або в оплаті праці.

Проблему ефективності використання матеріальних запасів розглядали відомі вітчизняні

вчені С. Барнгольц, М. Педан, І. Швець та ін. [1; 12; 20], а також молоді науковці: М. Василевський, О. Ляшенко, Н. Погореленко, З. Ріль та ін. [3; 8; 13; 15]. В умовах переходу до ринкових відносин спостерігається стихійне накопичення запасів товарно-матеріальних цінностей, тому зберігається проблема обґрунтування обсягів їх накопичення й використання. Упродовж тривалого часу на підприємствах застосовувалась “традиційна” концепція управління матеріальними запасами, що ґрунтується на системі Тейлора. Проте деякі сучасні вчені віддають перевагу “новій” концепції управління, яка полягає у тому, що формування матеріальних запасів може бути шкідливим [7].

На сучасних будівельних підприємствах спостерігається зростання обсягу матеріальних запасів. У 2005 р. на деяких будівельних підприємствах м. Харкова їх рівень у середньому складав 53 коп. на 1 грн реалізації, тоді як у 1995 р. він дорівнював 47 коп. на 1 грн. Така тенденція посилює фінансову кризу на будівельних підприємствах, оскільки відбувається надлишкова імобілізація капіталу в матеріальних запасах. До “нової” концепції належать методи управління запасами “Точно в термін” і “Канбан”, що потребують перебудови системи управління підприємством і зламу традиційних стереотипів мислення, тобто перехід від “чим більше, тим краще” до “чим менше, тим краще” [7].

Деякі сучасні вчені ведуть дослідження у напрямку підвищення обґрунтованості нормативів матеріальних запасів з урахуванням особливостей підприємства [13], інші пропонують удосконалити систему управління на підставі оптимізації матеріальних і грошових потоків [3].

У зарубіжній практиці використовують дві основні моделі систем управління матеріальними запасами — модель з фіксованим обсягом і модель з фіксованим періодом. Якщо у першій моделі умовою для закупівлі матеріалів є їх визначений критичний рівень, то у другій — критичний період часу [19]. Багато праць присвячено доцільності впровадження логістичних систем [4; 7]. Аналіз сучасних наукових праць дає змогу дійти висновку, що основною проблемою є впровадження та адаптування цих систем до умов вітчизняного ринку.

Другим напрямком неефективної імобілізації капіталу є зростання дебіторської заборгованості. Рівень її на підприємствах будівельної галузі складав у 2000 р. в середньому 37 коп. на 1 грн реалізації, а на досліджуваних будівельних

підприємствах м. Харкова в 2005 р. — 66 коп. на 1 грн. Досвід передових українських підприємств і більшості західних фірм свідчить, що відсоток дебіторської заборгованості в їх активах складає 20–21 %. На досліджуваних будівельних підприємствах м. Харкова у 1995 — 2005 рр. питома вага дебіторської заборгованості в активах перевищувала цей показник в середньому у понад 2,5 раза. Тому необхідність розробки ефективного механізму управління дебіторською заборгованістю є актуальною.

На нашу думку, на будівельних підприємствах, де спостерігається значне зростання дебіторської заборгованості, треба використовувати консервативну кредитну політику, що спрямована на мінімізацію кредитного ризику. Ця проблема висвітлюється у працях [2; 6; 22]. Широке використання у практиці зарубіжних компаній здобув метод “ n/m чистих e ”, де n — знижка; m — термін знижки; e — термін оплати без пред’явлення санкцій [18]. Цей метод може використовуватися на вітчизняних будівельних підприємствах, оскільки він ґрунтується на принципі матеріальної зацікавленості замовників. Тобто якщо боржник сплатить вартість товару раніше обумовленого терміну e , то він одержить знижку n . Якщо покупець товару оплатить його після терміну боргу e , то до нього будуть застосовані санкції.

Досліджуючи проблему розміщення капіталу на підприємстві, зазначимо, що частина його зосереджена в заробітній платі. На досліджуваних будівельних підприємствах м. Харкова цей показник у середньому складає 20 % інвестованого капіталу. Проте заробітна плата не виконувала своєї мотиваційної та стимулюючої функцій, оскільки її середній показник був нижче за прожитковий мінімум. Ще класиками було помічено, що заробітна плата, яка сприяє підвищенню життєвого рівня працівників, веде до зростання виробництва [10]. На більшості вітчизняних підприємств відсутність матеріальної зацікавленості призводить до зниження продуктивності праці та якості виконаної роботи.

Для вирішення проблеми матеріального заохочування робітників може використовуватися досвід розвинених зарубіжних країн. Їх системи мотивації спрямовані на те, що рівень оплати праці зростає й знижується залежно від ефективності виконаної роботи. У вирішенні цієї проблеми плідним буде досвід Японії, де оплата праці здійснюється з урахуванням кваліфікації та якості виконаної роботи.

Безумовно, всі ці дослідження й пропозиції спрямовані на підвищення ефективності розміщення капіталу. Але без комплексного підходу до розміщення всього капіталу, без сукупного критерію оцінювання ефективності розміщення важко здійснити контроль за напрямком дії цих пропозицій і при необхідності переорієнтацію управлінських рішень.

Таким чином, вітчизняний досвід розміщення капіталу потребує зміни управлінських концепцій, що використовуються на підприємствах. Підґрунтям для цього може бути розробка моделей управління на підставі переосмислення класичної й сучасної теорій капіталу з урахуванням зарубіжного досвіду.



Література

1. **Барнгольц С. Б.** Экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий и объединений: Учебник для экон. спец. вузов. — М.: Финансы и статистика, 1986. — 406 с.
2. **Бланк И. А.** Управление использованием капитала. — К.: Ника-Центр, 2002. — 656 с.
3. **Василевський М.** Управління матеріальними потоками в логістичних збутових мережах: Автореф. ... дис. канд. экон. наук / Нац. ун-т “Львівська політехніка”. — Л., 2002. — 21 с.
4. **Гаджинский А.** Логистика: Учебник. — М.: Маркетинг, 2002. — 408 с.
5. **Кенз Ф.** Избранные экономические произведения: Пер. с франц. — М.: Соцэргиз, 1960. — 551 с.
6. **Ковалев В. В.** Финансовый анализ. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Финансы и статистика, 1999. — 512 с.
7. **Логистика:** Учеб. пособие / Под ред. Б. А. Аникина. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 368 с.
8. **Ляшенко О. М.** Нелінійні статичні та динамічні моделі управління запасами підприємств: Автореф. дис. ... канд. экон. наук / НАН України, Ін-т экон. прогнозування. — К., 2001. — 20 с.
9. **Маркс К.** Капитал. Критика политической экономии. Т. 2. Кн. 2. Процесс обращения капитала / Под ред. Ф. Энгельса. — М.: Политиздат, 1988. — 654 с.
10. **Маршалл А.** Принципы экономической науки: В 3 т.: Пер. с англ. — М.: Издат. группа “Прогресс”, 1993. — 352 с.
11. **Милль Дж. С.** Основы политической экономии и некоторые аспекты их приложения к социальной философии: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1980. — Т. 1. — 496 с.
12. **Педан М. П.** Экономика строительства: Учебник для вузов. — М.: Стройиздат, 1987. — 575 с.
13. **Погореленко Н. П.** Ефективність використання обігових коштів у виробничих запасах промислових підприємств

ємств: Автореф. ... дис. канд. екон. наук / Харків. держ. екон. ун-т. — Харків, 1998. — 16 с.

14. **Рикардо Д.** Сочинения. Начала политической экономии и налогового обложения: Пер. с англ. — М.: Госполитиздат, 1955. — Т. 1. — 360 с.

15. **Ріль З. П.** Організаційно-економічний механізм логістичного управління матеріальними потоками в умовах перехідної економіки: Автореф. ... дис. канд. екон. наук / Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. — Львів, 2000. — 19 с.

16. **Смит А.** Исследование о природе и причинах богатства народов: Пер. с англ. — М.: Наука, 1993. — Кн. 1–3. — 570 с.

17. **Тюрго А. Р. Ж.** Избранные экономические произведения: Пер. с фр. — М.: Соцэкгиз, 1961. — 198 с.

18. **Финансовое** управление фирмой / В. И. Терехин, С. В. Моисеев, Д. В. Терехин, С. Н. Цыганков / Под ред. В. И. Терехина. — М.: ОАО “Экономика”, 1998. — 350 с.

19. **Чейз Ричард Б.** Производственный и оперативный менеджмент / Ричард Б. Чейз, Николас Дж. Эквилайн, Роберт Ф. Якобе / Пер. с англ. О. И. Медведь и др. — М.: Издат. дом “Вильямс”, 2001. — 691 с.

20. **Швец І. Б.** Удосконалення методів обліку затрат на матеріальне забезпечення виробництва // Фінанси України. — 2002. — № 8. — С. 29–32.

21. **Шумпетер Й.** Теория экономического развития: Пер. с нем. — М.: Прогресс, 1982. — 455 с.

22. **Економика** предприятия: Учебник для вузов / Под ред. В. П. Грузинова. — М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1999. — 535 с.

Major conceptions of capital investing at enterprises under conditions of transformation process in Ukraine are considered. Ways of efficiency increase of capital investing in commodity-material values and debtor debts are proposed. Special attention is paid to introduction of methods of capital investing management taking into account foreign experience.

Надійшла 24 лютого 2006 р.

М. Б. КАМІНСЬКА*Державний агроекологічний університет, м. Житомир*

ПОНЯТТЯ І НАПРЯМИ ЕКОЛОГОБЕЗПЕЧНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 45–48

Розглянуто поняття екологічного розвитку сільськогосподарських підприємств та визначено основні напрями екологобезпечного розвитку аграрного сектору. Від успішного їх вирішення значною мірою залежить екологічний стан довкілля.

Розвиток ринкових відносин в Україні висуває перед аграрним сектором низку нових проблем у сфері природокористування. Їх вирішення має ґрунтуватися насамперед на позитивному зв'язку між ефективністю, прибутками і захистом навколишнього середовища. Аграрний сектор — одна з пріоритетних галузей народного господарства, в якій процеси виробництва, розподілу, обміну та споживання мають свої особливості, що залежать від природних та екологічних факторів. У сільському господарстві відбувається безпосередня взаємодія людини з природою, від якої значною мірою залежать здоров'я людини, її психологічний, емоційний стан та ін. Тому в Україні важливого значення набувають проблеми економічного, екологічного та соціального розвитку аграрного сектору. Від їх успішного розв'язання залежать розвиток інших галузей народного господарства, продовольча безпека держави, фінансове забезпечення потреб країни, формування внутрішнього і зовнішнього ринків.

Питання екологобезпечного розвитку досліджували провідні вітчизняні вчені — В. Трегубчук, А. Третяк, Ю. Дем'яненко, О. Веклич, Ю. Лисенко, О. Балацький, С. Дорогунцов, В. Паламарчук та ін. Однак системний підхід до формування механізму екологобезпечного розвитку аграрного сектору недостатньо опрацьований і потребує подальшої поглибленої розробки.

Розглянемо напрями екологобезпечного розвитку сільськогосподарських підприємств та забезпечення сталого розвитку сільськогосподарського виробництва.

Як відомо, аграрний сектор економіки найбільш тісно взаємопов'язаний з природним сере-

довищем. Підтвердженням цього є особливості сільськогосподарського виробництва: головним засобом виробництва є земля, а предметами праці — живі організми [4]. Сучасне сільське господарство справляє значний негативний вплив на екологічний стан довкілля. У зв'язку з цим екологобезпечний розвиток сільськогосподарських підприємств має стати стратегічним напрямом подальшого розвитку аграрної сфери вітчизняної економіки.

У результаті непродуманої діяльності підприємств, транспорту, науково-технічного прогресу, інших факторів все більше забруднюється природне середовище, атмосфера Землі, швидкими темпами знижується родючість ґрунтів. Забруднення навколишнього природного середовища призвело до втрати родючості орних земель, зі збільшенням кількості кислотних опадів знищуються деякі види рослин, тварин і птахів. Біосфера сьогодні не спроможна подолати навалу екологічного бруду, її отруєний організм уже не здатний до ефективного самоочищення і самовідновлення.

Виходячи з аналізу економічної ситуації в Україні та використовуючи досвід розвинених країн світу, В. Борисова вважає, що відносини власності на природні ресурси тісно пов'язані із системою управління природокористування і відіграють визначальну роль у виникненні екологічних та економічних проблем. Усунути суперечності між екологією та економікою можна тільки шляхом об'єктивного розв'язання проблем власності на природні ресурси та відповідного реформування системи управління природокористуванням. Вітчизняний і зарубіжний досвід свідчить про наба-

гато ефективніше ведення сільськогосподарського виробництва, що ґрунтується на приватній власності [1].

Справді, тільки за наявності реального власника природних ресурсів можна чітко розмежувати та закріпити відповідні права, а також визначити відповідальність певних власників за виникнення екологічних проблем. Тому реформування системи користування природними ресурсами є також одним із напрямів екологобезпечного розвитку аграрного сектору.

Важливою особливістю землі є її родючість, що відрізняє землю від інших засобів виробництва. Завдяки родючості земля має ту особливість, через яку прийнято називати її продуктивною силою. Систематичне підвищення родючості ґрунту — основна умова високої продуктивності землеробства. З родючістю ґрунтів тісно пов'язана структура земельного фонду, оскільки від її рівня залежить площа землі, призначеної для обробітки. Структуру земельного фонду аграрного сектору України суттєво змінила Чорнобильська катастрофа, внаслідок якої було забруднено близько 10 млн га земель [5].

Надмірне розорювання земель, невиконання комплексу робіт щодо захисту ґрунтів призводять до розвитку ерозійних і руйнівних процесів. В Україні сільськогосподарські угіддя мають високий ступінь розораності — 79 % (у Житомирській області — 69 %). Наприклад, у США цей показник дорівнює 20 %, в Австралії — 10,1, Італії — 55,6, Франції — 66,6, Німеччині — 67,2, Великобританії — 35,5 %. Ці показники свідчать про різний прояв ерозійних процесів. Ерозія є не тільки безпосередньою причиною зниження родючості ґрунтів, а й фактором пошкодження посівів [3].

Відтворення родючості ґрунтів є одним із напрямів екологобезпечного розвитку аграрного сектору. Система заходів щодо відновлення родючості ґрунтів передбачає насамперед захист ґрунтів від прямого знищення та біологічного забруднення, від ерозії, хімічного і радіаційного забруднення, нераціонального проведення меліорацій, переведення ріллі у природні кормові угіддя. Саме ці заходи забезпечують охорону і збереження ґрунтів для майбутніх поколінь.

Для утворення такого екологічного стану необхідно здійснити екологізацію аграрного сектору. Екологізація — це процес послідовного впровадження нової техніки і нових технологій, прогресивних форм організації виробництва, виконання управлінських та інших рішень, які дають змогу підвищувати ефективність використання природ-

них ресурсів з одночасним збереженням природного середовища та його поліпшення на різних рівнях. Раціональна екологізація сільськогосподарського виробництва на підставі природних і економічних законів гарантує збереження і навіть поліпшення якості природного довкілля, що забезпечує досягнення такого показника землекористування, як виробництво екологічно чистої сільськогосподарської продукції за умови її прибутковості [3].

Таким чином, мета екологізації полягає у зменшенні антропогенного навантаження, підтриманні та посиленні факторів природного потенціалу через системи самовідновлення і агро-екологічного використання рослинного і тваринного потенціалу, а головним принципом розвитку аграрного сектору має стати екологізація всіх заходів щодо розвитку сільського господарства, обліку природних особливостей функціонування земельних ресурсів. Уже настав час переглянути технологічні процеси в аграрному секторі, що завдають збитків навколишньому природному середовищу.

Відповідно до екологобезпечного розвитку аграрного сектору необхідно здійснювати заходи з механізації, хімізації, меліорації, впровадження досягнень науково-технічного прогресу. У зв'язку з цим треба створювати відповідну систему ринкових регуляторів (пільги, кредити, податки та ін.) для зміни пріоритетів у розподілі ресурсів, капітальних вкладень в аграрний сектор, зміцнювати екологічну компоненту у витратах.

Для усунення негативних тенденцій в екологічному розвитку аграрного сектору доцільно створити комплексну програму екологізації та відповідне інформаційне забезпечення. Така програма має охоплювати такі складові, як екологізація сільського господарства та прискорення розвитку виробничо-збутової сфери аграрного сектору [5].

Для реалізації програми екологізації сільського господарства необхідно передусім обрати шлях боротьби з ерозією ґрунту, використання органічних добрив, агролісомеліорації, культурно-технічної меліорації, траво-посіви, ґрунтозахисні технології, біологічні методи захисту рослин, оптимальні сівозміни, чисті пари і т. ін. Це м'які заходи щодо покращання якості ґрунтів, оскільки вони не вносять різких змін в екологічний баланс агроєкосистеми, а навпаки, сприяють покращанню родючості землі. Такі дії повинні мати пріоритет перед використанням хімічних засобів виробництва, мінеральних добрив і пестицидів,

а також застосуванням важкої техніки з великим навантаженням на землю.

У подальшому з метою екологізації аграрного сектору необхідно прискорити розвиток виробничо-збутової сфери, що дасть змогу покращити рівень використання сировини і зменшити сільськогосподарські втрати. У наш час втрати сільськогосподарської сировини і продукції складають 20–30 %. Це означає, що частина природних ресурсів аграрного сектору при виробництві продукції використовується нераціонально. Втрати сільськогосподарської продукції доводиться компенсувати шляхом розширення сільськогосподарського виробництва, тобто в експлуатацію вводяться все нові природні ресурси або збільшується навантаження на старі. Формування розвитку виробничо-збутової сфери аграрного сектору є альтернативним варіантом розв'язання екологічних проблем у сільському господарстві. Тобто цей напрям передбачає структурну перебудову аграрного сектору, що приведе до збільшення обсягу кінцевого споживання сільськогосподарської продукції. Підприємства аграрного сектору повинні мати лише один “вхід” для споживання ресурсів і один “вихід” для готової продукції.

Процес прийняття управлінського рішення поділяється на етапи отримання інформації, її обробки, аналізу та прийняття рішень. Для цього необхідно створити інформаційну базу, яка відбиватиме різноманітні аспекти діяльності підприємства. Ця база міститиме інформацію первинного бухгалтерського та статистичного обліку щодо розробки екологічних програм та екологічних стандартів, нормативів; виконання науково-дослідних робіт в галузі екології; здійснення профілактичних робіт з метою зниження забруднення навколишнього середовища; використання непридатних і заборонених у сільському господарстві хімікатів; стимулювання діяльності підприємства у напрямку здійснення ним екологічних заходів та ін.

Останнім часом широко впроваджується система точного землеробства, основним завданням якої є оптимізація використання технологічних матеріалів (насіння, пестицидів, агрохімікатів) у конкретній ділянці поля відповідно до вимог, які висувуються до вирощуваної сільськогосподарської культури, стану ґрунту та збереження навколишнього середовища. Така стратегія виробництва рослинницької продукції дає можливість істотно зменшити витрати на технологічні матеріали, поліпшити і зберегти навколишнє природне середовище. В Україні цей перспектив-

ний напрям оптимізації землеробства перебуває зараз на початковому етапі й має фрагментарний характер [6].

Напрямом точного землеробства є біологічне землеробство, яке ґрунтується на застосуванні органічних добрив. Воно цілком виключає застосування отрутохімікатів і неякісних мінеральних добрив, але вимагає дотримання всіх термінів і вимог до обробки ґрунту та догляду за рослинами, застосування біологічного методу захисту рослин. На превеликий жаль, від хімічного методу захисту рослин жодна з країн поки не відмовляється, тому в умовах масового застосування пестицидів необхідно розробити способи обстеження та раціонального і безпечнішого їх використання.

Отже, альтернативою хімічного методу є біологічний захист рослин від шкідників, хвороб та бур'янів. Практична зацікавленість біологічним методом зумовлена тим, що він безпечний для людини і теплокровних тварин. Агенти біологічного захисту не забруднюють навколишнє природне середовище, проявляють високу селективність, зручні для масового виробництва та мають невичерпні ресурси для цього. Ось чому біологічному захисту рослин такого важливого значення надають екологічно розвинені країни.

Відзначимо, що в нинішніх умовах застосування одного лише біологічного методу ще не гарантує надійний захист сільськогосподарських культур від шкідників та хвороб. Тут відіграють певну роль матеріально-технічні труднощі в реалізації біологічного методу. Сьогодні ефективний лише інтегрований захист рослин, який є ідеальною комбінацією біологічних, агротехнічних, селекційно-генетичних, хімічних та інших методів. У перспективі біологічний захист рослин розглядається як найважливіший напрям розвитку аграрного сектору.

Також має гарну перспективу впровадження нових технологій інтенсивного обробітку ґрунту. Для цього потрібно ще ефективніше впроваджувати екологобезпечні технології вирощування сільськогосподарських культур.

З огляду на сучасні прогресивні види господарювання (інтегроване і біологічне) виокреслюється ще один напрямок — збалансований. Збалансований розвиток сільськогосподарського виробництва має позитивно впливати на навколишнє середовище, бути джерелом добробуту для землекористувачів і споживачів сільськогосподарської продукції. Така модель розвитку сільського господарства ґрунтується на ретельному використанні всіх обмежених ресурсів, щоб за-

побігти їх марнуванню, псуванню, уникненню надмірного внесення добрив; на запобіганні систематичної руйнації рослин пестицидами; збільшенні відсотка орних земель під чистими і зайнятими парами, дотриманні на низинних сільськогосподарських угіддях незначного навантаження у використанні органічних і мінеральних добрив, щоб до мінімуму звести забруднення ґрунту і води.

Для екологобезпечного розвитку аграрного сектору необхідно також сформувані еколого-економічне мислення. Сутність такого мислення полягає у засвоєнні новітніх знань про еколого-економічні зв'язки, усвідомленні можливих економічних ризиків; формуванні у керівників і працівників підприємства еколого-технічної культури та ін.

Таким чином, працівники аграрного сектору незалежно від своїх бажань, із суто об'єктивних причин змушені перейти до ресурсозберігаючого виробництва і керуватися екологічними пріоритетами у збереженні природного середовища. Досягнення рівноважного природокористування в аграрному секторі є найактуальнішою проблемою для України як потенційного виробника високоякісної екологічно чистої сільськогосподарської

продукції. Рациональне використання та охорона навколишнього природного середовища все більше стають головними проблемами серед низки інших глобальних проблем сучасності.



Література

1. **Борисова В. А.** Регулювання процесу відтворення природного ресурсного потенціалу АПК / Економіка АПК. — 2002. — № 11. — С. 133–137.
2. **Екологічний менеджмент:** Навч. посіб. / В. Ф. Семенов, О. Л. Михайлюк, Т. П. Галушкіна та ін. — К.: Центр навчальної літератури, 2004. — 516 с.
3. **Мельник Л. Г.** Экологическая экономика: Учебник. — Сумы: Университетская книга, 2001. — 250 с.
4. **Організація** сільськогосподарського виробництва: Підруч. / Г. С. Тарасенко, Л. Я. Зрібняк, М. М. Ільчук та ін.; За ред. Г. С. Тарасенка та ін. — К.: ФАДА, ЛТД, 2000. — 446 с.
5. **Основні** напрямки державної політики України в галузі охорони і дозвілля, використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки. — К., 1999.
5. **Царенко О. М., Злобін Ю. А.** Навколишнє середовище та економіка природокористування. — К.: Вища шк., 1999. — 218 с.

Conception of ecological development of agricultural enterprises is considered and the main directions of safe ecology development of agrarian sector is defined. From successful their decision depend on ecological position of environment.

Надійшла 20 лютого 2006 р.

Л. М. ГУРЧ

Українсько-Арабський інститут міжнародних відносин ім. Аверроеса МАУП, м. Київ

БІЗНЕС-ОСВІТА В УКРАЇНІ ТА ЇЇ МІСЦЕ У ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ МЕНЕДЖЕРІВ НА РИНКУ В КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В ЄВРОСОЮЗ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 49–53

Розглядаються сучасні методи підготовки спеціалістів з менеджменту, такі як програми MBA, тренінги, семінари, коучінги. Визначено основні професійні риси, які необхідно розвинути у процесі підготовки кваліфікованих кадрів з менеджменту.

Формування нових економічних відносин в Україні, розвиток нових форм власності, створення спільних підприємств, спеціальних економічних зон, територій пріоритетного розвитку та інші фактори зумовили основні тенденції та напрямки розвитку установ, організацій, підприємств, галузей і господарського комплексу загалом. Це визначило пріоритет соціально орієнтованої економіки у процесі підготовки відповідних фахівців. Крім цього, трансформація економіки України вимагає від сфери освіти нових перетворень у змісті, принципах, формах і методах підготовки висококваліфікованих фахівців, конкурентоспроможних на сучасному ринку праці.

У світлі загострення конкуренції між компаніями і перманентної зміни вимог ринку праці посилюється інтерес до бізнес-освіти в Україні. На думку П. Шеремети, декана Києво-Могилянської бізнес-школи, українська бізнес-освіта перевищує середній рівень глобальної за рівнем креативності та інноваційності освіти, і в цьому ми вбачаємо одну із вагомих конкурентних переваг нашої держави. Вкрай важливою, на наш погляд, є правильна мотивація майбутніх менеджерів, яка дає змогу розкривати потенціал особистості і сприяє креативності мислення індивіда.

Такий важливий аспект, як мотивація (так звані мотиваційні ансамблі), досліджений російськими авторами — Ю. Д. Красовським, А. Я. Кібановим, Д. А. Ашировим. Концепції та підходи у підготовці кваліфікованого менеджерського персоналу розглядали Г. П. і П. Г. Щедровицькі, С. Попов, В. С. Дудченко, Ю. Д. Красовський.

Долаючи складні проблеми становлення, Україна поступово входить до висококонкурентного глобального середовища. За таких умов діяльність підприємств не захищена ні національними кордонами, ні географічною віддаленістю. Зрозуміло, що витримати конкурентну боротьбу вітчизняні підприємства зможуть лише при застосуванні активного, наступального, ділового маркетингу, але для цього потрібне відповідне кадрове забезпечення.

Конкуренція на ринку освітянських послуг спонукала вищі навчальні заклади (ВНЗ) серйозніше сприйняти маркетинг, розробляти і більш чи менш успішно реалізовувати маркетингові програми залучення абітурієнтів. Очевидним є також змагання між університетами та інститутами за першість щодо якості навчальних програм, у застосуванні новітніх технологій навчання, у формуванні колективу викладачів-професіоналів.

З розвитком ринкових відносин в Україні система вищих навчальних закладів також розвивалася, збагачувалася передовим досвідом. З'явилися недержавні ВНЗ, відроджувалися такі заклади, що успішно працювали в минулому, державні ВНЗ отримали більшу самостійність у вирішенні питань своєї діяльності. Реформувалася економіка, змінювалася форма власності, на ринок почали виходити все більше західних компаній, з'явилися елементи конкуренції як обов'язковий атрибут ринкової економіки. Вищі навчальні заклади, незалежно від форми власності, також почали конкурувати між собою, гнучко реагувати на потреби ринку у спеціалістах. Акценти підготовки спеціалістів, особливо спеціалістів з менедж-

менту, змістилися в бік практичних навичок, максимальної адаптації вмінь та навичок менеджерів, що навчаються, до існуючих умов їх професійної діяльності в організації. Загальним підґрунтям таких підходів є моделювання, імітація менеджерами реальності, що їх оточує, імітація їхніх дій в цій реальності, спроба оволодіти навичками на підставі не простого відтворення знань, як це робиться у традиційних інформаційно-когнітивних підходах у навчанні, а на підставі реальної, хай ігрової, експериментальної дії.

На наш погляд, частка таких методів в підготовці збільшуватиметься. Але сутність проблеми полягає не тільки в оптимізації процесів підготовки управлінців у ВНЗ шляхом більш розумного та справедливого перерозподілу існуючих методів у викладацькій діяльності, а в переусвідомленні самого об'єкта зусиль викладацького корпусу. Якщо до цього часу наша система ВНЗ продовжувала готувати в певному сенсі ерудитів, що максимально повно засвоювали загальні та спеціальні предмети, що викладалися, то нині стратегічним напрямком підготовки менеджерів у ВНЗ має стати навчання менеджерів з творчими здібностями, які б, глибоко розуміючи зміст предметів, що викладалися, були спроможні переусвідомлювати отримані у процесі навчання поняття. Також випускник вищого навчального закладу повинен реально оволодіти соціалізованими вміннями та навичками. Для вирішення такого стратегічного завдання викладачі, як стверджує І. Васюков [1], повинні зосередити свою увагу на такому найважливішому компоненті навчальної діяльності та підготовки менеджерів, який деякі російські автори (Ю. Д. Красовський, А. Я. Кібанов, Д. А. Аширов) називають мотиваційними ансамблями. У нашому випадку йдеться про мотиваційні ансамблі студентів та їхніх викладачів.

Феномен мотивації, як стверджують теоретики, являє собою складний ансамбль, який можна вивчати та на який можна впливати тільки у випадку реальних людей, у реальному місці, у реальному часі та у реальних обставинах.

Якщо застосувати цю модель стосовно ВНЗ, то виявляється, що різні стимули, які є у вищих закладах, це зовнішні причини вчинків студентів, а внутрішні причини визначають мотиви їхніх вчинків. Збігання обох видів причин створює актуальну зону мотивації. Вони починають впливати тільки у тому разі, коли на зовнішні стимули є мотиваційний "відгук" у внутрішній сфері особистості. Студент ставить перед собою запитання і у відповідях на ці запитання виникають ансамб-

леві комплекси мотивів, які спонукають студента діяти так чи інакше у певних ситуаціях під час навчання у вищому закладі.

Використовуючи численні прояви мотиваційних ансамблів у поведінці студентів та викладачів ВНЗ, можна розраховувати на позитивний результат діяльності вищих закладів освіти, який відповідає сучасним вимогам. Це стосується, зокрема, і підготовки менеджерів.

Як стверджує І. Васюков, нині ми можемо говорити про початок розробки організаційно-ресурсного підходу у підготовці менеджерів у ВНЗ. Під поняттям "ресурси" розуміють сукупність мотиваційних ансамблів студентів і викладачів ВНЗ, навчальних закладів взагалі.

У 90-х роках, після набуття Україною незалежності і початку розвитку підприємств недержавної форми власності, з'явилася потреба у фахівцях нових спеціальностей, підготовку яких ВНЗ не здійснювали або здійснювали в недостатній кількості.

У той час диплом про вищу освіту, знання іноземної мови та володіння навичками роботи на комп'ютері давали змогу спеціалістам, що проявляли наполегливість і цілеспрямованість, досягати успіхів у сферах, відмінних від їхньої базової освіти. Сьогодні ж роботодавці вимагають від потенційних працівників, крім практичного досвіду роботи і відповідної освіти, ще й теоретичної підготовки. Як наслідок, на ринку освітніх послуг почав активно розвиватись напрямок підготовки менеджерів, котрі вже мають вищу освіту. Як свідчить практика, отримати другу вищу освіту прагнули і прагнуть спеціалісти, що вже займають певні посади та мають практичний досвід роботи. Вибір вищого закладу та спеціальності при отриманні другої вищої освіти залежить від багатьох факторів. Здебільшого таких студентів до навчання спонукає, з одного боку, потреба посилити свої позиції як фахівця, а з іншого — відшукати відповіді на питання, які ставить перед ним робота на підприємстві. Як правило, друга вища освіта дістається через заочну або дистанційну форму навчання.

Одним із головних напрямів післядипломної освіти є економічно-управлінська або бізнес-освіта. Для України, як і для інших пострадянських країн, це поняття досить нове, тому існує величезна кількість підходів до його тлумачення. На нашу думку, бізнес-освіту можна визначити як освітню діяльність щодо підготовки менеджерів організацій, які діють в умовах ринку і мають за головну мету ефективність власної діяльності,

що оцінюється величиною отриманого прибутку. Відокремлення бізнес-освіти від звичайної економічної освіти є своєрідним показником прилаштування освіти до умов ринкової економіки, оскільки управлінський потенціал підприємства визначається передусім спроможністю його менеджера вирішувати складні завдання конкурентоспроможного розвитку.

Найбільш популярним та поширеним ступенем у сфері управління є MBA (Master of Business Administration) – магістр бізнес-адміністрування. Цей ступінь з'явився ще в 1902 р., хоча пік його популярності припав на 90-ті роки, що пов'язано з виникненням “віртуальних” компаній, так званих dot.com. Кількість бажаючих отримати цей ступінь коливається залежно від стану економіки, оскільки бізнес-освіта з її практичною спрямованістю залежить від ринку праці, тобто у нашому випадку від великих компаній, у тому числі транснаціональних корпорацій [5].

Підходи бізнес-шкіл до тривалості програми навчання також значно змінилися за останні роки. Програми стали коротшими та ефективнішими, оскільки сучасні управлінці не можуть собі дозволити тривалий час не працювати. Бізнес-школи США, як завжди, консервативні: там навчання триває приблизно два роки. У перший рік викладаються обов'язкові предмети. Далі йде перерва на оплачувану літню практику, під час якої студенти часто підшують собі місце роботи. У другому році викладаються предмети на вибір залежно від напрямку програми. У європейських бізнес-школах навчання триває близько одного року, впродовж якого студенти встигають отримати знання і пройти практичні навички. Крім того, існують п'ятирічні програми, в яких поєднані перша освіта та MBA.

Принципова різниця між одно- та дворічними програмами полягає в тому, що перші вимагають від студентів глибших академічних знань. Це означає, що при бажанні можна подавати документи в бізнес-школу вже через кілька років після отримання ступеня бакалавра. Але при цьому бізнес-школи вимагають від студентів як мінімум дворічного досвіду роботи на управлінській посаді. Таким чином, однорічні програми дають змогу вивчити лише ті предмети, які безпосередньо стосуються майбутньої сфери діяльності студента. Отже, розглядувані програми різняться своїми цілями: для однорічних програм – якнайшвидше повернути студента до професійної діяльності, для дворічних – змінити підхід студента до своєї кар'єри. Сучасні тенденції засвід-

чують, що попит на однорічні програми зростає і далі [3].

Для пострадянських країн ступінь освіти набув актуальності лише наприкінці 90-х років. Усвідомлення необхідності вкладення інвестицій в персонал, потреби ринку праці в молодих освічених лідерах, а також зацікавленість світових бізнес-шкіл у вихідцях з країн СНД дають підстави стверджувати, що у 2005–2006 рр. у бізнес-школах повинна зрости кількість студентів з України.

Ще одна підстава для такого висновку – стан бізнес-освіти в Україні. Недостатній рівень кваліфікації вітчизняних викладачів, а також нерозуміння специфіки української економіки іноземними фахівцями, недостатня інтеграція освітніх курсів, що читаються іноземними викладачами, відсутність умов для дослідницької роботи студентів, значні недоліки у методиці навчання, неоднорідність аудиторії та невідповідність реальних умов навчання задекларованим цінностям – усе це призводить до того, що фахівці надають перевагу зарубіжним бізнес-школам [4].

В Україні кількість закладів, які пропонують програми MBA, з кожним роком зростає. Однак визначитися тут у виборі неважко, оскільки справді якісні послуги надаються лише в окремих закладах [2].

У підготовці кваліфікованих кадрів з менеджменту основне місце, безперечно, посідає вища академічна освіта, але також існують додаткові форми навчання: тренінги та семінари. Тренінги (бізнес-тренінги) – це заняття з переважним використанням практичних вправ. Метою семінарів є швидке передавання знань, інформації. Якщо в ході навчання понад 70 % часу витрачається на відпрацювання спеціальних навичок, на рольові ігри, моделювання робочих ситуацій, їх аналізування – це зайняття, безперечно, можна назвати тренінговим. Маючи досвід та певні знання, учасники семінару або тренінгу оцінюють нові знання, зіставляють нову для них інформацію з тією, яку отримали раніше. Тому для успішного навчання велике значення має емоційна атмосфера. Тренінги та семінари часто починаються з ігор, завданням яких є зняття напруження, пов'язаного з перебуванням у незвичній, незнайомій обстановці. Це готує учасників до сприйняття нової інформації. Якщо основним завданням тренінгу є передавання великого обсягу інформації, то метою тренінгу є опанування певних вмінь та навичок.

Усі тренінги можна умовно поділити на два типи: відкриті та корпоративні (закриті). До учас-

ті у відкритих тренінгах допускаються усі бажаючі, до закритих — лише співробітники компанії, яке замовляє тренінг. Розрізняють також типові тренінги, коли методика тренінгу спрямована на опанування фахівцями певних навичок або вмій. Такі тренінги можуть бути ефективними для представників конкретних професій, незалежно від специфіки бізнесу. Спеціалізовані тренінги орієнтовані на навчання спеціалістів компанії з урахуванням специфіки бізнесу.

Важливо пам'ятати, що тренінг, метою якого є оволодіння спеціальними навичками, буде ефективним тоді, коли кількість його учасників не перевищує 16 осіб. Оптимальна чисельність дає змогу тренеру працювати з учасниками практично індивідуально, застосовуючи емоційний та інтелектуальний ресурс усієї групи для вдосконалення навичок кожного учасника.

Кількість учасників семінарів не регламентована жорсткими умовами. У семінарах можуть брати участь кілька десятків осіб.

Зазвичай навчання засобами тренінгу та семінару тривають кілька днів, іноді — впродовж тижня. Заняття можуть проводитись у приміщеннях замовника, в орендованих приміщеннях, у спеціально пристосованих приміщеннях фірми, яка організовує та проводить тренінг або семінар. Особливо популярні тренінги, що проводяться в санаторіях або будинках відпочинку у вихідні дні. Матеріали тренінгів зазвичай відкрито не публікуються, а видаються учасникам після завершення програми.

Варто окремо розглянути корпоративне навчання персоналу як досить ефективний інструмент підвищення конкурентоспроможності фахівців, а значить і самої компанії.

Результатом такого навчання має бути більш ефективна і результативна робота співробітників, формування з персоналу команди, націленої на досягнення стратегічної мети компанії. Щоб ця мета стала реальною, здійснюють великий обсяг роботи щодо підготовки корпоративного навчання та його проведення.

Спочатку збирається необхідна інформація про компанію-замовника такого навчання: вивчаються особливості і специфіка компанії та її діяльності, проводиться анкетування всіх учасників навчання, аналізується корпоративна культура, відбувається кадровий аудит, а після цього формуються та узгоджуються із замовником навчання всі модулі тренінгу.

Попереднє ознайомлення з компанією в процесі підготовки до тренінгу дає змогу:

- отримати докладну інформацію про стан компанії замовника та розробити план корпоративного навчання;
- вивчити ділові якості кожного співробітника компанії замовника і розробити рекомендації щодо подальшого навчання;
- отримати інформацію про загальний рівень підготовки та рівень кваліфікації персоналу замовника;
- віднайти додаткові можливості управління персоналом;
- з метою заощадження коштів визначити необхідність проведення таких тренінгів, від яких компанія замовника отримає найбільшу економічну віддачу.

Після завершення підготовки до навчання розробляються корпоративні тренінги з урахуванням специфіки бізнесу компанії замовника та особливостей персоналу. Оскільки розробка та проведення таких тренінгів потребують коштів і часу, в кожному окремому випадку фінансові питання узгоджуються між замовником і тренінговою або консалтинговою компанією, що надає таку послугу.

Існує також індивідуальний вид навчання. Керівникові підприємства щодня доводиться вирішувати різні проблеми, які стосуються безпосередньої роботи (зниження доходів, плинність кадрів) і які мають особистісний характер (особисті проблеми, проблеми з постачальниками, партнерами). Відповіді на ці питання не зможуть дати ані тренінги, ані семінари. Тут потрібен коуч (від англ. *Coach* — тренер, наставник), тобто персональний консультант, який має незалежну думку та оцінює ситуацію як стороння людина. Коуч допомагає керівникові:

- побудувати чіткий план досягнення цілей компанії;
- безпомилково визначити пріоритети у бізнесі;
- максимально збільшити ККД керівника в отриманні прибутку;
- розв'язати самостійно будь-яке, навіть найскладніше, завдання;
- мінімізувати вплив на дії керівника з боку оточуючих його людей.

Сьогодні коучінг являє собою методику аналізу руху бізнесу у правильному напрямку, допомогу на конфіденційній основі керівникові, що дає змогу проаналізувати бізнес клієнта та запропонувати йому певні зміни.

Таким чином, Україна сьогодні вийшла на такий етап соціально-економічного розвитку, який

потребує розробки не лише тимчасових проєктів щодо подолання негативних явищ в економіці країни, а й розробки цілісної маркетингової концепції розвитку суб'єктів підприємництва на мікрорівні з урахуванням тенденцій зміни всіх факторів виробництва. Підґрунтям для формування стратегії економічного розвитку слугує виявлення ринкових проблем і можливостей, чіткий облік усіх ресурсів, необхідних для реалізації цієї стратегії.

Досліджуючи макроекономічну динаміку попиту на ринку праці, можна виокремити три групи визначальних чинників, що впливають на стратегію трансформації національного ринку освіти в Україні:

- ринкова орієнтація економіки;
- інтеграція в Європейський Союз;
- посилення впливу мегатрендів (глобалізації, інформатизації, екологізації, індивідуалізації тощо).

Щоб конкуренція справді стала позитивним фактором у розвитку освіти, ВНЗ повинні прийняти маркетингову концепцію управління. Використання цієї концепції має ґрунтуватися на розумінні вигоди, яку споживачі (студенти, абітурієнти, підприємства) очікують від послуги,

що їм пропонується. Менеджери навчальних закладів повинні знати, хто є їхніми потенційними студентами, яку кваліфікацію або навички вони бажають отримати, хто прийняв рішення про перелік тих чи інших спеціальностей у ВНЗ тощо. Спираючись на ґрунтовні відповіді на ці та інші запитання, можна сформувати чітку стратегію ВНЗ, підвищити імідж освітнього закладу, визначити напрями розвитку системи освіти в Україні загалом. У зв'язку з цим ефективним буде впровадження таких програм, як МВА, тренінги, семінари, коучінги.



Література

1. **Васюков И.** К ресурсам-1 // <http://www.proza.mu/texts/2003/05/02-71>.
2. **Задерей Н.** На скамье обучаемых. Цена двух лет без права пересдачи // *Контракты*. — 2004. — № 38.
3. **МВА** на любой вкус // <http://mbastrategy.com.ua/content/view/262/26/>.
4. **МВА** по-украински // <http://mbastrategy.com.ua/content/view/82/34/>.
5. **Такой** желанный МВА // <http://mbastrategy.com.ua/content/view/4/29>.

Main directions of the future development of the business education were discussed in the article. The possibility of obtaining the MBA degree, which is the most popular nowadays, was emphasized. Thus, we can make a conclusion that economic-managerial or business education is one of the main directions of the post-graduate education. Higher academic education plays the major role in the education of qualified managers. Trainings and seminars become more and more popular. Higher education institutions need the marketing management system for becoming more competitive.

Надійшла 10 лютого 2006 р.

В. В. БОРЩ

Полтавська філія МАУП

Т. А. ПЕТРЕНКО

Полтавський університет споживчої кооперації України

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ ЛОГІСТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 54–59

Ефективна діяльність служби логістики на підприємстві сприяє скороченню часових інтервалів і витрат у сфері постачання, виробництва і збуту на підприємствах і в організаціях. Загальний управлінський вплив на діяльність підприємств складається зі складових: управління виробничо-господарською діяльністю; управління персоналом служби логістики; управління зв'язками за межами підприємства; раціоналізація управлінського впливу на виробничо-господарську діяльність служби логістики, на персонал її відділів і груп.

Необхідність суттєвого скорочення часових інтервалів і витрат у сфері постачання, виробництва і збуту в умовах загострення конкуренції та адаптації до складної і динамічної структури мотивацій та пріоритетів споживачів пояснює зростання зацікавленості з боку вітчизняних підприємців до логістики як наукової основи сучасного ефективного управління потоковими процесами. Ефективна діяльність служби логістики на підприємстві або в організації націлена на досягнення кінцевих результатів за допомогою низки управлінських дій. При її оцінюванні використовується низка показників і методів, які забезпечують раціональне використання матеріальних, часових і людських ресурсів.

Питання логістики, зокрема ефективності діяльності служби логістики на підприємстві, досліджували як зарубіжні, так і вітчизняні науковці — С. Абат, А. Альбенюв, А. Анікін, Д. Дж. Бауерсокс, П. Блайк, Т. Ганн, М. Григорак, М. Данилюк, Д. Дж. Клосс, К. Кльозе, Є. Крикавський, О. Кузьмін, В. Ніколайчук, М. Окландер, Х. Пфоль, В. Сергеев, Р. Хом'як, Н. Чухрай. З огляду наукової літератури можна дійти висновку, що комплексний характер проблем сучасної логістики вимагає всебічного їх аналізу групою фахівців, щоб досягти необхідних кінцевих результатів.

Діяльність служби логістики на підприємстві або в організації спрямована на досягнення

необхідних кінцевих результатів за допомогою низки управлінських дій, здійснюваних як усередині підприємства, так і за його межами. Загальна управлінська дія складається з наступних складових:

1) управління виробничо-господарською діяльністю — ланками мікрологістичного ланцюга: матеріально-технічним постачанням, транспортно-складським господарством, розподілом матеріальних ресурсів усередині підприємства та їх рухом у технологічних процесах виробництва, збутовою діяльністю;

2) управління персоналом служби логістики, її відділами і групами (забезпечення співпраці між усіма членами трудового колективу, проведення відповідної кадрової політики, навчання, підготовка і перепідготовка співробітників відділів і груп служби логістики, інформованість персоналу);

3) управління зв'язками ззовні підприємства або організації — зовнішніми зв'язками, які можуть поширюватись у конкретному економічному районі, на внутрішньому ринку країни, на міжнародних ринках;

4) розробка системи вимірювання здійснюваних робіт, встановлення переліку стандартів для ланок мікрологістичного ланцюга і стандартів при обслуговуванні споживачів, а також показників кількісного та якісного вимірювання ефек-

тивності функціонування служби логістики на підприємстві або в організації;

5) раціональне спрямування управлінських дій на виробничо-господарську діяльність служби логістики, на персонал її відділів і груп, на зовнішні зв'язки.

Управлінська дія служби логістики складається з двох самостійних і водночас взаємопов'язаних блоків: завдання, які має вирішувати служба логістики; забезпечення нормального функціонування служби логістики — забезпечувальні системи.

Розглянемо послідовно завдання, які має вирішувати служба логістики на підприємстві або в організації.

Функції. Перелік логістичних функцій залежить від кількості ланок мікрологістичного ланцюга підприємства або організації. Практично на всіх підприємствах або в організаціях діють функції закупівель і продажів (продукції або послуг). Залежно від належності суб'єкта господарювання до виробництва або сфери послуг встановлюються складські і транспортні функції, розподільні і виробничі функції. Важливий момент у визначенні функцій за підсистемами логістики — чіткий розподіл обов'язків між ланками мікрологістичного ланцюга і усередині ланок. У результаті складаються так звані посадові інструкції для кожного співробітника служби логістики, в яких перелічені обов'язки, що тісно пов'язані між собою відповідно до послідовності виконання логістичних процедур і операцій.

Технологія. Під технологією в широкому значенні розуміється сукупність прийомів, способів і послідовність виконання співробітниками операцій при виробництві продукції, обробці документації і здійсненні інших процедур і операцій. Стосовно технології як завдання служби логістики зазначимо, що спочатку логістичні технологічні процедури і операції залежать від технології виробництва, прийнятої на конкретному підприємстві, або технології надання послуг в окремій організації.

Нормування. У сферу нормування входить декілька видів робіт — аналіз трудових рухів, аналіз витрат часу на виконання певних робіт.

Аналіз трудових рухів — це обстеження робочого місця з метою виявлення та усунення всіх зайвих рухів, щоб віднайти найраціональніший спосіб виконання кожної роботи.

Аналіз витрат часу і розробка обґрунтованих нормативів часу виконання певних робіт полягають у проведенні хронометражу витрат часу на здійснення конкретної операції.

Планування. У загальному вигляді планування є процесом підготовки рішень про дії співробітників і керівництва підприємства або організації в майбутніх найближчих періодах часу та полягає передусім у встановленні мети підприємства або організації.

Прогнозування. Прогнозування розвитку економіки полягає в науковому обґрунтуванні вірогідності майбутнього стану економічної системи, різних напрямів виробничо-господарської діяльності і відповідно до цього у складанні прогнозу показників, що характеризують цей стан.

Організація. Безпосередня організація роботи полягає у підготовці всіх складових для виконання поточного і майбутнього планів, у тому числі в підборі потрібної кількості співробітників необхідної кваліфікації, у створенні необхідної кількості робочих місць з визначенням для кожного з них конкретних завдань.

Облік — це складова управління економічними процесами і об'єкта, що полягає у фіксації їх стану і параметрів, зборі і накопиченні відомостей про економічні об'єкти і процеси. Стосовно логістичних функцій, процедур і операцій обліку підлягає: закупівельна діяльність — кількість вантажів; транспортне господарство — час, витрачений на пошук транспортних засобів; складське господарство — оперативний та аналітичний облік; збутова діяльність — облік кількості продукції на складі готової продукції підприємства.

Контроль — передбачає зіставлення фактичних нормативів робіт з плановими. Контролю, як правило, підлягає виконання всіх планових показників, тобто практично всіх функцій, що охоплюють логістичні процедури і операції: завдання відділів служби логістики; правила роботи відділів служби логістики; процедури і операції, які обов'язкові для виконання відділами служби логістики; методи, які визначають способи вирішення завдань; кошториси витрат на закупівельну і збутову діяльність, транспортно-складську систему. При цьому контроль функціональної діяльності служби логістики на підприємстві або в організації має бути доцільним, раціональним, усвідомленим, своєчасним, оперативним і постійним.

Моніторинг — постійне відстежування логістичних процедур і операцій на “ключових точках” взаємозв'язку логістичних функцій з позиції правильності виконання процесів в усіх ланках мікрологістичного ланцюга: в закупівельній діяльності — час проходження документації; у транспортному господарстві — терміни доставки

матеріально-технічних ресурсів; у складському господарстві — умови зберігання матеріально-технічних ресурсів; в управлінні запасами — виявлення дефіцитних позицій; у виробничому процесі — дотримання поставок матеріалів; у збутовій діяльності — терміни комплектування замовлень, формування транспортних партій, відправлення готової продукції споживачам.

Регулювання. За умови, коли контролінг функціонування служби загалом або окремих її структурних підрозділів показує відмінність наявних результатів від передбачених планових, треба здійснити регулюючі дії для повернення процесу у встановлений плановий режим. При цьому час, необхідний на здійснення коригуючих дій, напряму залежить від причин, які зумовили відхилення від передбачених планом логістичних функцій, процедур і операцій. Необхідність коригуючих дій здебільшого зумовлена наступними причинами:

- витратами планування, що пояснюються низкою його недоліків: неправильно розрахованою швидкістю руху транспортних засобів і вибраним маршрутом їх руху; помилково розрахованим часом, призначеним для упаковки готової продукції, комплектування замовлень і формування транспортних партій продукції для споживачів; невідповідністю фактичних строків відвантаження продукції постачальникам; нераціональним фактичним використанням складських приміщень (площ і об'ємів) порівняно із запланованими; неточно розрахованим часом проведення профілактичних робіт з обслуговування підйомно-транспортного і складського обладнання у плановому періоді; нераціонально вибраним типом транспортного засобу з вантажопідйомності; помилково встановленим часом виконання замовлення;

- витратами організації, які зумовлені недоліками організації логістичних процедур і операцій: нераціональним використанням часу на навантажувально-розвантажувальні роботи; порушенням часу виконання процедур і операцій при сполученні логістичних функцій; зміною послідовності виконання логістичних процедур і операцій при нерівномірному надходженні складської тари, підйомно-транспортного і складського обладнання; порушенням термінів надходження необхідної інформації у функціональні структурні підрозділи служби логістики; поганою організацією комунікацій;

- змінами умов упродовж планового періоду, що пояснюються передусім зміною кон'юнктури ринку — зменшенням або збільшенням попиту

на пропоновану продукцію або послуги. Зміна умов викликає необхідність коригування плану виробництва і проведення коригуючих дій у всіх функціональних підрозділах служби логістики: змінюються обсяги закупівель матеріально-технічних ресурсів, обсяги вантажопотоків, закупок і відвантаженої продукції; реорганізуються існуючі і ставляться нові завдання співробітникам відділів служби логістики.

Мотивація. Ідеться передусім про спонукальні стимули співробітників, які допомагають їм в досягненні мети підприємства або організації у службі логістики.

Стандарти. Стандарти, що використовуються в логістиці, можна поділити на загальні міжнародні (ІНКОТЕРМС, ISO) і такі, що розробляються на конкретному підприємстві або в організації, які регламентують внутрішні логістичні функції відповідно до розробленого плану і до встановленої організацією виробничо-господарської діяльності.

За міжнародними правилами тлумачення торгових термінів (ІНКОТЕРМС) умови поставки продукції структурно згруповані в чотири категорії, які мають відмінності між собою. Так, категорія "E" (EXW) означає, що продавець тільки надає товар покупцеві на власній території продавця; категорія "F" (FCA, FAS, FOB) — продавець зобов'язаний поставити товар перевізнику, призначеному покупцем; категорія "C" (CFR, CIF, CPT, CIP) — продавець повинен укласти контракт на перевезення, але не бере на себе ризик втрати або пошкодження товару або додаткові витрати внаслідок подій, що виникають після відвантаження; категорія "D" (DAF, DES, DEQ, DDO, DDP) — продавець має відповідати за всі витрати і ризики, пов'язані з доставкою товару в країну призначення.

Міжнародні стандарти ISO, які розроблені Міжнародною організацією стандартизації, поділяються на кілька серій. Наведемо для прикладу дві серії, що використовуються у функціональній логістичній діяльності.

Міжнародний стандарт якості — серія ISO 9000 — загальне керівництво і стандарти щодо забезпечення якості: ISO 9001 — система якості при проектуванні або розробці, виробництві, монтажу і обслуговуванні; ISO 9002 — система якості, модель для забезпечення якості при виробництві і монтажу; ISO 9003 — система якості, модель для забезпечення якості при остаточному контролі і випробуваннях; ISO 9004 — загальне положення про якість і елементи системи якості, керівні вказівки.

Міжнародний стандарт з охорони навколишнього середовища – серія ISO 14000 – охорона навколишнього середовища: ISO 14001 – система управління питаннями охорони навколишнього середовища – специфікація і керівництво з експлуатації; ISO 14004 – система управління питаннями охорони навколишнього середовища – загальні положення щодо принципів, систем і методології; ISO 14020 – управління питаннями охорони навколишнього середовища – привласнення категорій виробам відповідно до правил охорони навколишнього середовища; ISO 14024 – привласнення категорій виробам – програми для практиків, керівні принципи, процедури сертифікації за багатьма критеріями; ISO 14041 – управління питаннями охорони навколишнього середовища – оцінка періоду безпеки експлуатації виробів, аналіз запасу.

На підприємствах і в організаціях розробляються корпоративні логістичні стандарти, призначені для відділів служби логістики, які регламентують показники виробничо-господарської діяльності, у тому числі за процедурами і операціями.

Аналіз. В економіці аналіз застосовується з метою виявлення сутності закономірностей, тенденцій економічних і соціальних процесів, виробничо-господарської діяльності підприємств і організацій.

Аналіз логістичної діяльності широкий і різноманітний, він охоплює практично всі функціональні сфери служби логістики суб'єкта господарювання: план закупівель матеріально-технічних ресурсів; стан запасів матеріально-технічних ресурсів; план реалізації готової продукції; використання основних фондів; загальний обсяг реалізації готової продукції; витрати, доходи і прибуток. У загальному вигляді основні напрями аналізу логістичного процесу на підприємстві або в організації наведено на рис. 1. Розглянемо його докладніше.

Споживачі: розташування існуючих і потенційних споживачів; товари, що замовляються кожним споживачем; сезонність замовлень; умови поставки; рівень обслуговування споживачів; спеціальне обслуговування за вимогами споживачів; обсяг і рентабельність продажів за кожним споживачем.

Постачальники: розташування джерел постачання; надійність джерел постачання; якість роботи джерел постачання; вартість та ефективність транспортування сировини і матеріалів; інформаційна система постачальника з погляду суміс-

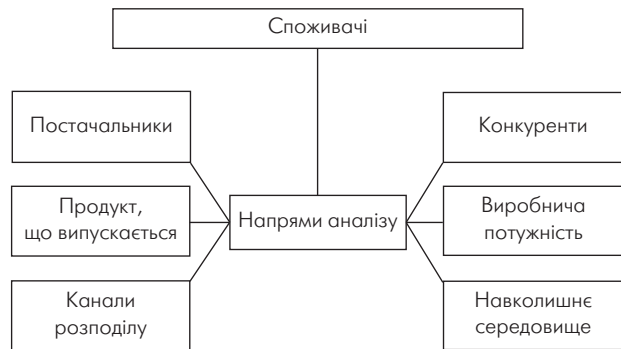


Рис. 1. Аналіз логістичного процесу на підприємстві

ності із системою обробки замовлень, прийнятою на підприємстві.

Продукт, що випускається: річний обсяг продажів; сезонні коливання попиту; упаковка; інформація про транспортування і зберігання; розташування складських приміщень для матеріальних ресурсів; транспортні засоби, що використовуються; обсяги продажів за регіонами; рентабельність продукції.

Канали розподілу: надійність каналів розподілу; гнучкість каналів розподілу; узгодження інтересів учасників каналів розподілу; можливість скорочення деяких каналів розподілу.

Конкуренти: методи отримання замовлень конкурентами; точність і швидкість обробки замовлень конкурентами; швидкість і злагодженість роботи вантажних перевізників, з якими співробітничать конкуренти; відсоток замовлень, який втрачають конкуренти через пошкодження товарів; думка споживачів про сильні і слабкі сторони обслуговування конкурентами і даним підприємством.

Виробнича потужність: розташування і потужність підприємства; розташування і потенційна місткість складських приміщень для зберігання готової продукції; розташування служб обробки замовлень; гнучкість розробки виробничого графіка випуску продукції.

Навколишнє середовище: пакувальні матеріали, що використовуються; можливість утилізації пакувальних матеріалів і товарів; наявність потенційних ринків переробки пакувальних матеріалів і товарів.

Для ефективного виконання завдань служба логістики повинна мати необхідну і достатню базу, яка містить у собі методичне, ресурсне, інформаційне, матеріальне, кадрове і фінансове забезпечення.

Методичне забезпечення — складається з цілої низки методичних рекомендацій, методик і положень, що регламентують діяльність всього спектра функціональних напрямів логістики, включаючи окремі процедури і операції.

Ресурсне забезпечення — парк транспортних засобів, наявність складського обладнання, підйомних пристроїв та іншого устаткування, що використовується у процесі переміщення товарів.

Інформаційне забезпечення — складається з комунікацій, що пов'язують всі структурні підрозділи служби логістики між собою та з іншими підрозділами підприємства або організації, а також забезпечують зв'язок із зовнішнім середовищем — постачальниками і споживачами.

Матеріальне забезпечення — матеріально-технічне постачання ресурсів, необхідних для нормальної роботи служби логістики.

Кадрове забезпечення — наявність у структурі служби логістики кваліфікованих кадрів.

Фінансове забезпечення — формування бюджету, який є не тільки фінансовим планом, а й базою контролю витрат, на підставі якої оцінюється ефективність діяльності служби логістики.

Оцінка. На підставі даних обліку та аналізу діяльності служби логістики суб'єкта господарювання оцінюється ефективність функціонування як усієї служби логістики, так і її структурних підрозділів. Існує низка умов визначення кількісних параметрів, за якими встановлюються результати логістичних рішень (рис. 2).

При оцінюванні ефективності діяльності служби логістики суб'єкта господарювання використовується низка показників: відсоток доставки продукції споживачам у запланований термін; фактичні і нормативні витрати на гарантійне обслуговування продукції тривалого використання; фактичний і нормативний час задоволення претензій споживачів до продукції; тривалість циклу замовлення — від його отримання до відвантаження або доставки готової продукції споживачеві; відсоток поставки готової продукції за комплектністю та ін.

Ефективна діяльність служби логістики залежить від результатів роботи кожної ланки мікрологістичного ланцюга. Загальна схема оцінювання ефективності діяльності служби логістики на підприємстві наведена на рис. 3.

Кожний з наведених трьох методів має самостійне значення, а власне оцінка виводиться



Рис. 2. Оцінка ефективності логістичної діяльності

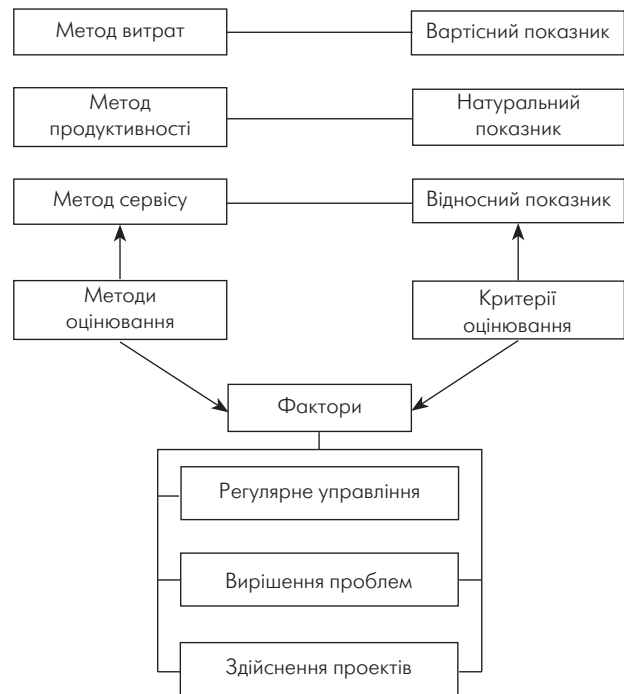


Рис. 3. Загальна схема оцінювання ефективності діяльності служби логістики на підприємстві

при зіставленні і сумісному розгляді результатів кожного з них. Метод витрат ґрунтується на встановленні вартісних показників за кожною окремою функцією логістики. Оцінка діяльності служби логістики за методом продуктивності носить кількісний характер і виражається у фізичних одиницях вимірювання. Метод сервісу використовується для оцінювання ефективності діяльності служби логістики із застосуванням якісних показників.

При оцінюванні ефективності логістичної діяльності також можуть бути використані на-

ступні чинники: регулярне управління — здатність співробітників служби логістики щодня управляти логістичними процедурами та операціями, одночасно досягати оперативних цілей, які поставлені підприємством і відділами служби логістики щодо продуктивності, фінансування проектів та ін.; вирішення проблем — здатність співробітників служби логістики діагностувати проблеми, що виникли, і віднаходити оптимальні рішення при одночасному поліпшенні сервісу; здійснення проектів — здатність співробітників служби логістики здійснювати нові проекти, а також оперативно коригувати дії стосовно проекту, що реалізується.



Література

1. **Альбенів А. У., Федько В. П., Митько О. А.** Логістика комерції. — Ростов н/Д.: Фенікс, 2001. — 512 с.

2. **Бланк І. А.** Основи фінансового менеджмента: В 2 т. — К.: Ника-Центр, 1999. — Т. 2. — 512 с.

3. **Захаров К. В., Цыганок А. В., Бочарников В. П., Захаров А. К.** Логистика, эффективность и риски внешне-экономических операций. — К.: ИНЭКС, 2001. — 237 с.

4. **Логистика:** Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. Б. А. Аникина. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 352 с.

5. **Сергеев В. И.** Менеджмент в бизнес-логистике.— М.: Информ.-издат. дом "ФИЛИН", 1997. — 772 с.

6. **Степанов В. И.** Логистика: Учебник. — М.: ТК Велби, Изд-во "Проспект", 2006. — 488 с.

7. **Blaik P.** Logistyka. Koncepcja zintegrowanego zarzadzania. — Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2001. — 408 s.

8. **Gołembska E., Szymczak M.** Logistyka międzynarodowa. — Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, 2000. — 148 s.

9. **Kuriata A.** Podstawy logistyki.— Gdynia: Wyższa Szkoła Morska w Gdyni, 2000. — 137s.

10. **Rutkowski K.** Logistyka dystrybucji.— Warszawa: Difin, 2001. — 323 s.

The effective activity of logistic service at an enterprise helps to cut the time intervals and charges in the field of delivery, production and sale at the enterprises and organizations. The general administrative influence consists of the following components: the production management; logistic service personnel management; the communications from outside of enterprise management; the rationalization of administrative influence on logistic service production activity, its departments personnel and groups.

Надійшла 13 березня 2006 р.

ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФІНАНСУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУР АГРАРНОГО СЕКТОРУ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 60–62

Розглянуто сутність організаційно-економічного механізму фінансового забезпечення діяльності сільськогосподарських підприємств та окреслено проблеми його вдосконалення.

Структурна трансформація всієї економічної системи, у тому числі сільськогосподарського виробництва, формується та розвивається за участю певних механізмів: економічного, господарського, управлінського, фінансового та ін. Ці механізми формуються внаслідок впливу свідомих дій уряду та ринкових інститутів, а управлінська діяльність проявляє себе в конкретних практичних формах, реалізація яких проводиться за допомогою сукупності інструментів, що складають основу управлінського механізму.

Окремі аспекти організації фінансового забезпечення сільськогосподарських підприємств ґрунтовно висвітили в сучасній економічній літературі В. Амбросов, І. Бланк, М. Дем'яненко, М. Малік, П. Саблук та ін. У працях цих учених обґрунтовується система правового забезпечення, управління, формування фінансових інституцій для агропромислових підприємств. Проте більшість дослідників розглядають окремо економічні, організаційні, господарські, фінансові аспекти фінансового забезпечення, що обмежує можливості комплексного розв'язання проблеми. Забезпечення високоефективного функціонування сільськогосподарського виробництва значною мірою залежить від управління та організації економічного механізму функціонування аграрних підприємств. У складі господарського механізму сільськогосподарського підприємства провідна роль належить економічному механізму. Вважаємо, що пошук шляхів вирішення проблеми вдосконалення організації фінансування сільськогосподарських підприємств доцільно починати з визначення організаційно-економічного механізму, яке пояснює його сутність.

Організаційно-економічний механізм фінансового забезпечення діяльності сільськогосподарських підприємств — це система елементів організації, пошуку та мобілізації фінансових ресурсів та відповідних їм економічних інструментів, завдяки яким можна досягти головної мети — надходження необхідних фінансових ресурсів для здійснення сільськогосподарського виробництва [3].

На особливості формування, ефективного функціонування та вдосконалення організаційно-економічного механізму фінансового забезпечення діяльності сільськогосподарських підприємств впливатиме численний комплекс чинників, які можна виокремити у блоки. Передусім це організаційно-економічні елементи, які містять у собі владні та ринкові інструменти (державне, регіональне, інституціональне регулювання та саморегулювання); організаційні важелі (організація управління, система планування, маркетинг та зовнішньоекономічна діяльність, організація ринкової інфраструктури, механізм лізингу та оренди); економічні важелі (інноваційно-інвестиційні заходи, фінансово-кредитний механізм, страхування та оподаткування, ціноутворення, мотиваційний потенціал, стимулювання підвищення конкурентоспроможності). Також це функціональні і забезпечувальні елементи, які складаються з фінансового забезпечення (за рахунок власного, позичкового капіталу і залучених засобів) та із забезпечувальних систем (правової, кадрової, нормативно-регулюючої, інформаційної, консалтингу).

Крім того, необхідно враховувати, що на функціонування механізму мають визначальний вплив

організаційно-технологічні особливості сільськогосподарського виробництва. Методологічні підходи до організаційно-економічного механізму фінансування саме сільськогосподарських підприємств мають відмінності від інших галузей народного господарства. Це пов'язано з тим, що сільське господарство, як своєрідна галузь, має багато особливостей, які суттєво впливають на організацію фінансового забезпечення сільськогосподарських підприємств. Галузеві особливості зумовлюють відмінності у фінансових ресурсах сільськогосподарських підприємств — в їх джерелах формування, напрямках використання, в їх кількості та стабільності надходжень. Врахування галузевих особливостей об'єктивно необхідне при оцінюванні фінансово-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств, плануванні економічних показників, аналізі використання фінансових ресурсів, а також при розробленні шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму фінансування.

При пошуку шляхів удосконалення моделі раціонального організаційно-економічного механізму фінансового забезпечення діяльності сільськогосподарських підприємств необхідно враховувати різноманітні принципи: децентралізації, компактності, інтенсивності, скорочення проміжних ланок, діалектичної взаємодії саморегуляції з державним регулюванням, гнучкості, відкритості, адекватності соціально-економічній ситуації та ін.

Через комплексність методів впливу на фактори різної природи виникає необхідність вдосконалення організації механізму фінансового забезпечення, який би забезпечив таку інтеграцію та диференціацію елементів і зв'язків, щоб мати змогу максимізувати адаптивність та ефективність функціонування сільськогосподарського підприємства як відкритої системи. Не варто забувати, що цільовою функцією організаційно-економічного механізму фінансового забезпечення діяльності сільськогосподарських підприємств є отримання прибутку через випуск і реалізацію конкурентоспроможної та екологічно чистої продукції, забезпечення високого рівня рентабельності та ліквідності за допомогою управлінських методів (прийняття рішень та їх реалізація, у тому числі контроль за їх виконанням та оцінка отриманих результатів).

Для забезпечення фінансовими ресурсами сільськогосподарських підприємств необхідний фінансовий інститут, який сприяв би руху тимчасово вільних коштів у розпорядження сільсько-

господарських підприємств. Існуючі фінансові інститути не орієнтовані на інтереси підприємств агропромислового комплексу. Насамперед це зумовлюється тим, що в умовах України банки надають переважно короткострокові кредити під заставу, вартість якої набагато перевищує надану позику. Водночас, як відомо, для діяльності сільськогосподарських підприємств найпривабливішими є довгострокові банківські кредити, бо це впливає із специфіки галузі сільського господарства. У зв'язку з цим потрібно встановити диференційовані строки видачі короткострокових кредитів для окремих галузей АПК (аграрні, переробні, заготівельні, торгові), диференційовані процентні ставки для різних галузей народного господарства залежно від швидкості обороту капіталу зі збереженням середньої ставки загалом у народному господарстві, дозволити банкам брати участь у виробничій діяльності (у тому числі бути власником виробничих підприємств) та у всіх видах управління їх діяльністю, ввести пільгове оподаткування та знизити економічні нормативи комерційним банкам, що стосуються кредитного обслуговування сільськогосподарських товаровиробників, запровадити систему страхового забезпечення діяльності кредитних структур, які обслуговують аграрний сектор, передбачати страхування кредитів (внутрішніх і зовнішніх) та всіх різновидів застави [4].

Перебудову організаційно-економічного механізму на господарському рівні треба розпочинати із запровадження на сільськогосподарських підприємствах планування та нормування оборотних засобів. Запровадження нормування, у свою чергу, сприятиме:

а) визначенню нормованих оборотних засобів і об'єктивної потреби у власних оборотних коштах шляхом аналізу фінансового стану кожного сільськогосподарського підприємства;

б) активному управлінню цими ресурсами банками: складання господарствами щомісячного фінансового плану з урахуванням нормативу власних оборотних коштів і визначення на кожний період потреби у кредитах і т. ін.

В Україні та інших постсоціалістичних країнах планування почали замінювати прогнозуванням, тобто показниками-орієнтирами, не обов'язковими для виконання. Звідси прогнозування поступово стає одним з елементів управління економікою нашої країни, повністю замінюючи планування. Прикладом є прийнятий в березні 2000 р. Закон України "Про державне прогнозування та розробку програм економічно-

го та соціального розвитку України”, в якому про планування взагалі не згадується. Світовий досвід свідчить, що планування можна замінити прогнозуванням лише за умов стійкого економічного становища та успішного функціонування економіки. В умовах невизначеності планування на аграрних підприємствах є одним із шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму фінансування. Такої ж думки дотримуються вітчизняні та зарубіжні економісти [1; 2].

Завдання удосконалення та реформування організаційно-економічного механізму фінансування підприємств містить таке важливе питання, як докорінна перебудова організації управління їх фінансово-економічною діяльністю, розробка та уточнення функціональних обов'язків та прав керівників і спеціалістів та ін. Серед напрямів удосконалення цього механізму, попри інше, можна виокремити: розробку плану-прогнозу фінансово-економічної діяльності, проведення маржинального аналізу виробничо-господарської діяльності підприємства, застосування системи оціночних показників та нормативів, що харак-

теризують ефективність функціонування організаційно-економічного механізму фінансового забезпечення діяльності сільськогосподарських підприємств, введення системи бюджетування, розробку пропозицій щодо вдосконалення кредитної, податкової системи, страхування, амортизаційних відрахувань, корпоративності та ін.



Література

1. **Мескон М. Х., Альберт М., Хедуори Ф.** Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с.
2. **Нелеп В. М.** Планування на аграрному підприємстві: Підручник. — К.: КНЕУ, 2000. — 372 с.
3. **Першко Л. О.** Сутність організаційно-економічного механізму фінансового забезпечення // Вісн. Сумського нац. аграрного ун-ту. Сер. “Фінанси і кредит”. — 2003. — № 2. — С. 90–94.
4. **Саблук П. Т.** Соціально-економічна модель пост-реформованого розвитку агропромислового виробництва в Україні / Матеріали Других Всеукраїнських зборів вчених економістів-аграрників, 24–25 січ. 2000 р. // Економіка АПК. — 2000. — № 2. — С. 4–25.

The essence of the organizing-economic mechanism of the financial provision to activity agricultural enterprise is considered as well as problems of its improvement is determined.

Надійшла 14 лютого 2006 р.

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 63–68

Розглянуто механізм стимулювання праці як сукупність об'єктів стимулювання на макро- і мікрорівнях. На підставі компаративного аналізу моделей стимулювання праці в різних соціально-економічних системах обгрунтовані напрямки вдосконалення стимулювання праці в сучасних умовах. Встановлена роль держави у цьому процесі. Розглянуто питання про оцінювання ефективності стимулювання праці.

Причинами, які визначають участь людини в роботі, є її бажання, можливості і кваліфікація, але особливу роль відіграє мотивація. У процесі мотивації трудової діяльності задіяні потреби і мотиви. У рамках мотивації, крім потреб, беруть участь ціннісні орієнтації, погляди, переконання. Людина здійснює конкретні дії під тиском на неї різноманітних внутрішніх і зовнішніх сил, що складають мотивацію. Сукупність цих сил викликає у людей неоднакові реакції. Сучасним керівникам дуже важливо зрозуміти, що шлях до ефективного управління людиною лежить через розуміння її мотивації. Завдяки знанням того, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви впливають на її дії, можна розробити ефективну систему мотивації і стимулювання цього процесу. У зв'язку з цим необхідно з'ясувати, як виникають або чим викликані ті чи інші мотиви, як і якими засобами вони можуть бути приведені в дію, щоб досягти активної продуктивної діяльності.

Аналіз науково-практичної літератури дає змогу дійти висновку, що розгляду питань мотивації вчені приділяють значну увагу, особливо конкретним методичним засадам, однак менше розроблені практичні аспекти ефективності матеріальної складової мотивації. У деяких публікаціях здебільшого розглядається питання відповідності мотивів завданням виробничого процесу. Питання мотивації трудової діяльності широко висвітлювали у своїх працях вітчизняні та зарубіжні вчені — Афонін А. С., Волгін М. А., Здравомислов А. Г., Дмитренко Г. А.,

Ковальов В. І., Колот А. М., Нельга А. В та ін. [1, 235; 2, 538; 3, 216; 4, 262].

Соціологічна спрямованість проблем мотивації підприємницької діяльності викладена у наукових працях Агеева А. І., Друкера П., Пахомова Ю. М., Пилипенка В. Є., Соболя С. Н., Червякова В. В., Чередниченка В. А., Шапіто В. Д. Питання праці та трудової діяльності розглядаються у працях Арсеєнка А. Г., Вебера М., Верховіна В. І., Заславської Т. І., Рявкіної Р. В., Суїменка С. І., Штомпки П., Ясперса К.

У більшості праць зазначено, що засобом для спонукання людей до ефективної діяльності є застосування винагород. Термін “винагорода” має ширший зміст, ніж просто гроші або задоволення, з якими найчастіше це слово асоціюється. Винагорода — це все, що людина вважає цінним для себе, але поняття цінності для кожної людини має специфічний відтінок, а отже, по-різному оцінюються винагорода та її відносна цінність в літературних джерелах.

Розглянемо методичні підходи щодо оцінки економічної ефективності системи преміювання працівників на підставі встановлення мотивів, що спонукають їх до результативної (продуктивної) трудової поведінки та діяльності.

Змістовні теорії мотивації насамперед намагаються визначити потреби, що спонукають людей до дії, особливо при визначенні обсягу та змісту роботи. На формування підґрунтя сучасних концепцій мотивації найбільше впливали праці Абрахама Маслоу, Фредеріка Герцберга і Девіда Мак Клеланда. Саме вони стали базою для формуван-

ня різних концептуальних підходів стосовно процесу мотивації трудової діяльності працівників.

Трудова діяльність, незалежно від способу, засобів і результатів праці, характеризується низкою загальних властивостей: функціонально-технологічним набором трудових операцій, пов'язаних з робочим місцем та технологічним процесом; набором відповідних якостей суб'єктів праці, зафіксованих у професійних, кваліфікаційних та посадових характеристиках; матеріально-технічними умовами й просторово-часовими рамками організації виробництва; способом організаційно-технологічного та економічного зв'язку суб'єктів праці із засобами й умовами їх реалізації; нормативно-алгоритмізованим способом організації, за допомогою якого формується поведінкова матриця індивідів, задіяних у виробничий процес (тобто організаційно-управлінською структурою).

Трудова поведінка — це індивідуальні та групові дії, які характеризують спрямованість та інтенсивність реалізації людського фактора у виробничій діяльності. Це свідомо регульований комплекс дій та вчинків працівника, пов'язаних зі збігом професійних можливостей та інтересів з діяльністю виробничої організації.

Структуру трудової поведінки можна подати у такий спосіб:

- циклічно повторювані дії, однотипні за результатом, які відтворюють стандартні статусно-ролеві ситуації або стани;
- маргінальні (від лат. *marginalia* — що знаходяться на краю) дії та вчинки, які формуються у фазах перехідного стану від одного статусу до іншого;
- поведінкові схеми та стереотипи, зразки поведінки, які часто зустрічаються;
- дії, що ґрунтуються на раціоналізованих значенневих схемах, переведених у сталі стійких переконань;
- дії, що відбуваються під тиском тих або інших обставин;
- спонтанні дії та вчинки, зумовлені емоційним станом;
- усвідомлене або неусвідомлене повторення стереотипів масової та групової поведінки;
- дії та вчинки як трансформація впливу інших суб'єктів, що застосовують різні форми примусу та переконання.

Трудову поведінку можна диференціювати за наступними ознаками: предметно-цільовою спрямованістю; глибиною просторово-часової перспективи досягнення визначеної мети; контекстом трудової поведінки, тобто комплексом стійких

факторів виробничого середовища, суб'єктів і систем комунікації, у взаємодії з якими розгортається все різноманіття вчинків та дій; методами і засобами досягнення конкретних результатів залежно від предметно-цільової спрямованості трудової поведінки та її соціокультурних зразків; глибиною і типом раціоналізації, обґрунтуванням конкретної тактики та стратегії трудової поведінки і т. ін.

Отже, трудова поведінка відображає функціональний алгоритм виробничого процесу і являє собою поведінковий аналог трудової діяльності; є формою пристосування працівника до вимог та умов технологічного процесу й соціального оточення; є динамічним проявом соціальних стандартів, стереотипів і професійних установок, які інтернаціоналізовані індивідом у процесі соціалізації та конкретного життєвого досвіду; відображає характерні риси особистості працівника; є визначеним способом і засобом впливу людини на навколишнє виробниче і соціальне середовище.

Керівник має справу з двома головними типами винагороди: внутрішньою та зовнішньою. Внутрішню винагороду дає сама робота — це почуття досягнення результату, змістовності і значущості виконуваної роботи, почуття самоповаги. Найпростіший спосіб забезпечення внутрішньої винагороди — створення відповідних умов роботи і точної постановки завдання. Зовнішня винагорода спричинюється не самою роботою, а дається від імені організації. Приклади зовнішніх винагород: підвищення зарплати, просування службовими сходами, поліпшення службового статусу і престижу, формування через подяки колективного визнання працівника, додаткові винагороди (додаткова відпустка, користування службовим автомобілем, оплата певних витрат і страхівки).

Щоб визначити, як і в яких пропорціях потрібно застосовувати внутрішні та зовнішні винагороди з метою підвищення трудової активності персоналу, адміністрація передусім повинна встановити потреби працівників.

Таким чином, організацію винагороди, як складової мотивації, можна визначити як процес спонукання кожного працівника та всіх членів колективу до активної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації. При цьому важливу роль відіграє стимулювання, яке формує у кожного працівника розуміння сутності і значення винагороди у процесі праці, створює сприятливі соціально-трудова відносини, характерні для ринкових умов.

Стимулювання, впливаючи на людину, спонукає її до конкретних дій за допомогою сформованих в її свідомості мотивів. Мотив — потреба, яка стала настільки важливою, що змушує людину шукати шляхи і засоби її задоволення. Удосконалення стимулювання праці в перехідний період визначається основними змінами, які відбуваються у суспільстві, тобто змінами науково-технологічних, економічних, соціально-політичних умов, організації господарської діяльності.

Механізм стимулювання праці постійно динамічно розвивається. На нього суттєво впливають фактори:

- структура суспільного виробництва і характер її розвитку;
- домінуючі відносини власності;
- характер, зміст праці і способи її організації;
- підвищення якості робочої сили;
- підвищення добробуту людей;
- ступінь впливу державного регулювання на процес праці;
- процеси глобалізації тощо.

Особливу роль в удосконаленні системи стимулювання праці в перехідній економіці відіграє держава:

1) держава, виконуючи функцію ініціатора інституціональних перетворень, бере участь у формуванні нової системи стимулів, адекватної конкретному періоду (наприклад, організовує систему пенсійного забезпечення, соціального страхування на випадок безробіття, встановлює мінімальний рівень заробітної плати, прожиткового мінімуму тощо);

2) держава як розробник макрополітики визначає загальні економічні умови, які слугують стимулами або антистимулами на мікрорівні;

3) держава як суб'єкт господарювання з налагодженою системою стимулювання є базою для розробки і функціонування системи стимулювання у приватному секторі.

Загальні принципи побудови моделі стимулювання праці мають конкретизуватися на мікрорівні. Суб'єкти стимулювання, тобто ті, хто розробляє систему стимулювання для досягнення своєї мети, підбирають виконавців, надають їм робочі завдання, формують умови для одержання винагороди (стимулу) і здійснюють видачу цієї винагороди. Важливим моментом стимулювання є створення сприятливих умов для реальної роботи, виконання якої буде підставою для одержання винагороди. Зв'язок між роботою і стимулом опосередковується показниками, якими вимірю-

ються витрати праці (конкретні ціни, розцінки, тарифи), що використовуються для розрахунку загального розміру винагороди.

Наприклад, у США традиційно існують три види оплати найманій праці: погодинна заробітна плата робітників, річна платня службовців, одноразова винагорода адміністративних керівників [7, 402]. Однак американські компанії постійно шукають нові форми оплати праці, стимулюючи її продуктивність і якість, а також зниження виробничих витрат. Усе частіше погодинна оплата праці використовується в поєднанні з гнучкими формами оплати. При цьому нарівні з "твердою" заробітною платою передбачається винагорода за результатами роботи на принципах пайової участі працівників у прибутках компанії з урахуванням їхньої індивідуальної кваліфікації та особистого трудового внеску. Така система оплати праці не тільки спонукає їх до високої продуктивності, а й ставить їх заробіток в залежність від успіхів компанії. Гнучкі форми оплати праці все ширше впроваджуються у промисловому секторі, в банківській системі, у сфері послуг і охорони здоров'я.

Наприклад, автомобільна компанія "Лінкольн" виплачує своїм робітникам і службовцям як заробітну плату за виконану конкретну роботу, так і додаткову річну винагороду, величина якої залежить від особистої кваліфікації і творчої активності працівників, а також від якості виконаної ними роботи. Річна винагорода дорівнює в середньому 97 % заробітної плати за рік. Завдяки такій політиці стимулювання впродовж останніх 40 років в компанії "Лінкольн" практично немає плинності кадрів, а продуктивність праці в компанії у 3 рази вище, ніж на аналогічних підприємствах [6, 112].

Сьогодні країни з розвинутою ринковою економікою застосовують дві категорії методів стимулювання: методи, які підносять престиж організації; методи, які підвищують високу продуктивність та якість праці. Стимули першої категорії забезпечують підбір і закріплення найкваліфікованіших кадрів, а стимули другої категорії підтримують високий рівень віддачі живої та уречевленої праці.

До стимулів першої категорії належить наявність в компанії додаткових форм оплати праці, таких як відрахування в пенсійний фонд, страхові і лікарняні каси, право придбання акцій фірми на пільгових умовах, участь у прибутках (незалежно від показників праці), вищий рівень оплати праці, престиж компанії, висока кваліфікація працівників.

До стимулів другої категорії належать будь-які види преміювання у формі прямих грошових виплат або відрахувань, підвищення заробітної плати, просування вгору службовими сходишками. До цих стимулів також належать всі види морального стимулювання.

Досвід свідчить, що в сучасних умовах найефективнішими є такі методи стимулювання спеціалістів і керівників:

- володіння частиною акцій компанії, що розвивається, і особливо процвітаючої;
- велика відповідальність, підтверджена відповідною посадою, керівництво спеціалізованими програмами;
- участь в управлінні в будь-якій формі, наприклад в роботі комітету груп планування;
- грошові винагороди, переважно одноразове преміювання за результати конкретного проекту, а також підвищення заробітної плати за результатами праці [5].

Підкреслимо, що серед зазначених найефективніші перші три види стимулів. Вони не потребують великих грошових витрат з боку підприємця, але водночас для компанії особливе значення має ефективне преміювання працівників, що займають найважливіші посади: директорів, керівників великих підрозділів, фінансових працівників, керівників проектних груп, працівників збуту та ін. Як правило, в зарубіжних компаніях розмір премії коливається від 10 до 50 % окладу залежно від посади. Деякі фірми, однак, виплачують керівникам вищої ланки премії в розмірі окладу [2].

Аналіз національних моделей стимулювання праці (японської та західно-американської) дав можливість виокремити особливості формування національної системи стимулювання праці. Використання одних і тих самих стимулів (заробітна плата, премії, бонуси, ротація робочих місць тощо), але різних підходів, методів, механізмів, співвідношень між матеріальними, моральними і соціальними стимулами сприяє формуванню різних моделей стимулювання, які постійно динамічно розвиваються (таблиця).

Вивчення і використання позитивного досвіду розвинених країн має величезне значення для країн, які проходять етап трансформації господарської системи.

Механізм стимулювання праці в Україні нині тільки формується і перебуває на етапі динамічного еволюційного розвитку. Еволюція системи стимулювання праці відбувається у тісному діалектичному взаємозв'язку з розвитком суспільного виробництва, зі зміною його структури. На

Особливості властивостей моделей стимулювання

Властивості	Західно-американська модель	Японська модель
Стимулювання, спрямоване на:	<ul style="list-style-type: none"> • результати праці; • виконавчу дисципліну 	ставлення до праці, здатність виявляти виробничі проблеми і подавати відповідні раціоналізаторські пропозиції
Політика підбору кадрів:	<ul style="list-style-type: none"> • вільний вхід, вихід; • наймання, штрафівання робітників; • перевага кваліфікації робітника 	<ul style="list-style-type: none"> • закритий вхід-вихід; • ретельне відсіювання; • морально-етичні якості робітника, здатність до навчання, до швидкої адаптації
Витрати на працю:	гнучкі, зазнають впливу ринку	високі, постійні
Формування базового фонду оплати праці:	використання базових кваліфікаційних тарифів, розрядів	залежить від стажу, ієрархії посад, статусів
Сприйнятливості до нових технологій:	<ul style="list-style-type: none"> • використання машинного обладнання; • конфлікт між робітниками і технологіями 	<ul style="list-style-type: none"> • використання можливостей людини; • преміювання за впровадження нових технологій
Соціальне партнерство та його суб'єкти:	<ul style="list-style-type: none"> • принципи протиріччя; • держава, робітники, роботодавці 	обмеженість конфліктів між керівництвом і робітниками; громадськість, робітники, роботодавці
Соціальні наслідки:	<ul style="list-style-type: none"> • висока плинність робочої сили; • слабка задоволеність працею; • низька схильність до технологічних змін; • мала винагорода за оволодіння новими навичками; • висока вартість інновацій 	<ul style="list-style-type: none"> • низька плинність робочої сили; • висока відданість фірмі; • зацікавленість, зумовлена зростанням зайнятості; • кадрова ротація, репутація, внутрішньо-фірмове навчання; • низька вартість інновацій

характер формування механізму стимулювання праці впливають такі чинники:

- низький рівень виробничих сил;
- наявність безробіття;
- зростаюча нерівномірність регіонального соціально-економічного розвитку країни,

протиріччя, що виникають між окремими регіонами;

- низький рівень життя більшості населення країни;
- процес глобалізації та інтенсифікації мікрогосподарських зв'язків.

Трудова діяльність в Україні передусім жорстко матеріально мотивована. Праця зараз є головним засобом виживання, засобом задоволення основних матеріальних потреб багатьох українців. Разом з економічними все ще мають місце адміністративні і політико-адміністративні методи спонукування до праці. Діюча модель стимулювання, базою якої є заробітна плата, потребує застосування додаткових матеріальних, моральних, навіть соціальних стимулів. Основний напрямок формування механізму стимулювання праці в Україні — розробка ринкової системи стимулювання з урахуванням національних особливостей, яка б забезпечила зростання ефективності економіки. З метою підвищення ефективності виробництва на сучасних українських підприємствах бажано використовувати гнучку систему оплати праці, за якої працівник “набирає” пільги на суму, визначену адміністрацією підприємства. Такий “пакет” пільг працівник вибиратиме раз на рік, причому він не може переглядатись до завершення цього строку, за винятком спеціально передбачених випадків. Крім того, в умовах нестабільної економічної ситуації для кожного підприємця важливо серед багатьох інших вибрати ту систему преміювання, яка найбільше впливатиме на підвищення трудової активності персоналу. На жаль, більшість українських роботодавців нині не приділяють великої уваги цьому питанню. Економічна доцільність системи преміювання загалом являє собою співвідношення реально отриманого ефекту в результаті дії системи преміювання та витрат, що пов'язані з виплатою премії. Система преміювання буде економічно ефективною, коли вона цілком відповідатиме меті преміювання, забезпечуватиме виконання показників діяльності окремих підрозділів та підприємства загалом, сприятиме підвищенню трудової активності персоналу.

Для впровадження ефективної системи преміювання як додаткової оплати праці необхідно проаналізувати діючу систему стимулювання, структуру заробітної плати різних категорій працівників, а потім розрахувати наступні показники: питому вагу премії в заробітній платі, відсоток премії до основної заробітної плати, співвідношення (у відсотках) досягнутого рівня продуктивності праці до рівня заробітної плати, а також

оцінити ефективність впливу преміювання на основні показники діяльності фірми (підприємства). Особливо варто звернути увагу на співвідношення темпів зростання заробітної праці і темпів продуктивності праці. Бажано відслідковувати коефіцієнт випередження — відсоток приросту продуктивності праці на кожний відсоток приросту заробітної плати, оскільки від нього значною мірою залежить економічна доцільність преміювання. Таким чином можна встановити чітку залежність зростання фонду оплати праці від досягнутих результатів господарської діяльності. На нашу думку, відстеження такої залежності дасть змогу віднайти шлях кращого використання коштів, що йдуть на оплату праці, а це, у свою чергу, сприятиме вирішенню питання диференціації заробітної плати, а також виведенню з тіні реальної заробітної плати.

Економічний ефект від зміни рівня продуктивності праці не має безпосереднього грошового виміру і визначається такими показниками:

- умовно-постійні витрати на одиницю продукції;
- маса прибутку, пов'язана зі зміною обсягу виробництва;
- фонд заробітної плати.

Головним критерієм оптимальності та ефективності є перевищення отриманої економії витрат над сумою фактично виплаченої премії. Цього можна досягти в тому разі, коли розмір премії економічно обґрунтований. Важливою умовою при цьому є правильність розподілу преміального фонду за окремими групами працівників та співвідношення розмірів їхніх премій.

У зростанні трудової активності персоналу важливу роль відіграє система підвищення окладів інженерно-технічним працівникам у міру зростання їхньої професійної майстерності. Такий підхід застосовується промисловими корпораціями до співробітників проектно-конструкторських і дослідницьких відділів, академічного персоналу, бо від ступеня їхньої кваліфікації залежить рівень науково-технічних розробок, а отже, конкурентоспроможність підприємства. При використанні такої системи інженерний персонал поділяється на кілька категорій відповідно до встановленої кваліфікаційної шкали [2].

Таким чином, удосконалення методів стимулювання може йти у двох напрямках: створення преміальних систем, що забезпечують певний рівень продуктивності праці та високу якість продукції; надання різноманітних пільг, що відповідають потребам працівників і стилю їхнього життя. Подібні

пільги не стимулюють зростання продуктивності праці, однак сприяють залученню в компанію найкваліфікованіших кадрів та їхньому закріпленню, що опосередковано впливає на результативність праці, забезпечує конкурентоспроможність підприємства в ринкових умовах.

На підприємствах, у фірмах і компаніях, які впевнено розвиваються в сучасних економічних умовах, доцільно використовувати систему надання соціальних пільг працівникам. Така система передбачає оплату проїзду до місця роботи, оплату харчування, надання путівок на відпочинок і лікування зі знижкою, надання безкоштовних путівок як премії, оплату лікування у стаціонарах для працівників і членів їхніх родин, виділення коштів для купівлі ліків, оплату витрат на утримання дітей у дитячих установах, надання безплатної матеріальної допомоги, організацію дитячих свят з подарунками. У додатковий перелік можуть також входити оплата комунальних витрат, надання тимчасового житла, оплата авіаквитків у туристичних поїздках, оплата витрат за передплатою на періодичні видання. Є й інші соціальні пільги, які фірми визначають виходячи з наявних матеріальних ресурсів.

Отже, розвиток і формування ринкових відносин свідчать про те, що мотивацію треба сприймати як імовірнісний процес. Чинник, який мотивує людину в конкретній ситуації, може серйозно впливати на результативність виробництва, за-

безпечувати певний рівень ефективності, підвищувати конкурентоспроможність підприємства (фірм, компаній) в ринкових умовах. У зростанні трудової активності важливу роль відіграють соціальні пільги, пакет яких містить різноманітні пропозиції для різних категорій працівників. Щоб розробити механізм мотивації, необхідно ретельно розглянути численні аспекти поведінки і параметри навколишнього середовища, а на підставі цього створити ефективну систему стимулювання працівників.



Література

1. **Афонин А. С.** Основы мотивации персонала. — К.: МАУП, 1998.
2. **Волгин Н. А., Волгина О. Н.** Оплата труда. Японский опыт и российская практика. — М.: Изд-во МГУ, 2005.
3. **Дмитренко Г. А., Колпаков В. М.** Стратегический кадровый менеджмент. — К.: МАУП, 1998.
4. **Колот А. М.** Мотивация персонала. — К.: Вид-во КНЕУ, 2005.
5. **Никифорова А. А.** Оплата за производительность труда // Труд за рубежом. — 1996. — № 3. — С. 51–65.
6. **Проскураков В. М., Луганов К. Ю.** Производительность и оплата труда: факторы роста и мера соотношения. — М.: Экономика, 1986.
7. **Чингос П.** Оплата по результату (из опыта оплаты труда персонала в США). — М.: Диалектика, 2004.

The mechanism of stimulation of labour is considered as an aggregate of objects of stimulation on macro- and micro levels. On the basis of comparative analysis of models of stimulation of labour in different socio-economic systems are grounded directions of perfection of stimulation of labour in modern terms. The set role of the state in this process. And also a question is considered about estimation of efficiency of stimulation of labour.

Надійшла 3 березня 2006 р.

МЕХАНІЗМ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА МЕДИЧНІ ПОСЛУГИ В ЛІКУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 69–73

Визначено сутність ціни та методи ціноутворення в галузі охорони здоров'я. Розглянуто класифікацію цін і витрат медичних установ, процедуру визначення собівартості. Показано вплив факторів внутрішнього і зовнішнього середовища на формування ціни на медичні послуги в лікувально-профілактичних закладах.

Актуальність питання ціноутворення на медичні послуги пояснюється тим, що ціна та ціноутворення є важливою складовою функціонування ринкового механізму. Ціноутворення можна вважати найважливішою економічною проблемою галузі охорони здоров'я. Це пов'язано з тим, що галузь має складну структуру, крім того, існують труднощі в обрахуванні структури затрат за службами та відділеннями, а тому одну і ту саму методику ціноутворення не можна застосувати для різних лікувально-профілактичних закладів (ЛПЗ) та їх структурних підрозділів.

Питання ціноутворення на медичні послуги досліджували такі іноземні та вітчизняні науковці, як Бочкаров М., Дорогой А. П., Ключна О. С., Крот В., Лехан В. М., Михайлов Ф. В., Солодченко І. Г., Сулименко Л., Прищак Р. А., Філатов В. Н., Шамшурина Н. Г. та ін.

У наукових публікаціях спеціалісти висувують різноманітні пропозиції щодо методики ціноутворення на різні види медичних послуг, обґрунтовують потребу в необхідності її застосування в закладах охорони здоров'я, які надають медичні послуги на платній основі. Дослідження, як правило, стосуються окремих сфер охорони здоров'я або структурних підрозділів ЛПЗ. Водночас необхідно чітко визначити загальний механізм ціноутворення та фактори, що впливають на рівень цін на медичні послуги в ЛПЗ.

Спробуємо проаналізувати механізм ціноутворення та визначити фактори, які необхідно враховувати у процесі формування ціни на медичні послуги в лікувально-профілактичних закладах.

У процесі визначення ціни на медичну послугу визначаються завдання ціноутворення, методологія ціноутворення, здійснюється її коригування (з урахуванням інфляції, політики знижок, поведінки конкурентів тощо). Як приклад, метою ціноутворення може бути забезпечення рентабельності окремого структурного підрозділу або медичної установи загалом, формування стабільного потоку клієнтів, забезпечення оптимального завантаження персоналу і медичного обладнання, покриття витрат тощо. Запропоновані цілі більше стосуються медичних установ приватного сектору економіки.

На процес ціноутворення впливають різноманітні фактори, які можна об'єднати у дві великі групи: внутрішні та зовнішні. До внутрішніх факторів належать величини всіх витрат на надання медичної послуги, особливості організації діяльності медичної установи тощо. До зовнішніх факторів належать аналіз попиту та пропозиції на ринку медичних послуг, тенденція розвитку економіки (інфляція, рівень платоспроможності населення), соціальні фактори, законодавча база.

В умовах ринку ціни на товари й послуги встановлюються з урахуванням попиту та пропозиції. Це стосується і ринку медичних послуг. Попит — це кількість медичних послуг, які бажають та мають можливість придбати споживачі за певний період часу та за певною ціною. Його величина залежить від рівня доходів населення, зміни чисельності населення, зміни уподобань населення, якості послуг тощо. Пропозиція — це кількість медичних послуг, які лікарі можуть надати за певний період часу та за певною ціною. На пропози-

цію впливають такі фактори, як технологія лікування, податки, конкуренти, вартість медичного обладнання, кількість лікарів тощо. Таким чином, попит відображає економічні інтереси споживача, який має інтерес до медичної послуги відповідної якості та ціни, а пропозиція — економічний інтерес лікаря (або медичного закладу загалом), який має бажання надати цю послугу дорожче. Сума

коштів, за яку споживач здатен і бажає купити, а продавець реалізувати медичну послугу, визначається як рівноважна ціна. Таку ціну вважають за оптимальний варіант встановлення ціни, тобто вона визначається як рівноважна величина попиту та пропозиції (коли дві величини збігаються).

Нині на ринку медичних послуг виокремлено кілька груп цін (таблиця).

Характеристика груп цін на медичні послуги

Вид ціни	Характеристика
“Бюджетні оцінки” або “бюджетні нормативи”	Використовуються для здійснення розрахунків між закладами однієї території, між підрозділами одного закладу, частково підходять для фінансування цільових бюджетних програм надання медичної допомоги. Розрахункова вартість не залежить від розміру реальних витрат і цілком визначається за кошторисом медичного закладу відповідно до статей бюджетної класифікації за принципом “від загального до часткового”. Розрахунки залежать від наявних фінансових можливостей, а не від господарських потреб лікувального закладу. “Бюджетні оцінки” не поділяються на собівартість і прибуток
Державні ціни на платні медичні послуги	Містять типові фактичні витрати медичних закладів, що розраховані на основі затверджених трудових і матеріальних бюджетних норм та нормативів, а також прибуток (в межах 15–30 %). Усі витрати, які були здійснені за рахунок бюджетних та інших державних коштів (придбання матеріалів, інструментів, обладнання, продуктів харчування тощо), мають бути компенсовані за рахунок виручки, отриманої від наданих послуг
Тарифи на медичні послуги в системі обов’язкового медичного страхування	Тарифи мають договірний характер. Вони відображають суму коштів, яка має визначити рівень відшкодування медичних установ із виконання програми обов’язкового медичного страхування. Як в “бюджетних розцінках”, так і у структурі тарифів не виокремлюють собівартість та прибуток
Договірні ціни на медичні, медико-соціальні та послуги медичного сервісу	Встановлюються за прямими договорами між медичними закладами та підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами (замовниками робіт) з метою обслуговування співробітників. Використовуються також в системі добровільного медичного страхування. Регулюються укладеними договорами, а тому найбільш вільні у формуванні та затвердженні. Містять собівартість та прибуток медичної установи
Вільні ринкові ціни	Структура ціни залежить від економічної мети медичного закладу, а тому такі ціни використовуються переважно на ринку стоматологічних послуг, пластичних операцій, “нетрадиційної” медицини тощо. Застосовуються, як правило, у недержавних медичних установах

У процесі визначення ціни на медичну послугу в розрахунках закладів охорони здоров’я можуть бути використані наступні види цін:

1) трансфертні (для оцінки обсягу послуг, які надаються підрозділами закладу один одному та оцінки результатів їх діяльності);

2) фіксовані (для визначення обсягу бюджетного фінансування та компенсації витрат на медичну допомогу фондами обов’язкового медичного страхування відповідно до медичних стандартів (протоколів));

3) регульовані (ціни, які регулюються для визначення вартості коштовних послуг, перелік яких встановлено нормативними документами МОЗ України та за якими обмежено рівень рентабельності);

4) світові (середні значення цін, які встановлено у різних країнах на види медичних процедур, конкурентоспроможні на світовому ринку).

Нині сформувалися багатоваріантні підходи до способів оплати та механізму ціноутворення у сфері медичних послуг. Так, оплата медичних послуг може здійснюватися за кошторисом витрат, за середньою вартістю послуги, яка визначена з розрахунку на одного пацієнта, за кількістю ліжко-днів тощо. У зв’язку з цим існують різноманітні одиниці розрахунку ціни, наприклад: ціна одного ліжко-дня, ціна одного відвідування, ціна одного пацієнто-дня, ціна, розрахована на звичайну медичну послугу, ціна однієї одиниці трудомісткості тощо.

Витрати медичних установ класифікуються за кількома класифікаційними ознаками. Найважливіше значення в оперативному управлінні витратами медичних установ мають наступні групи витрат: за об’єктами калькулювання; за статтями та елементами витрат; за способами віднесення вартості на об’єкт кошторису; за відношенням до

виду діяльності; за відношенням до обсягу виробництва (обсягу медичних процедур); за календарним періодом включення у витрати.

Загальний обсяг медичних послуг можна визначити загальною сумою витрат на їх надання. Сума всіх витрат підприємства (у грошовому вираженні) становить собівартість послуг. Собівартість медичної допомоги — це виражені у грошовій формі поточні витрати лікувального закладу, пов'язані з наданням лікувальних, діагностичних, профілактичних, оздоровчих, відновних та інших видів медичних послуг населенню [2].

Основні показники собівартості у закладах охорони здоров'я: собівартість медичної процедури; собівартість витрат на окремі нозологічні одиниці при стаціонарному лікуванні; собівартість витрат підрозділу (поточні витрати лікувального підрозділу на весь обсяг медичних процедур, які виконуються закладом за певний період у конкретному підрозділі); собівартість витрат лікувального закладу (сумарні поточні витрати лікувального закладу на весь обсяг медичних процедур, які виконуються в усіх підрозділах закладу за певний період, а також витрати на інші види діяльності, які дозволяються діючим законодавством України).

Собівартість медичної процедури складається з поточних витрат медичного закладу, які згруповані за статтями калькуляції. Поточні витрати охоплюють витрати основного структурного підрозділу (лікувального або стаціонарного), а також витрати, пов'язані з виконанням цієї процедури параклінічними (призначені для здійснення додаткових медичних процедур, пов'язаних з діагностикою та лікуванням) та допоміжними службами медичного закладу (адміністрація, відділ кадрів, бухгалтерія, кабінет медичної статистики, регістратура, аптека, стерилізаційна, господарські служби тощо).

У практиці ціноутворення поширені кілька методик:

1) встановлення ціни на рівні собівартості, для застосування якої необхідна інформація про витрати медичної установи — затратна методика. Ціни встановлюються на підставі калькуляції фактичної собівартості;

2) встановлення ціни виходячи із рівня споживчої цінності, корисності послуг, для застосування якої необхідне первинне дослідження споживача (потенційного клієнта) — споживча методика. Рівень собівартості має непряме значення;

3) встановлення ціни послуги лікувально-профілактичного закладу на рівні цін, що склалися на ринку послуг сфери охорони здоров'я, для застосування якої необхідно здійснювати огляд цін ринку, конкурентів. Цей метод пов'язаний з ринковою економікою і не має ще достатнього досвіду застосування в Україні.

У практиці ціноутворення на медичні послуги зустрічаються різноманітні варіанти розрахунку цін [6].

1. Розрахунок тарифу на медичну послугу в системі обов'язкового медичного страхування. Тариф не містить всіх затрат лікувально-профілактичного закладу. Компенсувати їх необхідно за рахунок бюджетних засобів. Під час розрахунку тарифу треба враховувати, що страхові компанії, Фонд обов'язкового медичного страхування не зацікавлені в оплаті кожної здійсненої витрати, водночас ЛПЗ зацікавлений у цілковитому відшкодуванні витрат. У зв'язку з цим доцільно застосовувати стандарти медичної допомоги. Цей варіант розрахунку найбільше відповідає економічним інтересам держави, особливо в умовах обмеження фінансових ресурсів.

2. Розрахунок ціни за методом “усереднені витрати плюс прибуток”. Усі затрати на одну медичну послугу визначаються в середньому. Виняток становлять лише конкретні затрати часу медичного персоналу на послугу, у зв'язку з чим частка заробітної плати може змінюватися.

3. Розрахунок ціни з урахуванням рівня поточних цін. Тут у процесі ціноутворення враховуються ціни на ідентичні послуги конкурентів. Особливо чітко цей варіант простежується серед приватних стоматологічних клінік і кабінетів.

4. Розрахунок ціни з використанням “крокового методу” визначення витрат. Традиційно цей варіант застосовується для підрахунку витрат лікарень. Для розрахунку цін необхідно чітко визначити і розподілити затрати основних, параклінічних і допоміжних структурних підрозділів.

5. Розрахунок ціни медичної послуги відповідно до стандартів медичної допомоги. Метод досить трудомісткий, але найбільш точно відображає економічні інтереси лікувально-профілактичних закладів, вирішує проблему “ціна — якість”, захищає інтереси пацієнта.

Для визначення вартості медичних послуг бюджетних установ доцільно застосовувати методику розрахунку вартості звичайної медичної послуги. Звичайна медична послуга — це неподільна послуга, яка здійснюється за формулою “пацієнт + спеціаліст = один елемент профілак-

тики, діагностики і лікування”. Ця послуга має закінчене, самостійне лікувальне і діагностичне значення. За одиницю розрахунку ціни обирається одне відвідування лікаря. Розрахунок здійснюється за формулою

$$C = C_n + C_k = 3n + Hз + M + З + O + I,$$

де C_n — прямі витрати; C_k — непрямі витрати; $3n$ — витрати на оплату праці; $Hз$ — нарахування на заробітну плату; M — витрати на медикаменти, перев’язувальні матеріали; $З$ — знос м’якого інвентарю; O — знос обладнання; I — інші витрати.

Методику розрахунку вартості звичайної медичної послуги найкраще застосовувати в системі обов’язкового медичного страхування.

Здійснюючи розрахунок ціни медичної послуги, варто визначити її собівартість. Процедура розрахунку собівартості містить:

- групування основних видів витрат, які складають собівартість;
- визначення собівартості окремих видів медичних послуг.

Використання такої методики дає можливість здійснювати більш точні розрахунки вартості лікувально-діагностичних заходів, які базуються на стандартах (протоколах) медичної допомоги та відповідають сучасній концепції ціноутворення [1].

Собівартість медичної процедури визначається у три етапи:

- 1) розраховуються прямі витрати на медичну процедуру;
- 2) визначаються непрямі витрати, які належать до процедури;
- 3) розраховується повна собівартість медичної процедури.

У наукових публікаціях наведено чимало методик розрахунку ціни на медичні послуги та медичну допомогу. Наприклад, для визначення тарифу на стаціонарну медичну послугу пропонується параболічна залежність тарифу від тривалості госпіталізації та вартості ліжка-дня. Цю методику можна використовувати із застосуванням стандартного програмного забезпечення. Використання цієї методики можливе лише в системі обов’язкового медичного страхування, водночас її не можна застосовувати до тих видів медичних послуг, фінансування яких здійснюється за рахунок державних і місцевих бюджетів [4].

Рекомендації щодо розрахунку собівартості стоматологічних послуг у приватних структурах передбачають при визначенні прямих витрат, що входять до собівартості кожної послуги, вра-

ховувати прямі матеріальні витрати (матеріали, що були цілком використані у процесі надання медичної послуги, — медикаменти, одноразове приладдя) та трудові витрати у кожній операції (у часовому вимірюванні умовна трудоодиниця — 20 хвилин). У собівартість у вигляді коефіцієнта також входять втрати робочого часу внаслідок вимкнення світла, води, неявки пацієнта, зіпсування обладнання [3].

Результати розрахунків орієнтованої вартості лікування хворих із серцево-судинними захворюваннями в амбулаторних умовах засвідчують, що кількість визначених до застосування препаратів суттєво впливає на вартість лікування [2].

У процесі розрахунку вартості онкогінекологічної допомоги враховують витрати на заробітну плату медичного персоналу (лікарів, медсестер, санітарок) із розрахунку на 1 ліжко-день, матеріально-технічні витрати (опалення, освітлення, водопостачання, транспортування тощо) на 1 ліжко-день, вартість харчування хворої на 1 ліжко-день, витрати часу на обстеження хворих, вартість лікарської терапії для однієї хворої, вартість операції (враховуються витрати робочого часу працівників, лікарські та інші засоби, що використовуються, амортизація медичного обладнання), витрати на консультацію для однієї хворої [5].

Як уже зазначалось, на процес формування ціни впливають зовнішні і внутрішні фактори. А тому, оскільки величина ціни визначається з урахуванням необхідності забезпечення фінансової стійкості лікувального закладу, вона має враховувати як повну собівартість медичної послуги та допомоги, так і розрахунковий прибуток. Цей прибуток визначає рівень очікуваної рентабельності. Також в ціні необхідно враховувати фактор інфляції. Якщо ціна на медичні послуги та медичну допомогу залишиться незмінною, то в такому разі скорочується обсяг очікуваного прибутку, а в найгіршому варіанті лікувальний заклад зазнає збитків. У зв’язку з цим врахування інфляційного фактора має бути складовою цінової політики медичного закладу. Зростання собівартості послуги при незмінній ціні на неї може призвести до зниження якості послуги (через скорочення часу, який лікар відводить на прийом або лікування хворого; заміну послуги лікаря на менш вартісну послугу, яку надають медичні сестри). На рівень ціни суттєво впливають ціни аналогічних послуг у конкурентів. Доцільно порівнювати якість та ціну: якщо якість послуги відповідає якості аналогічних послуг конкурентів, то ціну треба

встановлювати майже на одному рівні (допускати певні коливання можна виходячи з того, де розташовано лікувальну установу, який рівень платоспроможності клієнтів, який імідж установи тощо), інакше може виникнути ситуація, коли зменшиться кількість потенційних споживачів послуг. На ціну вищу, ніж у конкурентів, можна розраховувати, якщо надавати вищий рівень якості послуг. На ціну також впливає стадія “життєвого циклу” послуги. Стратегію “зняття вершків” доцільно застосовувати на стадії впровадження та зростання послуги, яка є новинкою для цього сегмента ринку (такий підхід може бути використано у стоматології, пластичній хірургії).

Цінова політика медичних установ має будуватися виходячи з необхідності відшкодування витрат, одержання необхідного обсягу прибутку, орієнтуватися на швидку зміну ринкової кон'юнктури. Врешті-решт цінова політика повинна сприяти вирішенню стратегічних та оперативних завдань медичної установи.

Процес калькуляції цін та визначення обсягу наданих послуг є трудомістким. Для його здійснення доцільно сформувати систему моніторингу, яка передбачає використання інформаційних технологій в медичних установах.

Задля поліпшення діяльності медичних установ, розв'язання проблем матеріально-технічного забезпечення сфери охорони здоров'я необхідно на державному рівні розробити та затвердити уніфіковані вимоги до ціноутворення, методик визначення вартості медичних послуг, державні фіксовані або регульовані ціни на медичні послуги,

які мають використовуватися при здійсненні державних контрактних закупівель медичних послуг.

Таким чином, управління цінами в умовах ринкової економіки має бути обґрунтованим, щоб уникнути негативних фінансових наслідків для медичних закладів. Керівництво закладів охорони здоров'я повинно постійно аналізувати ефективність прийнятих рішень у сфері ціноутворення.



Література

1. **Визначення** собівартості і ціноутворення в клінічній медицині (практичні рекомендації). — Дніпропетровськ: Центр наукової медичної інформації та патентно-ліцензійної роботи МОЗ України, 2001. — 27 с.
2. **Дорогой А. П., Корнацький В. М., Манойленко Т. С. та ін.** Орієнтовна вартість лікування хворих із серцево-судинними захворюваннями в амбулаторних умовах // Лікарська справа. — 2004. — № 5/6. — С. 95–99.
3. **Лехан В. М., Ключна О. С., Солодченко І. Г.** Визначення собівартості медичних послуг приватного стоматологічного кабінету на сучасному етапі розвитку ринкової економіки // Вісн. соц. гігієни та організації охорони здоров'я України. — 2004. — № 1. — С. 77–82.
4. **Михайлов Ф. В., Филатов В. Н.** Методика расчета тарифа на медицинские услуги в стационарах // Экономика здравоохранения. — 2000. — № 2.
5. **Прищак Р. А.** Про вартість онкогінекологічної допомоги // Вісн. соц. гігієни та організації охорони здоров'я України. — 2000. — № 3. — С. 86–87.
6. **Шамшурина Н. Г.** Экономика лечебно-профилактического учреждения. — М.: МУФЭР, 2001. — 278 с.

The article is devoted to the process of the price calculation in the medical branch, also the methodology of pricing, price correcting (in view of inflation, the discount policy, competitors reaction etc.) are observed. The internal and external factors are making an influence on the pricing process and also some kinds of the prices may be used. There are several classification attributes of medical institution expenditures. The cost price calculation procedure based on the division of the cost price expenditures to the several basic groups and then calculation of the separate cost price expenditures of medical services.

Надійшла 24 лютого 2006 р.

А. С. СТРЕЛЬЧУК, О. С. ПЕНЦОВ
Харківський інститут МАУП

АВТОМАТИЗОВАНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ В РОБОТІ ОСВІТНІХ УСТАНОВ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 1(13), с. 74–77

Розглядається застосування автоматизованих систем управління в освітніх установах (державної і недержавної форми власності). Проаналізовано принципи навчання в системі. Наведено фрагменти інтерфейсу програмної реалізації.

Сьогодні в умовах глобальної комп'ютеризації існує потреба в розробці сучасних гнучких і доступних автоматизованих систем управління (АСУ) в роботі освітніх установ. Щодня освітні установи стикаються з такими проблемами, як складання розкладу, заміна викладацького складу, розподіл аудиторної фундації, отримання оперативних звітів як усередині установи, так і ззовні, оперативна обробка кореспонденції і т. ін. (рис. 1).

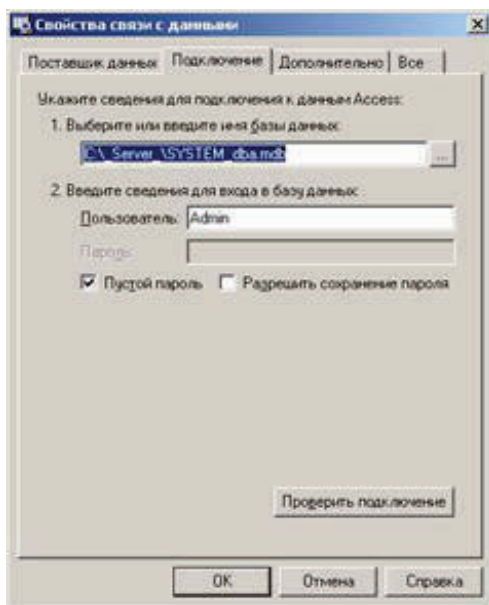


Рис. 1. Приклад прилаштування АСУ для освітніх установ

Відходячи від традиційної роботи освітніх установ у сфері документообігу на паперових носіях,

можна велику частину документообігу зберігати завдяки АСУ в електронному вигляді (рис. 2). Такий підхід має як позитивні, так і негативні сторони. До позитивних належать такі, як зменшення часу на підписання документа, економія робочого часу співробітників, швидке одержання точної інформації щодо документації минулих періодів, економія за рахунок вивільнення приміщення для зберігання паперових носіїв та ін. Негативними моментами можна вважати навмисне псування електронних носіїв, свідоме спотворення інформації, принципову зміну документообігу, збільшення кількості комп'ютерного парку та офісної техніки.

Для перебудови всієї системи управління освітньою установою необхідно створити умови для розробки і впровадження інформаційної системи, для функціонування АСУ, сформувати механізм періодичного створення архівів усієї системи управління.

Для створення АСУ необхідного рівня доцільно відразу розподілити персональні комп'ютери (ПК) для розробників системи і ПК для користувачів і обслуговуючого персоналу системи. При розподілі треба враховувати навантаження на ПК і рівень підготовки працівника.

Однією з найважливіших умов роботи АСУ є надійність її програмного забезпечення. Подамо перелік основних понять надійності програмного забезпечення відповідно до класичної праці Р. Майєрса:

- у програмному забезпеченні є помилка, якщо воно не забезпечує того, що від нього чекає користувач;
- відмова програмного забезпечення пояснюється лише появою в ньому помилки;

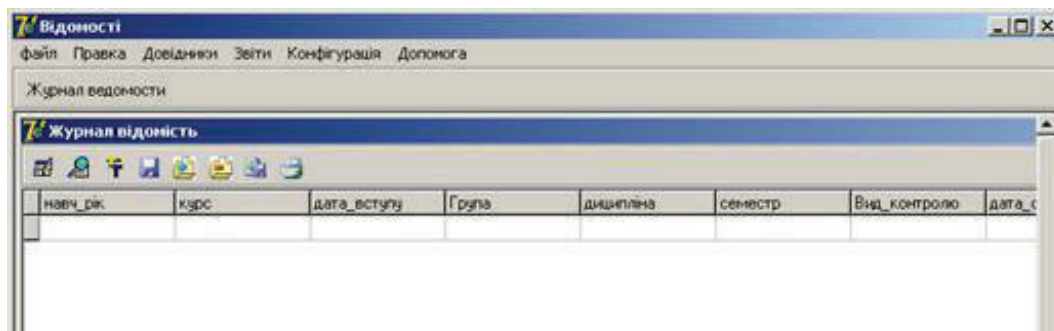


Рис. 2. Приклад інтерфейсу програми електронного деканату

- надійність програмного забезпечення — це вірогідність роботи ПК без відмов упродовж певного терміну, розрахованого з урахуванням вартості для користувача кожної відмови.

З цих визначень можна зробити важливі висновки:

- надійність програмного забезпечення є не тільки внутрішньою властивістю програми;
- надійність програмного забезпечення — це функція як самого пакета програмного забезпечення, так і очікувань (дій) його користувачів.

Основні причини помилок програмного забезпечення:

- велика складність програмного забезпечення, наприклад, порівняно з апаратурою ЕОМ;
- неправильний переклад інформації з одного уявлення в інше на макро- і мікрорівнях. На макрорівні, тобто на рівні проекту, здійснюються передавання і перетворення різних видів інформації між організаціями, підрозділами і конкретними виконавцями на всіх етапах життєвого циклу програмного забезпечення. На мікрорівні, тобто на рівні виконавця, інформація перетворюється за схемою: отримати інформацію — запам'ятати — вибрати з пам'яті (віднайти, пригадати) — відтворити інформацію (передати).

Джерела помилок (загроза надійності) програмного забезпечення:

- внутрішні: помилки проектування, помилки алгоритмізації, помилки програмування, недостатня якість засобів захисту, помилки в документації;
- зовнішні: помилки користувачів, збої і відмови апаратури ЕОМ, спотворення інфор-

мації в каналах зв'язку, зміни конфігурації системи.

Методи проектування надійного програмного забезпечення можна згрупувати наступним чином:

- попередження помилок — ці методи дають змогу мінімізувати або взагалі виключити появу помилки;
- виявлення помилок — ці методи спрямовані на розробку додаткових функцій програмного забезпечення задля виявлення помилок;
- стійкість до помилок — завдяки додатковим функціям програмного забезпечення можна виправити помилки та усунути їх наслідки, тобто забезпечити функціонування системи за наявності помилок.

Методи попередження помилок застосовуються на окремих етапах процесу проектування програмного забезпечення:

- методи, що дають змогу впоратися зі складною системою;
- методи, що сприяють досягненню більшої точності при перекладі інформації;
- методи, що поліпшують обмін інформацією;
- методи, що дають можливість швидко виявляти та усувати помилки на кожному етапі проектування, не відкладаючи їх на етап тестування програми.

Складність системи є однією з головних причин низької надійності програмного забезпечення. У загальному випадку складність об'єкта є функцією взаємодії (кількості зв'язків) між його компонентами. Для подолання складності програмного забезпечення використовуються дві концепції:

- ієрархічної структури. Ієрархія дає змогу поділити систему за рівнями розуміння

(абстракції, управління). За концепцією рівнів можна аналізувати систему, приховуючи неістотні для даного рівня деталі реалізації інших рівнів. Ієрархічна структура дає змогу розуміти, проектувати і описувати складні системи;

- незалежності. Відповідно до цієї концепції з метою мінімізації складності необхідно максимально посилити незалежність елементів системи.

Архівація може бути виконана шляхом створення як резервної копії всієї інформаційної системи, так і архівних копій окремих частин цієї системи.

Попередження помилок — найкращий шлях підвищення надійності програмного забезпечення. Для його реалізації була розроблена методика проектування систем управління підприємствами, що відповідає спіральній моделі життєвого циклу програмного забезпечення. Ця методика передбачає послідовне послаблення складності на всіх етапах аналізу об'єкта. При декомпозиції системи АІС були виокремлені рівні управління системи, потім підсистеми, комплекси задач тощо, аж до окремих функцій і процедур, що автоматизуються. Методика базується на методах структурно-функціонального аналізу (SADT), діаграмах потоків даних (DFD), діаграмах "єство-зв'язок" (ERD), методах об'єктно-орієнтованого аналізу (OOA) і проектування (OOD).

На підставі методів виявлення помилок були розроблені нові засоби підвищення надійності програмного забезпечення.

1. Засоби, що використовують тимчасову надмірність: авторизація доступу користувачів до системи; аналіз доступних користувачеві ресурсів; виділення ресурсів згідно з роллю і рівнем підготовки користувачів; розмежування прав доступу користувачів до окремих задач, функцій управління, записів і полів баз даних.

2. Засоби забезпечення надійності, що використовують інформаційну надмірність: цілісність баз даних забезпечується за рахунок системи внутрішніх унікальних ключів для всіх інформаційних записів системи; відкрита система кодування дає можливість користувачеві у будь-який момент змінювати коди будь-яких об'єктів класифікації, забезпечує стиковку системи класифікації АІС КХП з програмним забезпеченням інших розробників; механізми перевірки значень контрольних сум записів системи забезпечують виявлення всіх несанкціонованих модифікацій (помилки, збоїв) інформації; засоби реєстрації забезпечують зберігання інформації про користувача і час останньої

модифікації (введення, редагування, видалення), затвердження кожного запису інформаційної системи; введення у структуру баз даних системи часу початку і закінчення участі запису в розрахунках дає змогу обмежити обсяг оброблюваної інформації на будь-якому заданому періоді, а також забезпечити механізми блокування інформації для закритих робочих перекладів; ведення службових полів, номерів версій баз даних і операційних ознак записів дає змогу контролювати і попереджати користувачів про конфлікти у разі невідповідності номерів версій модулів і структур баз або про порушення технологічних етапів обробки інформації; засоби автоматичного резервного копіювання і відновлення даних (на початку, в кінці сеансу роботи або на запит користувачів) забезпечують створення на робочій станції клієнта актуальної копії мережної бази даних, яка може бути використана у разі аварійного збою апаратури, локальної та обчислювальної мережі та переходу на локальний режим роботи і назад.

3. Засоби забезпечення надійності, що використовують програмну надмірність: розподіл реалізації однойменних функцій за різними модулями АІС КХП з використанням різних алгоритмів і системи обмежень, що накладаються, і можливістю порівняння отриманих результатів; спеціальні алгоритми перерахувань забезпечують в ручному і автоматичному режимах переформування груп документів, ланцюжків породжуваних документів і бухгалтерських проводок, що підвищує ефективність і надійність обробки інформації; засоби виявлення і реєстрації помилок в мережному і локальних протоколах; у програмні модулі системи вбудовані засоби протоколювання процесів складних розрахунків з видачею докладної діагностики помилок; засоби налаштування і трасування алгоритмів призначених для користувача бізнес-функцій.

4. Засоби, що забезпечують стійкість системи до помилок: процедура обробки збоїв забезпечує в автоматичному режимі кілька спроб повторного виконання операцій, перш ніж видати користувачеві повідомлення про помилку (наприклад, для операцій роздільного доступу до ресурсів, операцій блокування інформації або звернення до зовнішніх пристроїв); засоби динамічної зміни конфігурації здійснюють контроль доступу до мережних ресурсів, а у разі їх недоступності або конфлікту забезпечують автоматичний запуск системи альтернативними шляхами доступу; засоби контролю та обслуговування даних забезпечують відновлення заголовків баз даних, відновлення

індексних файлів, конвертацію модифікованих структур баз даних; засоби злиття, копіювання, архівації і відновлення даних.

Зазначимо, що, незважаючи на швидкий розвиток АСУ у світі, нині у сфері освіти рівень пропонуванних замовникам рішень досить низький. Це пояснюється тим, що переважна більшість компаній пропонують свої послуги технічних фахівців лише в міру потреби. Тут мають серйозну перевагу деякі українські компанії – системні інтегратори, оскільки наявність висококваліфікованих фахівців з величезним практичним досвідом у різних сферах ринку дає їм змогу розробляти в освітньому процесі будь-яку окрему специфічну послугу, не здійснюючи істотних змін в організаційній структурі.



Література

1. **Майерс Г.** Надежность программного обеспечения. — М.: Мир, 1980. — 360 с.
2. **Липаев В. В.** Надежность программных средств. — М.: СИНТЕГ, 1998. — 232 с.
3. **Мышенков К. С., Новицкий В. О., Кузьмин А. Г. и др.** Автоматизированная информационная система комбината хлебопродуктов // Свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ № 2001611176. — М.: РОСПАТЕНТ от 12 сент. 2001 г.
4. **Мышенков К. С.** Методика проектирования автоматизированных информационных систем управления предприятием // Управление характеристиками зерна в технологии муки, крупы и комбикормов: Тез. докл. 2-й междунар. науч. конф. — М.: МГУПП, 2000. — С. 109–112.

Надійшла 22 лютого 2006 р.