

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 3(26)

Київ
ДП "Видавничий дім "Персонал"
2010

УДК 330-339;321.7;159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Саввич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівеський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф.

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 6 від 30 червня 2010 р.)

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородин І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подоляка А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: В. Б. Захожай (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 3(26). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2010. — 280 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, 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, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних і психологічних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/6 від 14 червня 2007 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2010
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2010

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

Шостак Л. Б.

Україна у просторі суп часних гео економічних інтеграційних процесів..... 5

Сабадаш В. В.

Екополітичний аспект у новітній системі міжнародних відносин 12

Бадрак О. С.

Формат міжнародних фінансових відносин України в умовах боргової кризи..... 18

Онищук Л. А.

Системно-діагностичний і ситуативно-чинниковий аналіз розвитку системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням 22

Бірюкова В. В.

Інноваційні аспекти управління закладами системи професійно-технічної освіти 33

Барановська В. М.

Аналіз сучасних тенденцій розвитку зовнішньої торгівлі України 36

Сподарева О. Г.

Інтеграційні процеси в розвитку банківсько-страхових структур України..... 45

Поповіченко Ю. А.

Моделі аналізу потенціалу конкурентоспроможності суб'єктів господарювання 50

Большая Л. М., Коваль М. І.

Інвестиції – роль і значущість для України 56

Семенова Н. М.

Актуальні напрями формування стратегії управління персоналом комерційного банку в умовах системних соціально-економічних криз 60

Жанкевіч Л. В.

Удосконалення господарського контролю як напрям гармонізації інтересів власників, менеджерів, працівників..... 65

Мельник П. П.

Сучасний стан і перспективи екологічного аудиту в агросфері..... 69

Доронін О. А.

Основні проблеми державного управління аграрної політики в сучасних умовах 72

Андріанова І. І.

Дослідження ринку теплової генерації електроенергії і теплопостачання в Україні 75

Ейсмонт В. В.

Особливості і тенденції розвитку зовнішньоекономічної діяльності на регіональному рівні 84

Іванійчук О. І.

Організаційно-управлінські особливості оподаткування підприємницької діяльності громадян в Україні 93

Куртакова А. О.

Суб'єкти соціального партнерства в умовах ринкової економіки 100

Магєррамов Р. Б.

Налоговая система как фактор повышения эффективности экономики Азербайджана 105

ПОЛІТИЧНІ НАУКИ

Медвідь Ф. М., Буга Р. І.

Національні інтереси України та їх пріоритети в умовах глобалізованого світу: небезпека та загрози..... 112

Сітуха С. Д.

Сутність, принципи та основні завдання державної регіональної політики в Україні..... 118

Логвиненко С. В.

Проблеми національної консолідації і толерантності в українському суспільстві 124

Крупко С. М.

Теоретичні засади політичного прогнозування в контексті забезпечення державного управління 129

Гаврилюк Д. Ю.

Публічність та ефективність як ознаки легітимності політичної влади в Україні 138

Вахняк Л. С.

Політико-правові засади формування української моделі державно-церковних відносин 142

Л. В. ЖАНКЕВІЧ

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

УДОСКОНАЛЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОГО КОНТРОЛЮ ЯК НАПРЯМ ГАРМОНІЗАЦІЇ ІНТЕРЕСІВ ВЛАСНИКІВ, МЕНЕДЖЕРІВ, ПРАЦІВНИКІВ

Наукові праці МАУП, 2010, вип. 3(26), с. 65–68

Викладено шляхи гармонізації інтересів персоналу підприємства за допомогою господарського контролю.

Проблема взаємин індивіда і суспільства займає основне місце в налагодженні соціального контролю. Соціальній сфері захисту прав працівників на підприємстві в Україні ніколи не приділяли особливої уваги. Соціальна сфера як така мало кого з керівників підприємств турбує, але все ж таки це дуже болісне питання, яке безпосередньо турбує кожну працездатну людину. Недостатня ефективність соціалізації трудових відносин на підприємстві в сучасному українському суспільстві зумовлена невизначеністю соціальної стратегії розвитку українського суспільства, наявністю низки політичних, соціально-економічних та ідеологічних проблем українського соціуму.

Наукові дослідження з питань розробки теорії соціального захисту населення і вдосконалення практичної діяльності держави в цьому напрямі проводяться у спеціалізованих науково-дослідних установах.

Окремим аспектам соціального захисту присвячені праці вітчизняних і зарубіжних вчених і фахівців, зокрема таких, як А. Александро́ва, А. Базилу́к, Н. Борецька, Л. Вернигора, В. Волик, Д. Галлагер, О. Гаряча, Н. Гринчук, Ю. Дехтяренко, Б. Зайчук, І. Калачова, В. Кириленко, Е. Лібанова, М. Ліборакіна, Б. Надточій, Л. Ніконова, В. Новіков, Б. Річман, В. Скуратівський, М. Ганслі Теренс, Й. Хендшель, П. Таундсен, Ю. Шклярський та ін.

Незважаючи на досить широке коло розглянутих теоретичних і практичних питань, актуальними лишаються проблеми, пов'язані з практичними основами гармонізації інтересів власників, менеджерів та працівників за допомогою господарського контролю.

Протягом багатьох років людському чинникові в бізнесі надавалася другорядна роль, підпорядкована фінансовим і виробничим завданням компанії. Останнім часом таке ставлення почало змінюватися.

При переході до ринку відбувається повільний відхід від ієрархічного управління, жорсткої системи адміністративного впливу на ринкові відносини, відносини власності, що засновані на економічних методах [6, 201]. Тому необхідним є вироблення принципово нових підходів до встановлення пріоритету цінностей. Головний компонент всередині організації — працівники, а за її межами — споживач продукції. Необхідно спрямувати свідомість працюючого до споживача, а не до начальника; до прибутку, а не до марнотратства; до ініціативи, а не до бездумного виконання. Отже, ієрархія відійде на другий план, поступаючи місцем культурі та ринку.

Діяльність будь-якої організації залежить від конкретних людей (власників, менеджерів, працівників). Люди визначають придатність обладнання і технології, встановлюють для себе обсяг функцій, обов'язкових до виконання, пристосовують під свої можливості структури організації. Тому люди є центральним і головним елементом в будь-якій системі управління і в будь-якій виробничій системі.

Метою як власника, так і менеджера, і працівника — є отримання прибутку, тільки у кожного на своєму рівні. Керівник має виконувати такі функції: здійснювати контроль за процесом управління, методами планування і контролю, кількісними методами прийняття рішень; передбачати та контролювати імовірні наслідки — як сприятливі,

так і негативні; вміти правильно інтерпретувати ситуацію, визначити, які чинники найважливіші у певній ситуації і який імовірний ефект викличе зміна однієї або кількох змінних; знайти конкретні прийоми, що викличуть мінімальний негативний ефект і приховають у собі найменше недоліків, з конкретними ситуаціями, забезпечуючи досягнення завдань організації найсприятливішим шляхом за обставин, що склалися.

Менеджери — це люди, відповідальні за отримання результатів конкретних зусиль інших людей, працюючих як індивідуально, так і в об'єднаних у групи чи організації [8, 21].

Становлення і розвиток народної економіки, що базується на звільненій праці, передбачає розвиток і чисельне збільшення підприємств, вільних від найманої форми експлуатації, — народних підприємств. Ними можуть бути підприємства різних форм власності, якщо вони працюють на засадах самоврядування, вільної від експлуатації праці.

Переваги народних підприємств над іншими типами підприємств полягають передусім у тому, що їх активною рушійною силою стають інтереси всіх працівників, зумовлені справедливим розподілом доходу між членами трудового колективу, їх участю у цьому розподілі і в управлінні, колективістськими засадами в організації виробництва, духовною спільністю.

Спільно з державними підприємствами народні підприємства є фундаментом економічної системи суспільства демократичного соціалізму. Окрім них, ця система включає також підприємства приватної власності, які є її повноцінним і рівноправним компонентом. Оптимізація структури економіки визначатиметься в конкурентній боротьбі з урахуванням рівня ефективності виробництва.

Налагодження народної економіки передбачає свідомі і цілеспрямовані дії з боку держави. Організаційне оформлення системи народної економіки проводиться:

- передачею власності на засоби виробництва фактично і юридично трудящим;
- стимулюванням створення народних підприємств;
- створенням умов для розвитку відносин самоврядування в трудових колективах;
- наданням державного сприяння всебічному розвитку особистості працівників, органічному залученню їхнього творчого потенціалу у трудовий процес;
- забезпеченням свободи діяльності народних підприємств без втручання держави в їхні виробничі справи;

- створенням умов для ефективної дії ринково-конкурентних і договірних механізмів між підприємствами;
- здійсненням на основі аналізу балансів регулюючої функції держави в економічній сфері;
- використанням, як правило, економічних методів державного впливу на виробничі процеси (за винятком надзвичайних ситуацій і окремих спеціалізованих видів виробництва).

Народна економіка передбачає створення стабільної і високоефективної системи економічних і моральних стимулів до праці на всіх рівнях економічної ієрархії, раціонально поєднуючи індивідуальні, колективні та суспільні інтереси. У загальному випадку звільнена від експлуатації праця — це ключовий елемент системи нових виробничих відносин, які відповідають високому рівню розвитку продуктивних сил, це створення максимальних умов для забезпечення особистої зацікавленості працівника, реалізації його творчого потенціалу, це єдність мети працівника і колективу [2, 170–177].

Стимулювання праці передбачає створення умов (господарського механізму), за яких активна трудова діяльність, що дає певні, заздалегідь фіксовані результати, стає необхідною й достатньою умовою задоволення значущих і соціально зумовлених потреб працівника, формуючи у нього мотивацію праці. Система мотивів і стимулів праці має спиратися на певну базу — нормативний рівень трудової діяльності. Сам факт вступу працівника у трудові відносини припускає, що він за раніше обговорену винагороду зобов'язаний виконувати деяке коло обов'язків. У цій ситуації для стимулювання ще немає місця. Існує сфера контролю за діяльністю й працюють мотиви запобігання, пов'язані зі страхом покарання за невиконання пропонованих заходів. Таких покарань, пов'язаних з втратою матеріальних благ, може бути як мінімум два: часткові виплати обумовленої винагороди або розрив трудових відносин.

Працівник має знати, які вимоги до нього ставляться, яку винагороду він одержить за їх неухильне дотримання, які санкції будуть застосовані у випадку їх порушення.

Мотивація праці формується до початку професійної трудової діяльності — у процесі соціалізації індивідуума шляхом засвоєння їм цінностей, а також за допомогою особистої участі в діяльності. Водночас закладаються основи ставлення до праці як до цінності й формується система цін-

ностей самої праці, розвиваються трудові якості особистості: працьовитість, відповідальність, дисциплінованість, ініціативність тощо, здобуваються первісні трудові навички керування.

Розглянемо мету й інтереси власника, менеджера і працівника в таблиці.

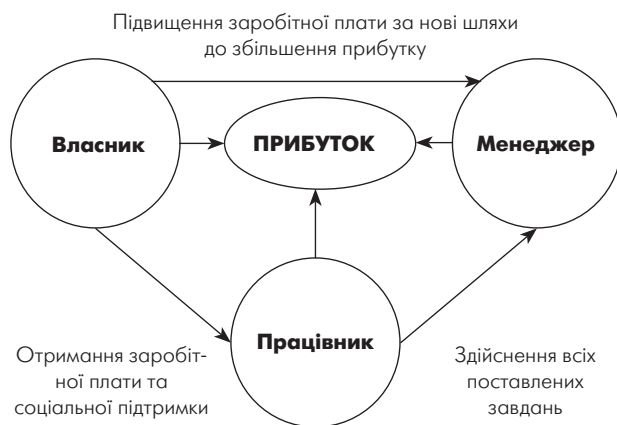
Таблиця

Мета й інтереси власника, менеджера і працівника при їх гармонізації*

Член підприємства	Мета	Інтереси
Власник	+ (прибуток)	Отримання прибутку (будь-яким шляхом!)
Менеджер	+	Зменшення виплат на цілі, які не збільшують прибуток підприємства
Працівник	+	Отримання заробітної плати та соціальних гарантій, пільг

* Джерело: власна розробка автора

Гармонізацію інтересів власника, менеджера і працівника можна спостерігати у тому випадку, якщо відбуватиметься пересікання інтересів (рисунк).



Гармонізація інтересів власника, менеджера і працівника

* Джерело: власна розробка автора

Для трудової мотивації найбільшу значущість має характер засвоєних індивідумом трудових норм і цінностей. Саме вони надають зміст подальшій трудовій діяльності, визначають спосіб життя.

У професійну трудову діяльність людина вступає з уже сформованою ціннісною свідомістю. Вона знає, які інтереси хотіла б реалізувати за допомогою праці. Реальне виробниче середовище змушує орієнтації людини “приземлити”. Так формується другий — практичний — шар трудової свідомості, обумовлений, з одного боку, ціннісними орієнтаціями, а з другого — конкретними обставинами професійного трудового життя. Практичні вимоги до роботи спричиняють конкретну мотивацію, що на відміну від ціннісної свідомості, яка визначає зміст — перспективні цілі трудової діяльності, визначає в основному вибір шляхів і способів їх реалізації.

Мотивація праці — найважливіший фактор результативності роботи, який становить основу трудового потенціалу працівника, тобто всієї сукупності властивостей, що впливають на виробничу діяльність. Також викликають інтерес методичні підходи до визначення величини морального і матеріального заохочення.



Література

1. Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. — К.: Вид. дім “Юрид. книга”, 2005. — С. 333–340.
2. Брезінський В. Б. Активна соціальна політика України — стратегічний напрям соціально-орієнтованої економіки // Вісн. ЖІТІ. — 2001. — № 15. — С. 170–177.
3. Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. — К.: Вид. дім “Юрид. книга”, 2005. — 358 с.
4. Кирей В. “Уманьферммаш”: і виробництво, і соціальна сфера // Уряд. кур’єр. — 2006. — № 187. — С. 11.
5. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. — Житомир: Вид-во ЖІТІ, 2000. — 304 с.
6. Попов Г. Х. Проблемы теории управления. — М.: Экономика, 1974. — 318 с.
7. Ситник Л. С. Організаційно-економічний механізм антикризового управління підприємством. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. — 504 с.
8. Тарнавська Н. П., Пушкар Р. М. Менеджмент: теорія та практика: Підруч. для ВНЗ. — Тернопіль: Карт-бланш, 1997. — 456 с.
9. Шнейдман Л. З. Бухгалтерский учет на совместных предприятиях. — М.: Финансы и статистика, 1989. — 78 с.

Гармонізація інтересів власника, менеджера і працівника здійснюється за умови збігу їхніх інтересів, тобто потрібна мотивація.

Для контролю за соціалізацією трудових відносин пропонуємо здійснювати контроль за підвищенням ефективності соціального контролю, який полягає у тому, щоб головною метою діяльності всіх суб’єктів соціального контролю стала людина,

щоб було створено умови для самореалізації її особистісного потенціалу, свободи вибору нею напрямів і форм самоствердження у суспільстві, поліпшення умов праці, впровадження різноманітних пільг та підтримок. Людина, її всебічний розвиток, добробут, соціальна безпека, права та свободи є найвищою цінністю сучасного суспільного прогресу і будь-якої контролюючої діяльності.

Гармонизация интересов владельца, менеджера и сотрудника будет наблюдаться только при совпадении их интересов, то есть нужна мотивация.

Для контроля за социализацией трудовых отношений предлагаем осуществлять контроль за повышением эффективности социального контроля, который заключается в том, чтобы главной целью деятельности всех субъектов социального контроля должен стать человек, чтобы были созданы условия для самореализации его личного потенциала, свободы выбора им направлений и форм самоутверждения в сфере общественного бытия, улучшения условий труда, введение разного рода льгот и поддержек. Человек, его всестороннее развитие, социальная безопасность, права и свободы являются наивысшей ценностью современного общественного прогресса и различной контролирующей деятельности.

Having studied the given question, we can draw a conclusion, that harmonization of interests of the owner, the manager and the employee will be observed, if interests of the given persons will coincide, hence, the motivation is necessary.

We offer, for the control over socialization of labour attitudes to carry out the control over increase of efficiency of the social control, which consists in that an overall objective of activity of all subjects of the social control should become the person, creation of conditions for self-realization of its personal potential, freedom of a choice it, and forms of self-affirmation in sphere of social being, improvement of working conditions, introduction of a different sort of privileges and supports. The person, its all-around development, social safety, the rights and freedom are value of modern public progress and any control activity.

Надійшла 20 серпня 2010 р.