

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВНОСТІ

Випуск 6

*Матеріали VI Всеукраїнської
науково-практичної конференції
“Державне управління: стратегія і тактика
формування сучасного фахівця”,
м. Київ, МАУП 29 жовтня 2011 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2011

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 28.09.11)*

Редакційна колегія

М. Ф. Головатий (голова), д-р політ. наук, проф., *В. В. Омельчук* (заступник голови), канд. іст. наук, *П. Ф. Вознюк* (відповідальний секретар), канд. політ. наук, доц., *І. П. Бідзюра*, д-р політ. наук, проф., *П. П. Гай-Нижник*, д-р іст. наук, старш. наук. співроб., *Ю. О. Куц*, д-р наук держ. упр., *І. П. Лопушинський*, д-р наук держ. упр., проф., *В. М. Піскун*, д-р іст. наук, старш. наук. співроб., *Я. Ф. Радиш*, д-р наук держ. упр., проф., *І. В. Розпутенко*, д-р наук держ. упр., проф., *Г. П. Ситник*, д-р наук держ. упр., проф., *П. К. Ситник*, д-р філос. наук, проф., *Ю. П. Сурмін*, д-р соц. наук, проф., *В. В. Утвенко*, канд. іст. наук, доц., *М. В. Чечетов*, д-р наук держ. упр., проф., *Н. П. Ярош*, д-р наук держ. упр., *Н. М. Чернуха*, д-р пед. наук, проф.

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

Становлення і розвиток української державності: [зб. наук. пр.] / МАУП. —
С76 К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2011 —

Вип. 5 : Матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. “Державне управління: стратегія і тактика формування сучасного фахівця”, м. Київ, МАУП, 29 жовт. 2011 р./ редкол.: М. Ф. Головатий (голова) [та ін.]. — 2011. — 428 с. : іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У пропонованому збірнику подано статті учасників науково-практичної конференції, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — становленню України як держави. Розглядається формування державності в Україні у різні періоди історії та в різних аспектах.

Для науковців і державних службовців, політиків і політологів, викладачів і студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і суспільства.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

І. М. Воробйова

Методи подолання
кризи легітимності влади..... 132

І. М. Николін

Бар'єри міжособистісного спілкування
та їх вплив на соціалізацію особистості..... 134

М. О. Левченко

Аналіз і прогнозування
економічного потенціалу підприємства
з позицій системного підходу..... 138

І. М. Найдьонов

Наукова організація
підготовки менеджерів..... 143

Ф. М. Медвідь**Л. М. Техмурова**

Місцеве самоврядування в Україні:
питання теорії та історії..... 147

Н. О. Кочерова

Кримінально-правова характеристика
вимагання (за ст. 189 КК України)..... 151

О. В. Зотов

Особливості управління
державними проектами..... 154

М. В. Москальов

Психологічні особливості
рівнів розвитку когнітивного
компоненту психологічної готовності
майбутніх менеджерів
до управління змінами в організації..... 156

В. В. Галайдюк

Основні аспекти формування
регіональної молодіжної політики
в період трансформаційних змін..... 164

К. О. Петракова

Соціально-економічні аспекти
трансформаційних реформ..... 169

С. В. Білецький

Адміністративно-правова реформа
як передумова дієвої публічної влади..... 172

А. В. Гольоса

Торгівля людьми як глобальна проблема
XXI століття..... 175

Ю. В. Гоцуляк

Місце та роль державних установ
для розвитку правової держави
в роботах П. І. Новгородцева..... 179

А. В. Гнилозубенко

Доктрина розподілу влади..... 182

А. О. Куртакова

Державне управління
у сфері охорони праці: розвиток
та перспективи вдосконалення..... 185

О. В. Котеньова

Політика державного управління
у сфері господарювання
в умовах ринкової економіки..... 192

С. С. Маяковський

Механізм фінансового забезпечення
регіональної політики єс..... 195

Л. А. Сокур

Впровадження навчального курсу
«державна політика у сфері діловодства»
як запорука розвитку особистості
фахівця та його професійної
компетентності..... 197

І. Проценко

Парадигма сучасної бізнес-освіти:
управління системою підготовки сучасного
лідера (на прикладі українського
народного університету МАУП)..... 201

О. О. Воронятніков

Організація системи урядових органів
публічного управління..... 205

В. В. Бірюкова

Розвиток управління як передумова
розвитку навчального закладу..... 207

О. В. Лапочкін

Проблеми реформування
методів управління безпекою
державного руху..... 212

В. А. Гудов

Атомний аспект міжнародних відносин
(атомний вимір "human security")..... 217

В. Г. Гуров

Основні підходи для вирішення проблем
складання арбітражних застережень..... 221

М. Л. Семенюта

Спадковість зовнішньої політики Румунії..... 224

І. Алмаші

Транскордонний вимір міжнародних
відносин..... 228

Л. О. Глушко

Психологія впевненості як наслідок
інтеріоризації соціального досвіду
та праксиологія творення параметрів
соціуму та держави..... 233

Н. С. Задорожня

Проблемні питання визначення
категорії «інвестиції»
за законодавством України..... 237

М. О. Мороз

Державна політика щодо правового
регулювання відносин власності в Україні..... 240

АНАЛІЗ І ПРОГНОЗУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА З ПОЗИЦІЙ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

Становлення і розвиток української державності, вип. 6, с. 138–142

Трансформаційні процеси, що відбуваються сьогодні в економіці України, є багатоаспектною проблемою, яка стосується всіх сторін діяльності підприємств, незалежно від форм власності та сфери діяльності. Умови ринкової економіки висувають до функціонуючих в її межах суб'єктів господарювання ряд вимог. Однією з найбільш значних і важко здійснюваних є уміння адаптуватися до зовнішнього середовища, що змінюється.

Для ефективного функціонування і забезпечення конкурентоспроможності підприємств та інших суб'єктів ведення господарства необхідно якісно розвивати матеріально-технічні, структурно-функціональні, соціально-трудова та інші елементи потенціалу. Це обумовлює виняткову увагу керівників підприємницьких структур до ефективного управління технологічними й організаційними змінами, і особливо до алгоритмів визначення і використання їх потенційних соціально-економічних можливостей [3].

Становлення ринкових відносин в Україні потребує глибокого вивчення нових теоретичних положень та розробки практичних підходів до управління діяльністю підприємств. Для ефективного управління підприємством необхідно використовувати такі методи: абстрактно-логічний, балансовий, кореляційний, моделювання та інші. Під час розробки організації управління під-

приємством широко використовують функціональний та системний підходи, які дають змогу обґрунтувати функції та структуру органів управління.

Теоретичні питання з цієї проблематики в межах загальної теорії управління ґрунтовно розроблені в працях видатних вчених, які ґрунтуються на досвіді розвинених країн із сформованою ринковою економікою, тому не містять узагальнень теорії маркетингових комунікацій в умовах трансформаційного періоду економіки, аналізу механізму управління ними з урахуванням сучасних тенденцій розвитку ринку.

Треба провести аналіз складу інформаційних потоків, структури та основних функцій органів управління діяльністю підприємств на загальнодержавному, регіональному та локальному рівнях; узагальнити досвід управління підприємствами та визначити підходи до формування і функціонування органів управління.

Результати дослідження дадуть змогу підвищити керованість підприємством на всіх рівнях, усунути дублювання і паралелізм у роботі органів управління, зменшити чисельність управлінського персоналу, створити чітку систему управління підприємством.

Розвиток будь-якої системи, зокрема і економічної, багато в чому залежить від управління. Управління потребують як хатні господарства, так і економіка країни загалом. Щоб управ-

ління було ефективним, воно повинне ґрунтуватися на наукових підходах: системному, логічному, комплексному, глобальному, інтеграційному, відтворювально-еволюційному, структурному, директивному, ситуаційному.

Зупинимося детальніше на системному підході, що передбачає дотримання основних законів системи, а саме [2]: 1) композиції, тобто узгодження спільної і приватної мети; 2) пропорційності, що визначає високу якість товару на всіх стадіях виробничого процесу. Внутрішня пропорційність повинна поєднуватись із зовнішньою пропорційністю, тобто відповідним рівнем розвитку елементів зовнішнього середовища; 3) зважання на “вузьке місце”, де особлива увага приділяється найслабшому елементу системи; 4) онтогенезу, що враховує послідовність стадій життєвого циклу підприємства (товару); 5) інтеграції, що спрямовують систему на високий рівень організації і що дають змогу одержати синергетичний ефект; 6) інформованості, що виокремлює інформаційне забезпечення як головну умову конкурентоспроможності; 7) стійкості, що висуває вимоги до побудови системи (статичний стан) і до її функціонування (динамічний стан).

Необхідність звернення до системного підходу спричинена: 1) ускладненням внутрішньої структури об'єктів управління; 2) розширенням і розгалуженням зв'язків; 3) швидким і безперервним зростанням обсягу інформації; 4) нестабільністю навколишнього середовища; 5) посиленням конкурентної боротьби.

Безперечною перевагою системного підходу є спрямування на слабо структуровані проблеми, пошук оптимального варіанта їх вирішення [5, 151]. Такі проблеми виникають на рівні складних систем.

Прикладом складних економічних систем є підприємство. Це система, що

відрізняється наявністю численних різноманітних зв'язків, передусім інформаційних. Як і в будь-якій системі, тут існує ефект синергії: випуск продукції або надання послуги можливе тільки на рівні всього підприємства. До складу підприємства входить низка підсистем (служб, підрозділів), кількість і розмір яких залежить від його специфіки. Водночас підприємство є частиною більшої системи — галузі, економіки регіону, країни загалом.

Елементи системності містяться у всіх зазначених наукових підходах, визначаючи підприємство як систему або елемент глобальнішої системи [3].

Стисло сформулюємо основні етапи системного управління підприємством: 1. Визначення місця підприємства в галузі і регіоні, місці підприємства. 2. Постановка мети. 3. Розчленовування системи на складові і детальне вивчення кожної підсистеми. 4. Виявлення факторів, що впливають на підсистеми і систему загалом, їх угруповання і ранжирування. 5. Пошук відхилень існуючого стану системи від заданого. 6. Визначення об'єктивних і суб'єктивних причин відхилень. 7. Встановлення основних способів, методів і засобів приведення системи в заданий стан. 8. Пошук власних ресурсів, необхідних для розв'язання проблеми. 9. Придбання додаткових ресурсів. 10. Реалізація запланованих дій. 11. Контроль і аналіз результатів. В умовах зовнішнього середовища, що постійно змінюється, виживання підприємства багато в чому залежить від оперативності дій. У зв'язку з цим етапи 5–11 модифікуються відповідно до превентивного рішення проблем.

Зазначимо, що системний підхід можна застосовувати на різних рівнях — від якоїсь ділянки до всього підприємства. У кожному випадку об'єкт управління розглядається як цілісна система. Управління ним тим ефективніше, чим оптимальніше підібрані еле-

менти системи і скоординовані дії. Вказане правило необхідно пам'ятати під час вибору ресурсів.

Будь-яка система існує лише тоді, коли діє. Причому однієї дії іноді недостатньо: система повинна постійно розвиватися. Імпульсом розвитку підприємства як економічної системи є конкуренція. М. Портер виділив п'ять факторів, які найсильніше впливають на конкуренцію в галузі: поточні конкуренти; потенційні конкуренти; продавці; споживачі; виробники товарів-замінників [3, с. 32–33]. Вказані конкурентні сили слід розглядати в комплексі, тобто необхідно: оцінити свої слабкі і сильні сторони порівняно з суперниками; визначити, які конкретні загрози можуть виникнути з боку конкурентних сил; виявити власні можливості в боротьбі з конкурентами.

Дія тієї чи іншої сили специфічна для кожної галузі. Проте основні заходи протидії універсальні.

Єдиним способом розвитку економічних систем є інноваційний. Різноманітні інновації не дають змоги суперникам виявити стратегію підприємства, зберігаючи і підвищуючи його конкурентоспроможність.

В умовах становлення ринкової економіки постійним і найважливішим завданням підприємства стає відстежування економічного стану партнерів. Це вимагає значних витрат, грошей і часу. Можливо, раціональніше розробляти логістичні ланцюги, що впорядковують процес руху товару.

*Постачальник —> Виробник —>
Посередник (оптовий продавець)...
Посередник (роздрібний продавець)
—> Споживач*

Такі ланцюги створюються не відразу, вони поступово виробляються із логістичних каналів, де ще немає чітко встановлених зв'язків, а круг партнерів вже визначений. Логістичний ланцюг є системою, де визначені суб'єкти

руху товару і зв'язку між ними. Можна сказати, що логістичний ланцюг — це об'єднання підприємств, кожне з яких фактично зберігає свою автономію. Така форма найбільш адекватна сучасній економіці, що характеризується розпадом традиційних жорстких структур, втратою звичних орієнтирів розвитку.

Звернемо увагу на той факт, що кожна з посередницьких ланок потенційно може бути продавцем товару. Тому у разі їх відокремлення виникає загроза конкуренції. Утворення логістичного ланцюга дає змогу узгоджувати дії, правильно розподілити функціональні обов'язки і одержати додатковий ефект.

Необхідно створити такі умови, щоб оптовому продавцю було вигідно кооперуватися з роздрібним. У разі кооперації оптовик економить на зберіганні запасів, хоча ціна реалізації його товару знижується порівняно з продажем кінцевому споживачу. Надходження грошових коштів пролонгується, зате їх сума збільшується. Для встановлення остаточної ціни роздрібний продавець повинен враховувати власні витрати на зберігання товару і проведення маркетингових досліджень. Використання логістичного ланцюга дає інший стратегічний вартісний аналіз. Тут визначаються витрати кожної ланки, які сукупно утворюють ціну товару. Серед основних достоїнств логістичного ланцюга те, що він дає змогу знижувати ризик, пов'язаний з діяльністю підприємства. Звичайно, тут не маються на увазі технологічний і політичний ризики, але на ризики, обумовлені різними коливаннями ринку (зміна стратегії постачальників і споживачів, поява нових конкурентів), чиниться суттєвий вплив. У подоланні проблеми ризику першочергове значення має інформаційне забезпечення, що знижує міру невизначеності і дає змогу обґрунтувати те чи інше рішення.

Підприємство, що прагне зберегти і збільшити свою конкурентоспромож-

ність, повинно бути відкритим для інформації, що надходить із зовнішнього середовища, причому насамперед для інформації, що має стратегічне значення. Водночас необхідно вживати заходи до приховування власної інформації, важливої для конкурентів. Тому рекламні оголошення, виступи керівників на переговорах слід узагальнювати, не даючи імпульсів для зовнішніх інтерпретацій.

Дослідження свідчать, що найбільший інтерес нині викликає інформація про поточних конкурентів (33,9 %) і споживачів (26,8 %). Найбільш доступну інформацію про дані та інші конкурентні сили наведено нижче, з вказівкою на джерела [4]: • поточні конкуренти. Відкрита статистична інформація, опубліковані інтерв'ю керівників конкуруючих підприємств, інформація про інновації; потенційні конкуренти. Аналітична інформація про диверсифікацію або перепрофілювання підприємств; постачальники. Рекламні повідомлення, відкрита статистична інформація, особисті контакти; споживачі. Результати анкетування, інтерв'ювання, спостережень; виробники товарів-замінників. Результати досліджень думок споживачів, відкрита статистична інформація про споріднені підприємства.

Слід зазначити, що інформаційне забезпечення також ґрунтується на системному підході. Це означає, що підприємство повинне максимально використовувати всі інформаційні канали, встановивши їх пріоритетність згідно з вартістю, оперативністю, доступністю і достовірністю.

Однак для підприємства важливо не просто отримати оперативну, доступну і достовірну інформацію, а й правильно її інтерпретувати. Отже, сформулюємо основні вимоги до системного інформаційного забезпечення підприємства [2]: орієнтація на досягнення мети діяльності підприємства; можливість ви-

користання інформації всіма підрозділами підприємства; переважання якісної форми над кількісною; кумулятивний підхід до інформації.

Роль інформаційного забезпечення зовсім не знижується, якщо розглядати міжгалузевий характер діяльності підприємства. Тут теж не обійтися без системного підходу. Наприклад, функціонування підприємств громадського харчування не можна аналізувати окремо від кооперативних сільськогосподарських об'єднань (фермерських господарств); будівельних організацій — окремо від заводів із виробництва цегли, залізобетонних конструкцій тощо; аптек — окремо від лікувальних установ. Названі об'єднання іноді набувають форми кластерів. Завдання кластерів — не просто здобути інформацію, а управління інформаційними потоками.

Щодо остаточної мети підприємства як системи. На нашу думку, це — досягнення конкурентоспроможності. Вказана мета формує низку завдань: як якісних (підвищення іміджу підприємства, налагодження контактів), так і кількісних (збільшення обсягу реалізації, зростання прибутку). Зазначені завдання іноді суперечать завданням певних складових структур підприємства, наприклад, кадровій (підвищення заробітної плати).

Для досягнення мети слід враховувати обмеження, обумовлені ресурсним потенціалом і контрзаходами конкурентів. Тут резонно пригадати, що основне завдання управління — це ефективне використання і координація всіх видів ресурсів. Вирішення цього повинне спиратися на такі положення: раціональне використання наявних ресурсів; обґрунтований розрахунок необхідних видів ресурсів; придбання найбільш перспективних видів ресурсів; визначення змінюваності ресурсів; пріоритетність використання ресурсів відповідно до мети діяльності підприємства; наявність ре-

сурсів необхідної кількості і якості в потрібному місці і в потрібний час.

Сучасні процеси глобалізації світової економіки, зусилля України з інтеграції економіки країни у світову систему господарювання спричинили посилення конкуренції і на світовому, і на внутрішньому ринку України. Конкурентоспроможність різних підприємств залежить від правильного підбору видів діяльності, встановлення пропорцій між ними, раціонального розташування компонентів, тобто від повноти і раціональності застосування системного підходу.

Література

1. Должанський І. З., Загорна Т. О. Основи менеджменту: Навч. посіб. — К.: Центр навч. л-ри, 2006. — 402
2. Курс экономики: Учебник/ Под ред. Б. А. Райзберга. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 458
3. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. Основи менеджменту: Навч.-метод. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 345 с.
4. Чернявський А. Д. Управління фірмою: Навч. посіб. — К.: Зовнішня торгівля, 2005. — 256.
5. Ніколенко Ю. В., Демківський А. В. Основи операційного менеджменту: Підручник. — 2-ге вид. — К.: Либідь, 1998. — 287.