

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Главный редактор
Братчун В. И., д.т.н., профессор
Научный редактор
Амоша А. И., д.э.н., профессор
Ответственный редактор
Вольская Е. М., к.гос.упр., доцент

Богун Е. В.,
к.э.н., доцент
Белопольский Н. Г.,
д.э.н., профессор
Богачев С. В.,
д.э.н., профессор
Омельянович Л. А.,
д.э.н., профессор
Дорофиенко В. В.,
д.э.н., профессор
Асаул А. Н.,
д.э.н., профессор
Устиновичус Л. К.,
профессор
Коритарова Я.,
к.э.н., доцент

Беззубко Л. В.,
д.гос.упр., профессор
Долгалева Е. В.,
д.гос.упр., профессор
Безверхнюк Т. М.,
д.гос.упр., доцент
Насонкина Н. Г.,
д.т.н., профессор
Яркова Н. И.,
к.э.н., доцент
Лукашенко В. М.,
начальник Главного управления
жилищно-коммунального
хозяйства Донецкой
областной государственной
администрации

2011, ТОМ 7, НОМЕР 2

Журнал «Экономика строительства и городского хозяйства»,

Основан Донбасской национальной академией строительства и архитектуры
Свидетельство о государственной регистрации печатного средства массовой информации
КВ № 9760 выдано 13.04.2005 г.

Государственным комитетом телевидения и радиовещания

Публикуется по решению ученого совета Донбасской национальной академии строительства и архитектуры
Протокол № 8 от 26.04.2011 г.

Указом Президии ВАК Украины от 04.07.2006 г. № 1-05/7 журнал внесен в перечень
научных специализированных изданий по экономическим наукам

Журнал издается на украинском, русском и английском языках
Перепечатка, копирование и воспроизведение всех материалов журнала возможны только с
письменного разрешения редакционной коллегии

E-mail: buildekonomiy@yandex.ru

http://donnasa.edu.ua/ru/publishing_house/journal_esgh

© Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры, 2011

Дизайн оригинал-макета С. В. Гавенко
Корректоры Л. И. Чернышова, М. А. Мовчан, А. Н. Лебедев
Компьютерная верстка А. В. Зубенко

Подписано в печать 25.05.2011. Тираж 300 экз. Заказ 214-11
Отпечатано в Полиграфическом центре Донбасской национальной академии строительства и архитектуры
ДОННАСА, ул. Державина, 2, г. Макеевка, Донецкая область, 86123, Украина
Телефакс: +38 (062) 338-03-96, +38 (0623) 22-06-16

EDITORIAL BOARD

Editor-in-Chief

Bratchun Valeriy, Dr. Sc. (Eng.), Professor

Science Editor

Amosha Aleksandr, Dr. Sc. (Economics), Professor

Executive Editor

Volska Olena, Ph.D. (Public Management), Associated Professor

Bogun Kateryna,

Ph.D. (Economics), Associate Professor

Belopolsky Nikolay,

Dr. Sc. (Economics), Professor

Bogachev Sergey,

Dr. Sc. (Economics), Professor

Omelyanovitch Lidiya,

Dr. Sc. (Economics), Professor

Dorofienko Viacheslav,

Dr. Sc. (Economics), Professor

Asaul Anatoliy,

Dr. Sc. (Economics), Professor

Ustinovichius Leonas,

Professor of Vilnius Technical University

Koritarova Yana,

Ph.D. (Economics), Associate Professor

Bezzubko Larisa,

Dr. Sc. (Public Management), Professor

Dolgalova Olena,

Dr. Sc. (Public Management), Professor

Bezverhnuik Tetyana,

Dr. Sc. (Public Management), Associate Professor

Nasonkina Nadiya,

Dr. Sc. (Eng.), Professor

Yarkova Nina,

Ph.D. (Economics), Associate Professor

Lukashenko Valeriy

Head of Housing Donetsk Regional State Administration

2011, VOLUME 7, NUMBER 2

«Economics of Civil Engineering and Municipal Economy» Journal

Has been established by Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture

Certificate of Mass State Registration of the State Broadcasting Committee of Ukraine

KB № 9760 from 13.04.2005

Published on Science Council decision of Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture

Minutes № 8 from 26.04.2011

The journal is published in Ukrainian, Russian and English

No part of this publication may be reproduced, reprinted or copied
without a prior written permission of the Editorial Board

E-mail: buildekonomiy@yandex.ru

http://donnasa.edu.ua/en/publishing_house/journal_esgh

© Donbas National Academy of Civil
Engineering and Architecture, 2011

Layout design S. V. Gavenko

Correctors L. I. Chernyshova, M. A. Movchan, A. N. Lebedev

Computer make-up G. V. Zubenko

Passed for the press 25.05.2011. Print run 300. Order 214-11

Printed by the Publishing Centre, the Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture

DNACEA, 2, Derzhavin Str., Makiivka, Donetsk Region, 86123, Ukraine

Telefax: +38 (062) 338-03-96, +38 (0623) 22-06-16



Донбаська національна академія будівництва і архітектури
Донбасская национальная академия строительства и архитектуры
Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture

ЕКОНОМІКА БУДІВНИЦТВА І МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ЕКОНОМИКА СТРОИТЕЛЬСТВА И ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА
ECONOMICS OF CIVIL ENGINEERING AND MUNICIPAL ECONOMY

2011, ТОМ 7, НОМЕР 2
2011, ТОМ 7, НОМЕР 2
2011, VOLUME 7, NUMBER 2

Майівка 2011



НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

В. С. Чанглі

*Донбаська національна академія будівництва і архітектури,
вул. Державіна, 2, м. Макіївка, Донецька область, Україна, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Отримана 8 квітня 2011, прийнята 22 квітня 2011.

Анотація. В статті визначені основні напрями удосконалення інвестиційного процесу в соціальній сфері через вирішення проблеми переоснащення основних фондів. Зроблено аналіз стану основних фондів у соціальній сфері, який показав, що існуючі тенденції їхнього розвитку (або зношування) у доступному для огляду майбутньому можуть привести до краху даної сфери в цілому, що, у свою чергу, вимагає якнайшвидшої реанімації й розвитку інвестиційних процесів, спрямованих на зміну й відновлення основних фондів. Для підвищення інвестиційної привабливості об'єктів соціальної сфери необхідно створювати й розширювати базу власного інвестиційного потенціалу, розвивати її ринковий сектор, насамперед, за рахунок заощаджень домашніх господарств і відрахувань із прибутку (при рентабельності не менш 10 %) тих підприємств і організацій, на балансі яких об'єкти соціально-го характеру становлять не більше 2 % від вартості основних виробничих фондів.

Ключові слова: інвестиції, інвестиційний процес, соціальна сфера, основні фонди.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЦЕССА В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

В. С. Чангли

*Донбасская национальная академия строительства и архитектуры,
ул. Державина, 2, г. Макеевка, Донецкая область, Украина, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Получена 8 апреля 2011, принята 22 апреля 2011.

Аннотация. В статье определены основные направления совершенствования инвестиционного процесса в социальной сфере через решение проблемы переоснащения основных фондов. В статье сделан анализ состояния основных фондов в социальной сфере, который показал, что существующие тенденции изнашивания основных фондов в скором будущем могут привести к кризису социальной сферы. В работе предложены пути решения данной проблемы через активизацию инвестиционного процесса социальной сферы. Для повышения инвестиционной привлекательности объектов социальной сферы необходимо создавать и расширять базу собственного инвестиционного потенциала; развивать рыночный механизм, за счет отчислений из прибыли (при рентабельности не менее 10 %) тех предприятий и организаций, на балансе которых объекты социального характера составляют не больше 2 % от стоимости основных производственных фондов.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционный процесс, социальная сфера, основные фонды.

TRENDS OF INVESTMENT PROCESS UPDATING IN SOCIAL SPHERE

Changli Viktoriya

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derzhavina Str., Makiivka, Donetsk region, Ukraine, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Received 8 April 2011, accepted 22 April 2011.

Abstract. The paper defines the fundamental trends of investment process updating in the social sphere by means of problem solution of the fixed assets retooling. The paper analyzes the fixed assets state in social sphere demonstrating that current trends of the fixed assets wastage can lead to the social sphere crisis in the nearest future. The ways of the problem solution by means of the social sphere investment process intensification have been proposed. To increase the investment appeal of the social infrastructure, it is necessary to make and expand the investment potential of its own, to develop market mechanism by means of profit tax (at return is not less than 10 %) of the enterprises and organizations on the balance of which the social sphere objects make up not more than 2 % of value of the fixed production assets.

Keywords: investment, investment process, social sphere, fixed assets.

Постановка проблеми

Як і будь-яка галузь суспільної життєдіяльності, соціальна сфера вимагає фінансування її поточного функціонування й розвитку, але нормальне функціонування підприємств і організацій соціальної сфери залежить не тільки від розмірів їхнього поточного фінансування, але й від стану й розвитку матеріальної бази цих об'єктів.

У вартісному поданні матеріальна база об'єктів соціальної сфери може бути визначена загальними розмірами й видовою структурою основних фондів (капіталу). Стан і розвиток матеріальної бази (основних фондів) соціальної сфери безпосередньо залежить від фінансування інвестицій в основний капітал. Їхні розміри й динаміка визначають рівень зазначених якісних параметрів стану й розвитку матеріальної бази соціальної сфери.

У цей час у вітчизняній і закордонній літературі проблемам інвестицій приділяється досить велика увага. В умовах централізованої соціалістичної держави проблемам інвестицій практично не приділялося серйозної уваги. Об'єктом для дослідження були праці закордонних вчених. В останні десятиліття сформувалося два основних підходи до визначення інвестицій – витратний і ресурсний.

Відповідно до першого (витратним) інвестиції визначалися як витрати на відтворення основних фондів, їхнє збільшення й удосконалювання.

Необхідність підвищення ефективності централізованої керованої соціалістичної економіки привела до появи другого підходу (ресурсного), в основі якого лежало визначення ресурсів як одного з основних складових інвестицій. Інвестиції стали визначатися як фінансові кошти, уживані для відтворення основних фондів [2].

Російська вчена Л. Л. Ігонина пише, що істотний недолік обох підходів укладався в статичній характеристиці об'єкта аналізу, що базується на виділенні якого-небудь одного елемента інвестицій, витрат або ресурсів, обґрунтуванні пріоритету окремих стадій обороту коштів, продуктивної або грошової, що обмежує можливості дослідження інвестицій як цілісного процесу, у ході якого відбувається послідовна зміна різних форм вартості, реалізується динамічний зв'язок елементів інвестиційної діяльності: ресурси–витрати–дохід [3].

Необхідно відзначити, що в соціально-економічній літературі широко використовується визначення поняття інвестицій як «всіх видів майнових і інтелектуальних цінностей, вкладе-

них в об'єкти різних галузей економіки з метою одержання згодом прибутку (доходу) або для досягнення соціального ефекту» [4].

Дане трактування може бути застосовано лише до частини основних фондів соціальної сфери, що беруть участь у виробництві тільки платних послуг, тобто соціальних послуг і робіт комерційних організацій. Саме до цього сегмента галузей соціальної сфери можна віднести таку істотну рису більшості визначень інвестицій, як довгострокове дохідне вкладення капіталу. До подібного розуміння інвестицій приєднуються визначні закордонні та вітчизняні автори. А саме: А. Асаул, І. Бланк, Л. Борщ, А. Водянов, С. Гуткевич, Б. Губський, А. Гойко, Л. Дж. Гитман, М. Д. Джонк, Г. Калач, А. Лисенко, А. Мазнев, А. Мертес, А. Пересада, С. Прилипко, Д. Розенберг, В. Савчук, І. Сало, А. Омельченко, В. Осецький, В. Федоренко, В. Шермет.

Основна частина

Значна частина основних фондів соціальної сфери відноситься до некомерційних підприємств і організацій, що надають соціальні послуги на безкоштовній основі. Їхня матеріальна база повинна підтримуватися й розвиватися за рахунок недоходних інвестицій. Основний капітал у цьому сегменті соціальної сфери не відтворюється, а використовується на кінцеве споживання (по закінченню терміну амортизації підлягає списанню). Некомерційний характер цих підприємств спрямований на одержання соціального ефекту забезпечення соціального захисту, фізичного й духовного розвитку населення.

Важливою передумовою, що визначає підвищення ефективності соціальної сфери, є оптимальне управління й регулювання інвестиційними процесами з боку органів виконавчої влади. Стосовно державних інвестиційних ресурсів у соціальну сферу, які становлять більше 40 %, держава повинна здійснювати прямі управлінські функції, а відносно недержавних інвестицій – регулювання за допомогою податків, пільг і т. д.

Підприємства й установи ринкового сектора соціальної сфери, виявившись в умовах постійно зростаючих цін на інвестиційні товари

й тарифи, змушені гранично обмежити будівництво й відновлення основних фондів, що у свою чергу привело до зниження можливостей їхнього самофінансування.

Аналіз матеріальної бази соціальної сфери в Україні за останні десятиліття показує її різке скорочення в натуральних показниках. Так, з 1991 р. по 2007 р. кількість дошкільних установ зменшилося вдвічі. Було закрито більше 68 % будинків дитячої творчості, 20 % станцій юних техніків і натуралістів, 20 % дитячо-юнацьких спортивних шкіл.

З 1991 по 2007 р. зменшилася кількість лікарняних установ більш ніж на 23 %, а число лікарняних ліжок майже на 19 %. Одночасно зменшилося число санаторіїв і установ відпочинку майже на 65 %, а число місць у них на 77,5 %, кількість баз відпочинку на 92,5 %, а число місць у них на 91 %, туристичних баз в 2,7 рази, а число місць більш ніж в 5,1 рази.

За ці роки скоротилося загальне число літніх дитячих таборів на 71 %, а чисельність дітей, що відпочивають у них, більш ніж на 80 %, загальна кількість спортивних майданчиків і полів вільного доступу скоротилося майже на 35 %.

Дефіцитність бюджетних коштів у цьому періоді привела до скорочення числа загальнодоступних бібліотек більш ніж на 20 %, клубних установ більш ніж на 30 %, а разовий тираж книг і брошур знизився в 4 рази. Динаміка вартісних характеристик змін матеріальної бази (вартості основних фондів) у галузях соціальної сфери в основному підтримує тенденції натуральних показників.

Якщо повна балансова вартість основних фондів в 2007 р. (у порівнюваних цінах) у житловому господарстві збереглася на рівні 1995 р., а в комунальному господарстві навіть виросла на 4 %, то в охороні здоров'я, фізичній культурі й спорті вона знизилася на 30,5 %; у культурі й мистецтві на 10,6 %, в освіті знизилася на 3 %. Причиною цього є несприятливе співвідношення з 1995 р. величини інвестицій в основний капітал з розмірами амортизаційних відрахувань і висновку (ліквідації) основних фондів у галузях соціальної сфери.

В охороні здоров'я, у фізичній культурі й соціальному обслуговуванні до 1995 р. була приблизна рівність цих співвідношень, а,

починаючи з 1996 р., величина амортизаційних відрахувань і ліквідації основних фондів стійко перевищувала розміри інвестицій в основний капітал. В 2007 р. це перевищення становило 20 %.

Якісними характеристиками основних фондів соціальної сфери можуть служити такі показники, як ступінь їхнього зношування й питома вага повністю зношених основних фондів.

Аналіз структури й динаміки руху основних фондів соціальної сфери з початку 90-х рр. і до сьогодення показує, що, виявившись без необхідного фінансування з боку державних і регіональних органів управління, більшість галузей були змушені відмовитися від нового будівництва, реконструкції й відновлення основних фондів соціального призначення, а збільшення вартості платних послуг, надаваних населенню, привело до зменшення обсягів надаваних послуг і звуження можливості самофінансування комерційних підприємств цієї сфери.

Особливе місце займають проблеми відтворення основних фондів галузей соціальної сфери, що перебувають у власності державних органів влади та місцевого самоврядування, фінансування яких не могло компенсувати їхнє вибуття у зв'язку із закінченням амортизаційного терміну експлуатації. Більша частина цих об'єктів соціальної сфери в умовах кризи неплатежів і традиційно сталого принципу залишкового бюджетного фінансування різко знизила рівень інвестицій у свій основний капітал, що стало головною причиною їхньої технічної відсталості.

Для частини мережі установ соціального комплексу вже із середини 90-х рр. виникли реальні організаційно-економічні передумови й погрози прогресуючого руйнування основних фондів. У цей час ситуація трохи змінилася, і з'явилися перші позитивні зрушення, що дозволяє прогнозувати позитивні зміни в розвитку цієї частини соціальної сфери економіки.

Таким чином, аналіз стану основних фондів у соціальній сфері, як у цілому по країні, так і на рівні конкретного суб'єкта, показує, що існуючі тенденції їхнього розвитку (або зношування) у доступному для огляду майбутньому можуть привести до краху даної сфери в цілому,

що, у свою чергу, вимагає якнайшвидшої реанімації й розвитку інвестиційних процесів, спрямованих на зміну й відновлення основних фондів.

При збереженні цих тенденцій у русі основних фондів соціальної сфери в найближчій перспективі (2009–2012 р.) істотних змін не відбудеться. Більше того, у цей період збережеться тенденція росту цін на платні соціальні послуги й скорочення частки послуг, надаваних на безкоштовній основі. Деяке поживлення економіки в останні роки в певній мірі сприяло розвитку матеріальної бази відомчого соціального комплексу, що обслуговує працівників відповідних підприємств і організацій, але в умовах світової кризи інвестиції з боку господарюючих суб'єктів у цей сектор істотно скоротяться. У найближчі кілька років у підприємств реальної економіки можливості відновлення й підтримки відомчого соціально-побутового комплексу й лікувально-профілактичної мережі вкрай обмежені. Крім того, більша частина основних фондів відомчого соціального комплексу не є власністю промислових і сільськогосподарських підприємств і організацій.

Для відновлення й збереження мережі підприємств і установ соціальної сфери необхідно на державному та регіональних рівнях зробити облік і повну інвентаризацію основних фондів соціальної інфраструктури всіх форм власності й оцінку їхнього використання по цільовому призначенню. За умови, якщо потужність об'єктів соціальної сфери використовується менш 50 %, у встановленому законодавством порядку, необхідно зробити їх деприватизацію.

Важливим організуючим і стимулюючим фактором може стати введення диференційованих пільг по оподатковуванню для підприємств і організацій реальної економіки й різного роду фондів, банківської системи й інших компаній, що інвестують кошти для розвитку галузей соціальної сфери.

Обмеженість інвестицій у соціальну сферу, здійснюваних за рахунок державного й регіонального бюджетів, стала однією з головних причин, що стримують будівництво й реконструкцію об'єктів освіти, охорони здоров'я й культури, а також впровадження в ці галузі економіки сучасного, прогресивного устаткування.

Існуюча система винятково державного фінансування розвитку соціальної інфраструктури не підтвердила високої соціально-економічної ефективності, ставши однією із причин значного скорочення масштабів людського капіталу в його якісній складовій. У зв'язку із цим актуальним стає питання розширення структури приватних суб'єктів інвестування матеріальної бази соціальної сфери.

Залучення інвестицій в основні фонди соціальних галузей при збереженні державного контролю являє собою досить складну проблему, оскільки держава не може повністю відмовитися від своєї присутності в цих сферах, але для підвищення якості надаваних послуг недостатньо фінансування видатків за рахунок коштів бюджету. Найявний в Україні досвід реалізації соціальних інфраструктурних проектів показує, що традиційні форми державної підтримки в рамках державних цільових програм, адресної інвестиційної програми (бюджетні асигнування організаціям, що перебувають у державній власності, субсидії й субвенції суб'єктам) не дозволяють одержати максимальний ефект від вкладення коштів, а тому обмежують можливості взаємодії із приватним інвестором. Потрібне залучення додаткового капіталу, що може надходити за допомогою реалізації форм співробітництва держави й частки бізнесу на вигідні для підприємців умовах.

При цьому необхідно враховувати, що залучення інвестицій у соціальну сферу пов'язано з рядом труднощів, оскільки ця галузь економіки при потребі в більших капіталовкладеннях має незначну віддачу на вкладені кошти, що суперечить сформованій в Україні поданням олігархічного капіталу про норму прибутку.

Обмежувальним фактором виступає й існуюча система бюджетного інвестування, що не дозволяє забезпечити гнучкого графіка використання коштів протягом року, накопичувати не використані протягом цього строку ресурси, не створює перспектив стабільного багаторічного фінансування проектів і використання відразу декількох інструментів державної підтримки. У зв'язку із цим необхідний пошук більш ефективних механізмів державної інвестиційної політики.

Основні фонди соціальних галузей – це ще неосвоєний простір для залучення дрібного й

середнього бізнесу. Ці дві сфери бізнесу представляють для держави суттєвий потенціал розвитку економіки, що може бути задіяний при створенні для нього сприятливих умов, найважливішим з яких є розвиток приватно-державного партнерства, особливо у формі концесійних угод [7].

Концесія (концесійна угода) є специфічною формою відносин між державою й приватним партнером, що має широке поширення у світовій практиці. Її особливість визначається в тому, що держава в рамках партнерських відносин, залишаючись повноправним власником майна, що становить предмет концесійної угоди [8].

В Україні необхідне впровадження диференційованої моделі реалізації приватно-державного партнерства в соціальній сфері, що базується на сполученні різних варіантів концесійних відносин – поворотної, при якій державна влада відшкодовує концесіонерів суму зроблених їм витрат за рахунок бюджетних коштів і компенсаційної, при якій підприємець оплачує значну частину проекту з наступною компенсацією витрат його користувачами [9].

Таким чином, розвиток механізмів приватно-державного партнерства припускає розширення використання лізингових і концесійних механізмів, практики змішаного фінансування інвестиційних проектів і соціальних програм, що робить найбільш перспективне широке залучення приватного капіталу для вирішення завдань модернізації інфраструктури.

З огляду на тверді обмеження фінансових ресурсів інвестування ринкового сектора соціальної сфери, відсутність мотивацій до його інвестування, необхідно відновити практику надання державних гарантій інвесторам, а також розвиток форм і механізмів залучення коштів юридичних і фізичних осіб у реалізацію проектів створення й розвитку соціальних об'єктів, що мають високу (75–90 %) ступінь готовності.

Для підвищення інвестиційної привабливості об'єктів соціальної сфери необхідно створити й розширювати базу власного інвестиційного потенціалу, розвивати її ринковий сектор, насамперед, за рахунок заощаджень домашніх господарств і відрахувань із прибутку (при рентабельності не менш 10 %) тих підприємств і

організацій, на балансі яких об'єкти соціального характеру становлять не більше 2 % від вартості основних виробничих фондів.

Останнім часом податкові реформи спрямовані на ліквідацію більшості податкових пільг соціального й інвестиційного характеру й орієнтовані на створення єдиних умов оподаткування для всіх економічних суб'єктів. Все це спричиняє неефективність і зниження доходів державного та регіонального бюджетів, підвищення податкового тягаря, внаслідок чого спостерігається тенденція зі зниження державного стимулювання інвестицій у соціальну сферу економіки. Реформування податкової системи проводиться без обліку податкового потенціалу суб'єкта й визначення потреби в інвестиціях для підтримки соціальної сфери економіки.

У зв'язку із цим виникає потреба в оцінці податкового потенціалу бюджетів всіх рівнів, у розробці теоретичних положень і практичних рекомендацій, пов'язаних з визначенням ефективності формування податкового й інвестиційного потенціалу з одного боку, і взаємозв'язку між податковим стимулюванням і рівнем інвестиційної активності з іншої сторони.

Податкове стимулювання інвестицій у соціальну сферу економіки може здійснюватися за допомогою реалізації податкової політики, реформ податкової системи, формуванням податкового потенціалу й розвитком інформаційної бази для його прогнозування.

Ефективне фінансування й розвиток основних фондів, як найважливішої складової соціальної сфери, істотно залежить від активізації діяльності інвестиційних, фінансових, страхових і господарських суб'єктів соціально-економічної діяльності. Розширення обсягів діяльності інвестиційних фондів, банків, що спеці-

лізуються в області соціальних інфраструктурних об'єктів, дозволило б, на наш погляд, прискорити процес інвестування проектів з відтворення основних фондів.

Більше результативному функціонуванню й ефективному розвитку в перспективному періоді господарюючих суб'єктів виробничої й соціальної сфер може сприяти створення на законодавчій основі фінансових компаній, що спеціалізуються на: кредитуванні окремих галузей виробничої сфери народного господарства; фінансуванні покупок з розстрочкою платежу.

Висновки

Особливе значення в питанні активізації інвестиційного процесу в галузі соціальної сфери мають національні проекти, які створюють умови для залучення інвестицій на медичне обслуговування, освіту, поліпшення житлових умов. В умовах украї обмежених можливостей бюджетів всіх рівнів у ряді регіонів у цей час накопичений позитивний досвід і створені механізми залучення коштів населення на будівництво житла й комунально-побутових об'єктів. Актуальність проблеми дефіцитності бюджетних коштів викликає необхідність створення спеціальних механізмів активізації інвестиційної діяльності позабюджетних державних фондів, утворених за рахунок нарахувань на заробітну плату працівників підприємств, організацій, установ (пенсійний фонд, фонд соціального страхування та інше).

Таким чином, інвестиції в соціальну сферу сьогодні є одним з найважливіших інструментів формування соціально орієнтованої економіки в Україні, що головним своїм завданням бачить забезпечення стабільного розвитку суспільства в цілому й задоволення суспільно-важливих потреб.

Література

1. Асаул, А. Систематизация факторов, характеризующих инвестиционную привлекательность региона / А. Асаул // Региональная экономика. – 2004. – № 2. – С. 53–62.
2. Гитман, Лоренс Дж. Основы инвестирования / Лоренс Дж. Гитман, Майкл Д. Джонк [Пер. с англ.]. – М. : Дело, 1997. – 1008 с.

References

1. Asaul, A. Factor classification specifying regional investment attractiveness. *Regional economy*, 2004, No. 2, p. 53–62. (in Russian)
2. Lawrence J. Gitman; Michael D. Joehnk. *Fundamentals of investing*. Moscow: Delo, 1997. 1008 p. (in Russian)
3. Igonina, L. L. *Investments*. Moscow: Ekonomist, 2005. 478 p. (in Russian)

3. Игонина, Л. Л. Инвестиции / Л. Л. Игонина. – М. : Экономистъ, 2005. – 478 с.
4. Современный экономический словарь / Под ред. Б. А. Райзберга, Л. Ш. Лозовского, Е. Б. Стародубцевой ; (под общ. ред. Б. А. Райзберга). – 6-е изд., перераб. и доп. – Кострома : ИНФРА-М, 2008. – 511 с. – ISBN 978-5-16-003390-7 (В пер.)
5. Барановский, О. І. Залучення інвестицій: питання теорії і практики : монографія / О. І. Барановський, М. М. Туріянська. – Донецьк : Астро ПП, 1999. – 276 с.
6. Бровко, Л. И. Эффективность инвестиций в социальную сферу / Л. И. Бровко // Устойчивое развитие региона в условиях экономической интеграции России в мировое хозяйство : Материалы 51-й юбилейной науч.-метод. конф. «Университетская наука – региону». – Ставрополь, 2006. – С. 82.
7. Яценко, С. О. Теоретические основы исследования социальных инвестиций и инвестиций в социальную инфраструктуру / С. О. Яценко // Вопросы экономических наук. – 2008. – № 2(30). – С. 120–122.
8. Бородачев, И. М. Использование потенциала частно-государственного партнерства в развитии социальной инфраструктуры / И. М. Бородачев. – М., 2007. – 142 с.
9. Бородачев, И. М. Частно-государственное партнерство как фактор развития социально значимых проектов / И. М. Бородачев, Е. В. Вашаломидзе // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 6. – С. 293–297.
4. Contemporary business dictionary. 6th Edition. Ed. B. A. Raizberg, L. Sh. Lozovskii, E. B. Starodubtseva. Kostroma: INFRA-M, 2008. 511 p. ISBN 978-5-16-003390-7. (in Russian)
5. Baranovskii, O. I.; Turianska, M. M. Investment attractiveness: theory and practice. Monograph. Donetsk: Astro PP, 1999. 276 p. (in Ukrainian)
6. Brovko, L. I. Social sphere investment efficacy. *Stationary regional development at the economic integration of Russia into world economy. In works of the 51st Anniversary Scientific Conference «Academic Science to Regions»*. Stavropol, 2006, p. 82. (in Russian)
7. Yashchenko, S. O. Research bases of social and social infrastructure investment. *Problems of Economics*, 2008, No. 2(30), p. 120–122. (in Russian)
8. Borodachev, I. M. Private and state partnership potential application in social infrastructure development. Moscow, 2007. 142 p. (in Russian)
9. Borodachev, I. M.; Vashalomidze, E. V. Private and state partnership as development factor of social projects. *Problems of Economics*, 2007, No. 6, p. 293–297. (in Russian)

Чангли Вікторія Сергіївна – старший викладач кафедри менеджменту організацій Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Наукові інтереси: державне управління соціальними інвестиціями.

Чангли Виктория Сергеевна – старший преподаватель кафедры менеджмента организаций Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научные интересы: государственное управление социальными инвестициями.

Changli Viktoriya – a senior lecturer of the Organization Management Department of the Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Research interests: government management of the social investments.



ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗРОСТАННЯ РІВНЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ КРАЇНИ

О. М. Вольська

*Донбаська національна академія будівництва і архітектури,
вул. Державіна, 2, м. Макіївка, Донецька область, Україна, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Отримана 25 березня 2011, прийнята 22 квітня 2011.

Анотація. В статті розглянуто основну методику розрахунку рівня якості життя населення країни. Визначено основні складові рівня якості життя населення: якість суспільства; якість трудового й підприємницького життя, якість соціальної інфраструктури; особиста безпека людей; задоволення людей і суспільних груп якістю життя. Розглянуто компонентні соціальні стандарти якості й рівня життя: стандарти якості суспільства (розвитку людини; населення в цілому, окремих соціальних груп); стандарти якості трудового життя; стандарти якості сімейного життя; стандарти якості соціальної сфери; стандарти способу життя; стандарти життєвого середовища. Запропоновано основні шляхи забезпечення зростання рівня якості життя населення країни. Зроблено аргументований висновок щодо удосконалення механізмів державного управління соціальною сферою, можливо через закріплення на законодавчому рівні розрахунку всіх зазначених у статті показників якості життя населення.

Ключові слова: якість життя, рівень якості життя, соціальні стандарти, показники якості життя.

ПУТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ

Е. М. Вольская

*Донбасская национальная академия строительства и архитектуры,
ул. Державина, 2, г. Макеевка, Донецкая область, Украина, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Получена 25 марта 2011, принята 22 апреля 2011.

Аннотация. В статье рассмотрена основная методика расчета уровня качества жизни населения страны. Определены основные составляющие уровня качества жизни населения: качество общества; качество трудовой и предпринимательской жизни, качество социальной инфраструктуры; личная безопасность людей; удовлетворенность людей и общественных групп качеством жизни. Рассмотрены компонентные социальные стандарты качества и уровня жизни: стандарты качества общества (развития человека; населения в целом, отдельных социальных групп); стандарты качества трудовой жизни; стандарты качества семейной жизни; стандарты качества социальной сферы; стандарты образа жизни; стандарты жизненной среды. Предложены основные пути обеспечения повышения уровня качества жизни населения страны. Сделан аргументированный вывод о совершенствовании механизмов государственного управления социальной сферой, возможно при закреплении на законодательном уровне расчета всех указанных в статье показателей качества жизни населения.

Ключевые слова: качество жизни, уровень качества жизни, социальные стандарты, показатели качества жизни.

ASSURANCE COURSES OF UPDATING OF NATIONAL QUALITY OF LIFE

Volskaya Helen

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derzhavina Str., Makiivka, Donetsk Region, Ukraine, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Received 25 March 2011, accepted 22 April 2011.

Abstract. The article considers the basic methods of the national quality of life estimation. The principle components of the national quality of life: quality of community and quality of working and business life, quality of social infrastructure, safety of people, people's satisfaction and community groups by the quality of life have been defined. The component social standards of quality and standards of living: the society standards quality (the development of a person, a nation development on the whole and the development of some social groups), working life standard quality, the standards of family life quality, the standards of social sphere quality, the standards of living and the standards of living environment have been considered. The fundamental courses to update the quality of national life have been proposed. The argued conclusion has been made that the government management mechanisms updating of social sphere is capable by fixing all the indices mentioned in the article at the legislative standard of the estimation.

Key words: quality of life, life quality level, social standards, life quality indices.

Вступ

Соціальна спрямованість України обумовлює розгляд таких понять як якість та рівень життя. Ці поняття надають характеристику життя людини, соціальної групи та суспільства у цілому. Поняття якість та рівень життя мають велике значення для визначення ступеня задоволення людини її існуванням, а також для порівняння умов життя у різних регіонах та на різних етапах розвитку суспільства [1, 2]. Якість життя – це розвиненість особистості, а також соціальної групи та суспільства в цілому та реалізація їх здібностей, які обумовлені задоволенням всього комплексу їх потреб та інтересів. Рівень життя – це грошова оцінка ресурсів, спрямованих на споживання та творчу діяльність особистості, соціальних груп та суспільства в цілому [3].

Аналіз досліджень та публікацій показав, що однозначного визначення якості та рівня життя у сучасній літературі практично немає. У закордонних дослідженнях існує дискусія відносно трактовки цих понять. Одні вчені отожднюють їх з поняттям стилю та образу життя, інші з якістю навколишнього середовища, рівнем стресових ситуацій в суспільстві.

У теперішній час розробкою теорій якості та рівня життя займаються вчені в США:

Ф. Андруз, Ф. Конверс, У. Роджерс; у Великобританії: А. Мак-Кеннел, С. Райт. Також теорії якості та рівня життя використовуються у діяльності національних та міжнародних соціально-політичних організаціях (ЮНЕСКО та інші).

Основна частина

Показник якості життя (Quality of Life Index), що створений міжнародною організацією International Living, формується за допомогою дев'яти ознак: вартість проживання, відпочинок та рівень культури, економічна ситуація, стан довкілля, свобода населення, рівень здоров'я, рівень промисловості, рівень безпеки життя, кліматичні умови.

Узагальнення сучасних вітчизняних та закордонних досліджень дало змогу визначити компоненти якості та рівня життя. Компоненти якості й рівня життя включають:

- 1) якість суспільства (особистості, родини, окремих соціальних груп і верств, організацій цивільного суспільства та населення в цілому);
- 2) якість трудового й підприємницького життя (якість праці і якість трудового середовища);

- 3) якість соціальної інфраструктури (якість, доступність і охоплення населення послугами освіти, охорони здоров'я, житлового фонду, пасажирського транспорту, торгівлі, соціального захисту та інше);
- 4) якість навколишнього середовища (природно-кліматичні умови й екологічна стабільність);
- 5) особиста безпека людей (запобігання насильства й злочинів проти особистості й власності);
- 6) задоволеність людей і суспільних груп якістю життя (суб'єктивні оцінки людьми свого економічного й соціального стану, включаючи всі компоненти якості життя).

Серед компонентних соціальних стандартів якості й рівня життя розрізняють:

- стандарти якості суспільства (розвитку людини; населення в цілому, окремих соціальних груп);
- стандарти якості трудового життя;
- стандарти якості сімейного життя;
- стандарти якості соціальної сфери;
- стандарти способу життя;
- стандарти життєвого середовища.

До різновидів стандартів розвитку людини відносять: нормативи тривалості життя – характеризують фізичний, психічний та емоційний розвиток; нормативи освіченості населення – характеризують інтелектуальний розвиток; моральні норми особистості, суспільних груп і суспільства як ціле – характеризують духовний розвиток і нормативи співучасті людей у життя суспільства – характеризують соціальний розвиток.

Стандарти якості трудового життя включають стандарти: рівня зайнятості населення; природного рівня безробіття; робочих місць, що вимагають високого рівня освіти; робочих місць зі шкідливими умовами праці; оплати праці; диференціації оплати праці; граничне значення травматизму на виробництві; граничне значення професійної захворюваності; витрати підприємств на охорону праці; тарифи страхових внесків і виплат по обов'язковому соціальному страхуванню.

Стандарти якості сімейного життя включають: відтворення родин з дітьми (народжуваності, дитячої і материнської смертності й ін.); споживчі бюджети різного рівня статку для

родин різного складу з дітьми; стандарти житлової забезпеченості родин різної чисельності й складу; нормативної потреби в дитячих дошкільних установах; нормативні потреби в установах загальної освіти для дітей; нормативні потреби в педіатричних установах охорони здоров'я; нормативні потреби в установах дозвілля й відпочинку для дітей; нормативні потреби в установах соціального обслуговування для родин з дітьми, інвалідів і людей похилого віку; якість соціальних послуг для родин з дітьми (освітніх, охорони здоров'я, виховання й розвитку дітей, підготовки батьків до сімейного життя, соціального обслуговування, культури, фізкультури й спорту, правоохоронної діяльності і ін.).

Стандарти ресурсів, необхідних для забезпечення якості й рівня життя включають:

1. Нормативні споживчі бюджети, що представляють звіт доходів і видатків населення в натуральній і грошовій формах (характеризують усі компоненти якості й рівня життя). Розрізняють споживчі бюджети: низького статку (бюджети прожиткового мінімуму (БПМ), відбудовні споживчі бюджети (ВСБ)); середнього статку (споживчі бюджети середнього статку (ПБСД)) і високого статку (бюджети високого статку (БВД)).
2. Валовий внутрішній продукт (дохід) на душу населення – це вартість кінцевих товарів і послуг, зроблених на протязі року для споживання населення й інвестування в економіку. Розміри душевого валового продукту (доходу) за паритетом купівельної спроможності є: 1) високими – від 10 тис. дол. і вище, 2) вище середнього – від 3 250 до 10 тис. дол.; 3) нижче середнього – від 800 до 3 250 дол.; 4) низькими – менше 800 дол.

Вимірювання якості та рівня життя являє собою знаходження їх кількісної міри в абсолютних і відносних величинах. Натуральні величини, як правило, є абсолютними вимірниками якості життя, а грошові – рівня життя.

Приклад вимірювання якості життя: очікувана тривалість життя представляє собою середню тривалість майбутнього життя (років).

Приклад вимірювання рівня життя: фактичне кінцеве споживання домашніх господарств є вартість споживчих товарів, придбаних домашніми господарствами через торговельну

мережу або отриманих ними від державних установ або некомерційних організацій, що обслуговують домашні господарства, які використовуються ними для задоволення своїх потреб і потреб (у гривнях).

Відносно вимірювання якості і рівня життя, як правило, представляє їх оцінювання і полягає в порівнянні фактичного споживання матеріальних, соціальних, інтелектуальних і духовних благ з системою соціальних стандартів якості і рівня життя.

Відносно вимірювання якості і рівня життя являє собою систему коефіцієнтів та індексів. Коефіцієнти можуть приймати будь-яке позитивне значення. Індикатори змінюються від 0 до 1.

Приклад коефіцієнтного оцінювання якості життя: визначення коефіцієнта очікуваної тривалості життя ($K_{тж}$).

$$K_{тж} = \frac{ПЖ_{факт}}{ПЖ_{мін}} \quad \text{чи} \quad K_{тж} = \frac{ПЖ_{факт}}{ПЖ_{макс}}, \quad (1)$$

де $ПЖ_{факт}$ – фактична тривалість життя; $ПЖ_{мін}$ – мінімальний соціальний стандарт очікуваної тривалості життя при народженні дорівнює 25 рокам; $ПЖ_{макс}$ – максимальний соціальний стандарт очікуваної тривалості життя при народженні дорівнює 85 рокам.

Приклад коефіцієнтного оцінювання рівня життя: визначення коефіцієнта купівельної спроможності грошових доходів населення (КПС), що представляє кількість наборів товарів і послуг, що входять у споживчий бюджет прожиткового мінімуму, які можна купити на середньодушові грошові доходи.

$$КПС = СГД / БПМ, \quad (2)$$

де СГД – середньодушові грошові доходи; БПМ – бюджет прожиткового мінімуму визначається як середньорічна величина.

Приклад кваліметричного оцінювання якості життя: визначення індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП), що представляє собою нормативну оцінку стану здоров'я, освіченості і матеріальних ресурсів, необхідних для розвитку людини.

$$ІРЛП = (I_{тж} + I_{осв} + I_{ввп}) / 3, \quad (3)$$

де $I_{тж}$ – індекс тривалості життя; $I_{осв}$ – індекс освіти; $I_{ввп}$ – індекс валового (регіонального) внутрішнього продукту.

$$I_{пж} = \frac{(ПЖ_{факт} - ПЖ_{мін})}{(ПЖ_{макс} - ПЖ_{мін})}, \quad (4)$$

де $ПЖ_{факт}$ – фактична тривалість життя; $ПЖ_{мін}$ – мінімальний соціальний стандарт очікуваної тривалості життя при народженні дорівнює 25 рокам; $ПЖ_{макс}$ – максимальний соціальний стандарт очікуваної тривалості життя при народженні дорівнює 85 рокам.

Приклад оцінювання рівня життя: визначення індексу Джині (індексу концентрації доходів) (G), який характеризує концентрацію розподілу загального обсягу доходів серед різних груп населення.

Для кумулятивного ряду індекс Джині визначається за допомогою наступної формули:

$$G = 1 - \sum_{i=1}^{k-1} (Y_{i+1} + Y_i) \cdot (X_{i+1} - X_i), \quad (5)$$

де Y_i – кумулятивна частка показників доходу; X_i – кумулятивна частка спостережень (населення / домашніх господарств); кількість спостережень.

Критеріальні значення коефіцієнтів і індексів якості і рівня життя.

Коефіцієнт купівельної спроможності грошових доходів населення (КПС): 1) високий: від 11 БПМ і вище; 2) середній: 4–7 БПМ, 7–11 БПМ; 3) нижче середнього (ПС: від 2 БПМ до 4 БПМ); 4) низький: від 1 до 2-х БПМ; 5) найбільш низький: менше 1 БПМ.

Коефіцієнт бідності за грошовими доходами – частка населення з доходами нижче БПМ (КБ): 1) високий: більш ніж у 1,5 рази перевищує середнеукраїнський рівень; 2) середній: в інтервалі від 1,5 рази вище до 1,5 рази нижче середнеукраїнського рівня; 3) низький: у 1,5 і більше разів нижче середнеукраїнського рівня.

Індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП): 1) високий: 0,8–1,0; 2) середній: 0,5–0,8; 3) низький: менш 0,5.

Індекс Джині (G): 1) більше 0,36 при ВРП менше 10 тис. дол. за ПКС; 2) більше 0,38 при ВРП від 10 до 20 тис. дол.; 3) більше 0,36 при ВРП від 20 до 30 тис. дол.; 4) більше 0,33 при ВРП більше 30 тис. дол. [3].

За даними [4] ВВП на душу населення з кожним роком (2002–2008) зростає: у 2003 р., порівняно з 2002 р., цей показник зріс більше

ніж на 900 грн., у 2004 р. порівняно з 2003 р. – майже на 1 700 грн., з 2002 р. по 2008 р. відбувається суттєве зростання з 4 685 грн./ос. (2002 р.), до 20 534 грн./ос. (2008 р.). Це означає, що ВВП на душу населення збільшився майже у 5 разів. Таку саму тенденцію ми спостерігаємо і в таких показниках, як доходи населення (з 185 073 млн. грн. у 2002 р. до 856 633 млн. грн. 2008 р., тобто зростання у 4,6 рази), прожитковий мінімум (2002 р. – 324,00 грн., 2008 р. – 626,00 грн., бачимо зростання майже вдвічі), мінімальна зарплата (2002 р. – 165,00 грн., 2008 р. – 545,00 грн., зросла втричі), середньомісячна заробітна плата на одного штатного робітника зросла майже в 5 разів (2002 р. – 376,00 грн., 2008 р. – 1 806,00 грн.). Зростання цих показників має покращити рівень життя населення. Не можна не звернути увагу на суму заборгованості з виплати заробітної плати.

При цьому заборгованою вважається сума, яка включає всі нарахування у грошовій та натуральній формах із фонду оплати праці, що належить до виплати, тобто за винятком обов'язкових утримань (податок на доходи з фізичних осіб та сума зборів на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що сплачує працівник), яка не виплачена до 1-го числа місяця наступного за звітним.

Отже, за період 2002–2008 рр. сума боргу стрімко скорочується: з 2 656,6 млн. грн. у 2002 р. до 668,7 млн. грн. у 2008 р. Для країни це, звичайно, позитивне явище. Але цей показник у 2009 р. становить 1 188,7 млн. грн., а на початок 2010 р. – 1 473,3 млн. грн. За 2008–2009 рр. борг держави з виплати заробітної плати зріс майже вдвічі, у 2010 р. – збільшився майже на 400 млн. грн.

Позитивної тенденції майже не існує, як відмічають українські вчені О. Б. Ватченко та Д. С. Козенко. Показник валової доданої вартості (ВДВ) містить у собі первинні доходи, що створюються учасниками виробництва і розподіляються між ними. У національних рахунках використовуються два рівні показників і два методи оцінювання. Для економіки в цілому результати вимірюються випуском товарів і послуг та валовим внутрішнім продуктом у ринкових цінах, для секторів і видів економічної діяльності – випуском в основних цінах і валовою доданою вартістю. Отже, додана вартість – це те, що підприємство виплачує у вигляді

відшкодування (оплата праці, прибуток, відсоток) тим, хто працює на підприємстві, тим, хто володіє підприємством, і тим, хто вкладає свій капітал у підприємство.

Аналіз показників рівня життя населення дає змогу виявити їх позитивну динаміку: за часи незалежності показник ВВП на душу населення збільшився майже у 5 разів (2 566,75 дол. США), ВДВ зросла більше ніж у 2,5 рази (майже 400 000 млн. грн.), доходи населення також зросли у 4,6 рази, прожитковий мінімум – майже вдвічі, мінімальна заробітна плата – зросла втричі, середня заробітна плата – майже в 5 разів [5].

Однак зростання зазначених показників ще не означає той факт, що в Україні покращується рівень життя. Негативну тенденцію має зіставлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати (мінімальна заробітна плата становить 87 % прожиткового мінімуму у 2008 р. (найвищий показник), не наближаючись навіть до 90 % прожиткового мінімуму, не кажучи вже про те, що вона повинна перевищувати 100 % показника).

Середня схильність до заощаджень зменшується з року в рік (2002 р. – 0,092, а 2008 р. – 0,081), при цьому інвестиції населення знижуються (у 2008 р. порівняно з 2002 р. на 1 коп. з кожної гривні доходу). Негативно впливає на формування рейтингу якості життя зростання виплат соціальної допомоги і скорочення соціальних трансфертів [5].

Показники рівня життя населення (за формулами 1–5) по регіонах України зведені у табл.

З таблиці можна побачити велику регіональну розбіжність у показниках якості життя населення, така тенденція існує майже у більшості областей України.

Для усунення розбіжностей рівня якості життя населення України необхідно виконання основної умови багаторегіональної держави, а саме згладжування регіональних розбіжностей у розвитку людського потенціалу.

Висновок

Покращення ситуації, що склалася, можливе лише за умов удосконалення механізмів державного управління соціальною сферою, яка буде ґрунтуватися на закріпленні на

Таблиця. Основні показники рівня життя населення Донецької області

Місто	Промислове виробництво	Фінансовий стан	Стан місцевого бюджету	Занятість	Середня зарплата	Загальна сума місьць	Загальний рейтинг
Донецьк	4	7	10–11	5	9	51	3–4
Авдіївка	5	1–2	6–7	13	3	31	2
Артемівськ	14–15	8	13–14	1	12	53	5
Горлівка	13	11	17–18	9–10	20	95	15–16
Дебальцеве	9	21	4	25	10	78	11–12
Дзержинськ	19	23	20–22	8	22	102	22–23
Димитрів	26	19	25	23	16	114	24–25
Добропілля	22–23	18	20–22	11–12	8	98	19
Докучаєвськ	20	6	10–11	20	17	78	11–12
Дружківка	6–7	10	23	28	18	97	18
Єнакієве	3	4	15	3	19	55	6
Жданівка	11–12	25	1	24	4	88	14
Кіровське	21	28	8	17	5	102	22–23
Константинівка	14–15	15	27	14–15	28	114	24–25
Краматорськ	11–12	3	3	19	7	51	3–4
Красноармійськ	17–18	16	16	9–10	1	61	7
Красний Лиман	25	13	13–14	26	14	95	15–16
Макіївка	8	17	20–22	11–12	23	101	20–21
Маріуполь	1	5	2	2	6	30	1
Новгородівка	6–7	26	5	6	13	74	9–10
Селідове	17–18	27	28	18	24	141	27
Слав'янськ	10	12	19	14–15	25	101	20–21
Сніжне	22–23	22	26	21	27	144	28
Торез	27	24	17–18	7	26	97	17
Вугледар	16	9	9	27	2	64	8
Харцизьк	2	14	6–7	22	15	74	9–10
Шахтарськ	24	20	24	4	21	121	26
Ясинувата	28	1–2	12	16	11	80	13

законодавчому рівні розрахунку всіх зазначених вище показників якості життя населення. Показники необхідно додати до програм соціально-економічного розвитку регіонів держави, показники повинні існувати для кожного регіону держави, на їх основі необхідно створюва-

ти регіональні програми удосконалення якості життя населення. Необхідне посилення регіонального аспекту державної соціальної політики, яка буде спрямовуватися на значне скорочення регіональної нерівності у якості та рівні життя.

Література

1. Анимица, Е. Г. Качество жизни населения крупнейшего города. Часть 1 / Е. Г. Анимица,

References

1. Animitsa, E. G.; Elohov, A. N.; Suhih V. A. Quality of life of megapolis population. Part 1. Ekaterinburg:

- А. Н. Елохов, В. А. Сухих. – Екатеринбург : Изд-во Уральского государственного экономического университета, 2000. – 262 с.
2. Анимица, Е. Г. Качество жизни населения крупнейшего города. Часть 2 / Е. Г. Анимица, А. Н. Елохов, В. А. Сухих. – Екатеринбург : Изд-во Уральского государственного экономического университета, 2000. – 300 с.
 3. Социальная политика / А. Н. Аверин, А. М. Бабич, И. Н. Веселкова [и др.] ; под ред. Н. А. Волгина, В. И. Кушлина. – М. : Изд-во РАГС, 2010. – 560 с. – ISBN 978-5-7729-0393-3.
 4. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.
 5. Ватченко, О. В. Дослідження рівня життя населення в Україні / О. В. Ватченко, Д. С. Козенко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво : науково-виробничий журнал. – 2010. – № 4. – С. 22–29.
 6. Управління розвитком регіону : навч. посіб. / [Т. Л. Миронова, О. П. Добровольська, А. Ф. Процай, С. Ю. Колодій]. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 328 с.
 7. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України : № 107-VI (107-17) від 28.12.2007 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 48. – Ст. 409.
 8. Гукалова, І. В. Якість життя населення: методологія аналізу та її застосування в дослідженні розвитку регіонів України / І. В. Гукалова // Український географічний журнал. – 2008. – № 1. – С. 48–54.
 9. Олефір, В. Оцінка регіональних відмінностей рівня життя в Україні / В. Олефір, В. Вітер // Економіст. – 2009. – № 4. – С. 26–31.
 10. Стадник, О. Г. Якість життя в різних країнах / О. Г. Стадник // Географія. – 2008. – № 5(105). – С. 8–12.
- Izd-vo Uralskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta, 2000. 262 p. (in Russian)
2. Animitsa, E. G.; Elohov, A. N.; Suhih V. A. Quality of life of megapolis population. Part 2. Ekaterinburg: Izd-vo Uralskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta, 2000. 300 p. (in Russian)
 3. Averin, A. N.; Babich, A. M.; Veselkova I. N. at al.; Ed. N. A. Volgin, V. I. Kushlin. Social policy. Moscow: Izd-vo RAGS, 2010. 560 p. ISBN 978-5-7729-0393-3. (in Russian)
 4. National Statistics Committee of Ukraine at <http://ukrstat.gov.ua>. (in Ukrainian)
 5. Vatchenko, O. V.; Kozenko, D. S. Ukrainian population living standard investigations. *The state and the regions. Series: Economy and Enterprise: research-and-production journal*, 2010, No. 4, p. 22–29. (in Ukrainian)
 6. Myronova, T. L.; Dobrovolska, O. P.; Protsai, A. F.; Kolodii, S. Yu. Regional development management. Textbook. Kyiv: Tsentri navchalnoi literatury, 2006. 328 p. (in Ukrainian)
 7. National social standards and social guarantees. The Law of Ukraine; No. 107-VI (107-17) dated back to December, 28, 2007. *Register of Parliament of Ukraine*, 2000, No. 48, art. 409. (in Ukrainian)
 8. Gukalova, I. V. Quality of life: analytical technique and its application in the Ukrainian regions development. *Ukrainian Geographic Journal*, 2008, No. 1, p. 48–54. (in Ukrainian)
 9. Olefir, V.; Viter, V. Regional distinctions estimation of quality of life in Ukraine. *The Economist*, 2009, No. 4, p. 26–31. (in Ukrainian)
 10. Stadnyk, O. G. Quality of life in various countries. *Geography*, 2008, No. 5(105), p. 8–12. (in Ukrainian)

Вольська Олена Михайлівна – к. держ. упр., доцент кафедри менеджменту організацій Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Науковий напрямок: державне управління соціальним розвитком держави.

Вольская Елена Михайловна – к. гос. упр., доцент кафедры менеджмента организаций Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научное направление: государственное управление социальным развитием государства.

Volskaya Helena – PhD (Government Administration), an Assistant Professor, of the Organization Management Department of the Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Research interests: government management of the state social progress.



ЕКОЛОГІЧНА ОРІЄНТАЦІЯ ПЕРЕБУДОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ВІТЧИЗНЯНОГО ПІДПРИЄМСТВА ПРОМИСЛОВОЇ СФЕРИ

О. В. Латешева

*Донбаська державна машинобудівна академія,
вул. Шкадінова, 77, м. Краматорськ, Донецька область, Україна, 84313.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Отримана 10 січня 2011, прийнята 22 квітня 2011.

Анотація. У статті представлені основні проблеми оптимальної інтеграції природоохоронних функцій у відповідні кадрові структури підприємства машинобудівної і будівельної сфери України. Запропоновано механізм екологічно орієнтованого перетворення організаційної структури промислового підприємства з використанням сучасних інструментів екологічної політики. Оптимального урахування усіх функцій охорони довкілля можливо досягнути шляхом створення відповідних кадрових структур, перед фахівцями яких встановлюють завдання з питань ОНС: забезпечення контролю за станом навколишнього природного середовища (НПС) (еколого-технічний контроль виробництва); забезпечення розрахунку зборів за забруднення НПС; отримання дозволу (та ліміту) на розміщення відходів у НПС (дозволів на викиди, скиди, відходи); розробка (коригування) плану природоохоронних заходів і стратегічного розвитку (екологічних інновацій і проектів, проектів в рамках Кіотського протоколу); екологічних програм, екологічного паспорта, екологічних звітів (і статистичних) щодо обсягів викидів забруднюючих речовин в атмосферу (скидів у водні об'єкти, утворених та розміщених відходів) тощо.

Ключові слова: реформування організаційних структур, будівельний комплекс, промислова сфера, екологічна служба, екологічне управління, Кіотський протокол.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ СФЕРЫ

Е. В. Латышева

*Донбасская государственная машиностроительная академия,
ул. Шкадинова, 77, г. Краматорск, Донецкая область, Украина, 84313.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Получена 10 января 2011, принята 22 апреля 2011.

Аннотация. В статье представлены основные проблемы оптимальной интеграции природоохранных функций в соответствующие кадровые структуры предприятия машиностроительной и строительной сферы Украины. Предложен механизм экологически ориентированного преобразования организационной структуры промышленного предприятия с использованием современных инструментов экологической политики. Оптимального учета всех функций охраны окружающей среды можно достичь путем создания соответствующих кадровых структур, специалисты которых будут решать вопросы ООС: обеспечение контроля за состоянием окружающей природной среды (НПС) (эколого-технический контроль производства, обеспечение расчета сборов за загрязнение НПС; получения разрешения (и лимита) на размещение отходов в НПС (разрешений на выбросы, сбросы, отходы), разработка (корректировка) плана природоохранных мероприятий и стратегического развития (экологических инноваций и проектов, проектов в рамках Киотского протокола); экологических программ,

экологического паспорта, экологических отчетов (и статистических) по объемам выбросов загрязняющих веществ в атмосферу (сбросов в водные объекты, образованных и размещенных отходов) и т.п.

Ключевые слова: реформирование организационных структур, строительный комплекс, промышленная сфера, экологическая служба, экологическое управление, Киотский протокол.

ECOLOGICAL ORIENTATION OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE CHANGE OF INDUSTRIAL DOMESTIC ENTERPRISE

Latysheva Helena

Donbas State Machine Building Academy,

77, Shcadinova Str., Kramatorsk, Donetsk Region, Ukraine, 84313.

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Received 10 January 2011, accepted 22 April 2011.

Abstract. The fundamental problems of optimal integration of nature preservation functions into the appropriate regular structures of machine building and civil engineering factories of Ukraine have been offered in the paper. The mechanism of the ecologically oriented organizational structure change of an industrial enterprise with contemporary tools of ecological policy has been proposed. The optimal accounting of all the functions of environmental management can be obtained by means of setting-up of the appropriate regular structures and experts enabling to solve the environmental management (EM): natural environment (NE) control assurance (production ecological and engineering control, assurance of accounting charges for NE pollution, permission obtaining (and the limit) for waste disposal in NE (discharge, dumping, waste permission), working out (checking) the scheme of nature preservation and strategic development (ecological innovations and environmental designs in the framework of the Kyoto Protocol), the ecological programmes, an ecological certificate, environmental reports (statistics) on the waste discharge volume into the atmosphere (dumping into water entities, formed and located waste), etc.

Keywords: organizational structures reforming, building complex, industrial sphere, ecological service, ecological management, Kyoto Protocol.

Вступ

В Україні для машинобудівних і будівельних підприємств після прийняття Киотського протоколу гостро встають питання обмеження викидів парникових газів.

Киотський протокол – міжнародний документ, прийнятий як додаток до конвенції ООН про зміну клімату в Кіото (Японія) в грудні 1997 року, який зобов'язує розвинені країни і країни з перехідною економікою скоротити або стабілізувати викиди парникових газів (ПГ) в 2008–2012 роках в порівнянні з 1990 роком. Якщо країни або окремі господарюючі суб'єкти в змозі знизити викиди парникових газів на певний обсяг, то вони можуть продавати квоти на ці обсяги фірмам, які, наприклад, в результаті розширення вже не укладаються у встановлені ним ліміти по викидах ПГ [1].

Ратифікація Киотського протоколу дає можливість її участі в реалізації так званих «гнуч-

ких механізмів», при цьому мається на увазі «гнучкість» у виборі місця і засобів для досягнення рівнів викидів, визначених протоколом.

Матеріали Киотського протоколу [2] свідчать про те, що на даний момент до «гнучких механізмів» Киотського протоколу відносяться: механізм чистого розвитку («Clean Development Mechanism»), торгівля квотами – міжнародна емісійна торгівля («International Emissions Trading») і Проекти Сумісного Здійснення – ПСЗ («Joint Implementation»), а за рахунок зменшення викидів парникових газів вітчизняні підприємства промислової сфери мають великі перспективи по залученню інвестицій на модернізацію виробництва.

Так, за період з 2009 по 2012 рік Краматорський завод «Енергомашспецсталь» має намір скоротити викиди вуглекислого газу на 1 млн. тонн. І якщо це буде підтверджено, буде дано дозвіл на продаж цієї квоти. Можлива вартість

квоти на 1 млн. тонн CO₂ – приблизно 10 млн. доларів. Її можна буде продати, віддати в заставу під банківський кредит або розпорядитися іншим чином, як товаром. Кошти від продажу квоти завод може використовувати як інвестиції. Цей проект розроблено спільно з голландською фірмою «Global Carbon BV», що надає консультаційні і посередницькі послуги з проектів в рамках Кіотського протоколу [1].

На промислових підприємствах, у тому числі машинобудівної і будівельної сфери України, необхідно удосконалити діючу систему управління охороною навколишнього середовища (ОНС), внести зміни в організаційну структуру підприємства з метою розв'язувати не тільки поточні екологічні проблеми, а і вирішувати інші стратегічні задачі екологічної політики щодо залучення «зелених» інвестицій.

Під організаційною структурою підприємства розуміють [10]: «склад і взаємозв'язки всіх його підрозділів, а також організаційно-юридичний статус».

Аналіз публікацій фахівців відносно проблеми екологічного управління, питання формування структур управління ОНС [7–9], зокрема: Балацького О. Ф., Білявського Г. О., Лук'яніхіна В. А., Петрушенко М. М., Саталкіна Ю. М., Шевчука В. Я., та ін., а також дослідження щодо перспектив Кіотського протоколу [1, 2, 11] свідчать, що у нових умовах проблема адаптації і інтеграції охорони довкілля в організаційні структури вітчизняного підприємства ще не вирішена.

Метою статті є удосконалення функцій екологічного управління в організаційних структурах вітчизняних промислових підприємств, у тому числі і у будівельній сфері.

Викладення основного матеріалу

На практиці зустрічаються чотири основні типи структур систем екологічного управління і менеджменту підприємства, що розрізняються по положенню в них екологічної служби підприємства або уповноваженого фахівця:

- структура з відсутньою екологічною службою або фахівцем в області екологічного менеджменту;
- структура, в якій екологічна служба (посадові обов'язки менеджера) суміщена з яким-

небудь іншим підрозділом (іншими посадовими обов'язками) підприємства;

- структура, в якій екологічна служба (менеджер) виділена в окремий підрозділ (посада);
- структура, в якій екологічна служба виділена в окремий підрозділ з керівником, рівним по рангу заступникові директора підприємства [4–9].

На підприємствах промислової сфери України все частіше зустрічається організаційна структура, яка може взагалі не передбачати окремого підрозділу, що займається ОНС. Тоді його функції виконує відділ з техніки безпеки (і/або охорони праці), яким в обов'язок поставлено вирішення природоохоронних задач. Якщо фахівцями в сфері екології на промисловому підприємстві виступають інженери-екологи (інженери-хіміки), то саме вони виконують роботу в рамках природоохоронного управління.

Але у уповноважених, яким в обов'язок поставлено вирішення в числі інших питань ОНС, без відповідного досвіду (кваліфікації) щодо нових стратегічних завдань (вирішення проблем зменшення викидів парникових газів, залучення інвестицій за рахунок гнучких механізмів Кіотського протоколу, створення іміджу екологічно відповідального підприємства) напевно виникнуть зайві (додаткові) труднощі.

Міжнародний досвід і вдалий досвід вітчизняних підприємств (ВАТ «Концерн «Стірол» [11]) засвідчує, що найбільш ефективно стратегічні завдання з урахуванням ОНС на підприємствах можливо вирішувати завдяки системі екологічного менеджменту (СЕМ).

Закріплення СЕМ в організаційних структурах підприємств підтверджує наміри керівництва: заснувати механізм постійного екологічного вдосконалення у структурі підприємства; дотримуватися всіх законодавчих норм в області екології, задекларованих положень екологічної політики, перш за все, спрямованих на здійснення заходів щодо охорони довкілля.

Аналіз досвіду підприємств Західної Європи, які успішно вирішують природоохоронні завдання, показує, що причини змін ОНС в організаційній структурі підприємства обумовлені: законодавчими вимогами (43,3 %); прагненням до підвищення ефективності екологічного менеджменту (37,8 %), прагненням до поліпшення екологічного іміджу в суспільстві

(34,4 %), прагненням до кращої мотивація працівників (32,2 %), екологічно орієнтованої зміни окремих функцій (27,8 %), прагненням до використання можливостей на ринку (17,8 %), екологічними змінами бізнесу (7,8 %) [10, с. 168].

Таким чином, законодавчі вимоги (43,3 %) і прагнення до підвищення ефективності екологічного менеджменту (37,8 %) відіграють вирішальну роль у змінах організаційної структури підприємств Західної Європи.

Ураховуючи найбільш розповсюджені типи організаційних структур підприємств [3–10], пропонуємо інтеграцію природоохоронної функції до структур підприємства (в залежності від існуючої) розглядати у вигляді схем: лінійної (рис. 1), лінійно-штабної (рис. 2), функціональної (рис. 3) і матричної організації ОНС (рис. 4).

Запропонований механізм реорганізації системи управління підприємств промислової сфери України (удосконалено за матеріалами [9, с. 390–400; 10; 11, с. 186–188]) з використанням сучасних інструментів екологічної політики передбачає створення відповідних екологічно орієнтованих структур (уповноважених з екологічних питань) для ефективного вирішення як щоденних, так і стратегічних завдань (рис. 1–4).

Інтеграція ОНС в існуючу *лінійну організацію* (рис. 1) може застосовуватися на невеликих підприємствах з однорідною продукцією і нескладною технологією виробництва, з простою формою організації внутрішнього управління, в якій чітко простежуються вертикальні ланцюги послідовного делегування обов'язків в системі управління.

Урахування ОНС в існуючої лінійної організації управління підприємства може здійснюватися шляхом закріплення додаткових завдань за існуючими підрозділами (або працівниками). Якщо завдання ОНС настільки складні, що не можуть бути розподілені (у вигляді додаткового навантаження) між співробітниками, то вводиться додаткова посада.

У *лінійній структурі* організації вказівки керівників і зворотна інформація проходять всі ієрархічні ступені. Це, з одного боку, збільшує інформаційні (координаційні) витрати, а з іншого – може приводити до затримок вико-

нання рішень у сфері ОНС. Проміжні інстанції в ланцюзі передачі інформації можуть приводити до втрати інформації (що і підвищує екологічний ризик, ускладнює виконання рішень у сфері ОНС).

Запропонована схема інтеграції ОНС *в лінійно-штабній структурі* (рис. 2) підприємства промислової сфери України припускає створення штабів у великомасштабному (масовому) виробництві, з постійною (мало змінною) технологією, коли є необхідність в забезпеченні своїх виробничо-збутових операцій різними видами штабної діяльності, і передбачає можливість надавати спеціалізовану допомогу і підтримку лінійному персоналу (службам) в вирішенні природоохоронних задач (завдяки високому професіоналізму і спеціалізації працівників штабів в питаннях ОНС), і контролю їх виконання завдяки приєднання штабу ОНС до керівництва підприємства.

При *функціональній формі організації* управління (рис. 3) на підприємстві екологічна сфера прирівнюється по значущості до інших сфер діяльності і ОНС додається до існуючих на підприємстві функціональних сфер діяльності. ОНС деталізується за функціями (управління відходами, охорона вод, збереження повітряного середовища і т. п.) для вирішення відповідних завдань і дозволяє об'єднати спеціальні знання у функціональну область діяльності підприємства. Але є можливість виникнення конфліктів із-за зростання лінійної підлеглості і перетину компетенції, що провокує конфлікти функціональних сфер – з виробництвом, постачанням або фінансами.

У запропонованій схемі *матричної структури організації* ОНС (рис. 4) посилюється значення ОНС як функції, зберігається класична лінійна структура, в яку вбудовуються на горизонтальному проекті команди з фахівців з ОНС для забезпечення більш доведеного виконання відповідних напрямів ОНС, окремих спеціальних областей діяльності. У місцях перетину матричної структури об'єднуються рішення обох компетентних представництв, забезпечується комунікація/взаємодія структур ОНС у вигляді проектних груп з різними функціональними областями підприємства. Це ліквідує можливість виникнення конфліктів, а потреба в узгодженнях може привести до

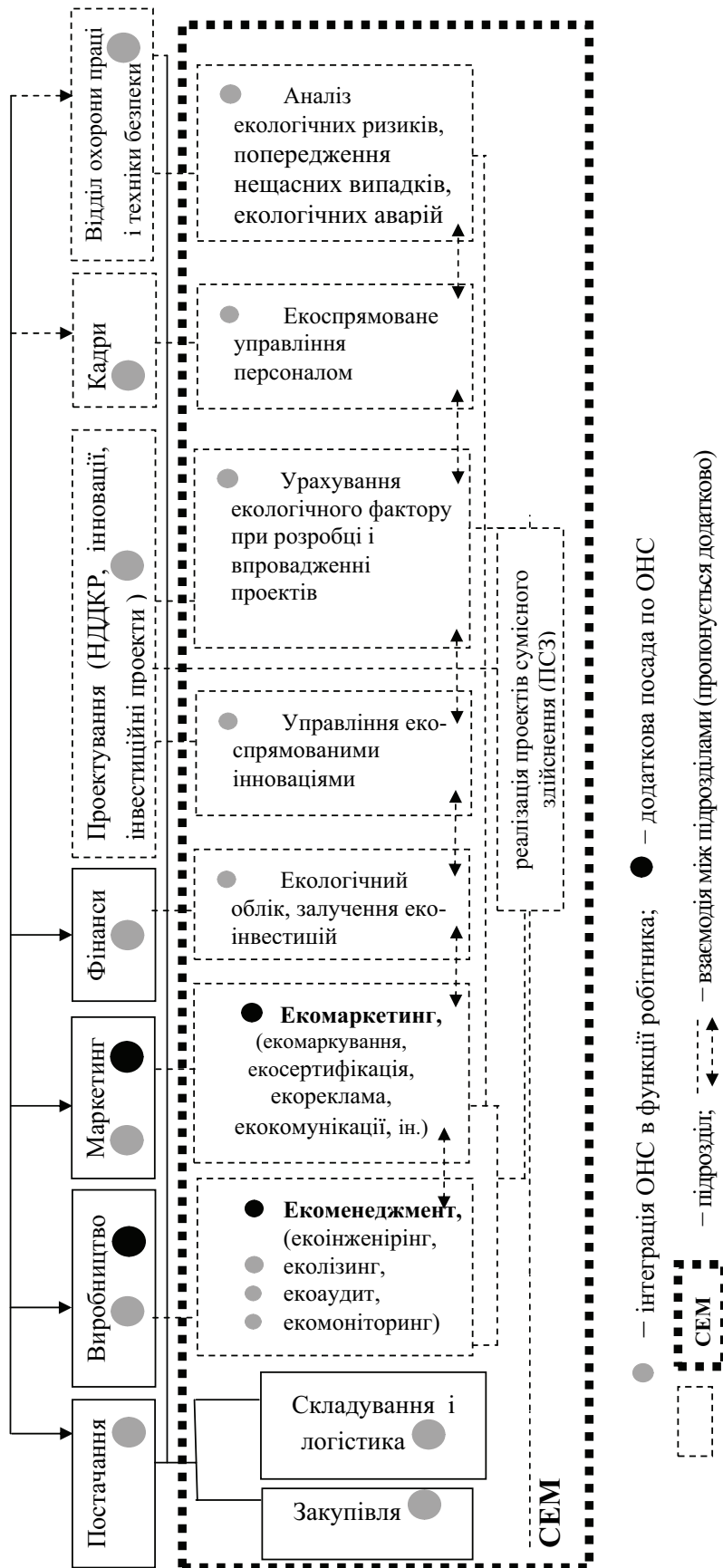


Рисунок 1. Лінійна форма організації ОЕС на підприємствах промислової сфери України (розроблено автором за матеріалами [3–10]).

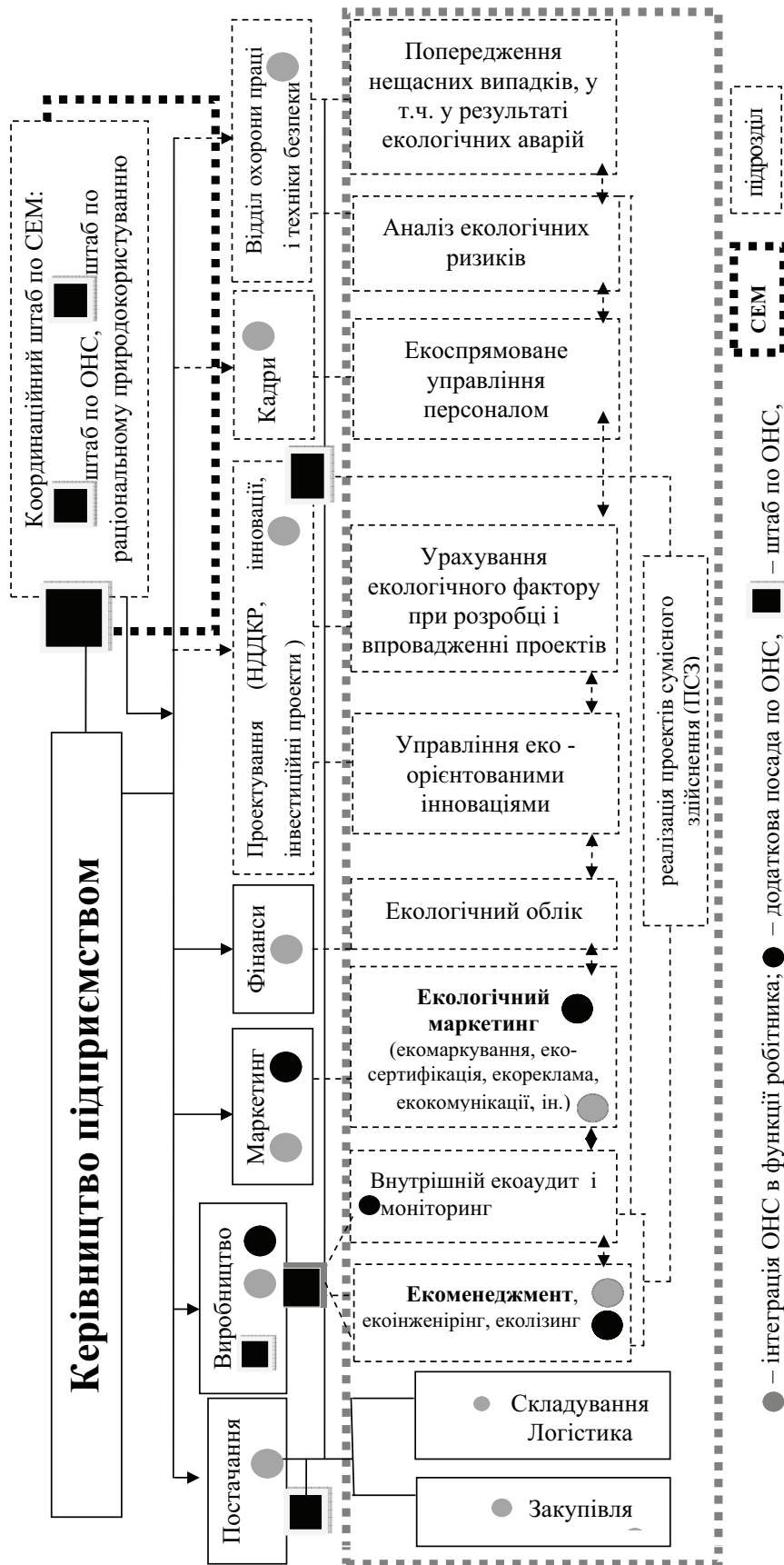


Рисунок 2. Лінійно-штабна форма організації ОНС (розроблено за матеріалами [3–10]).

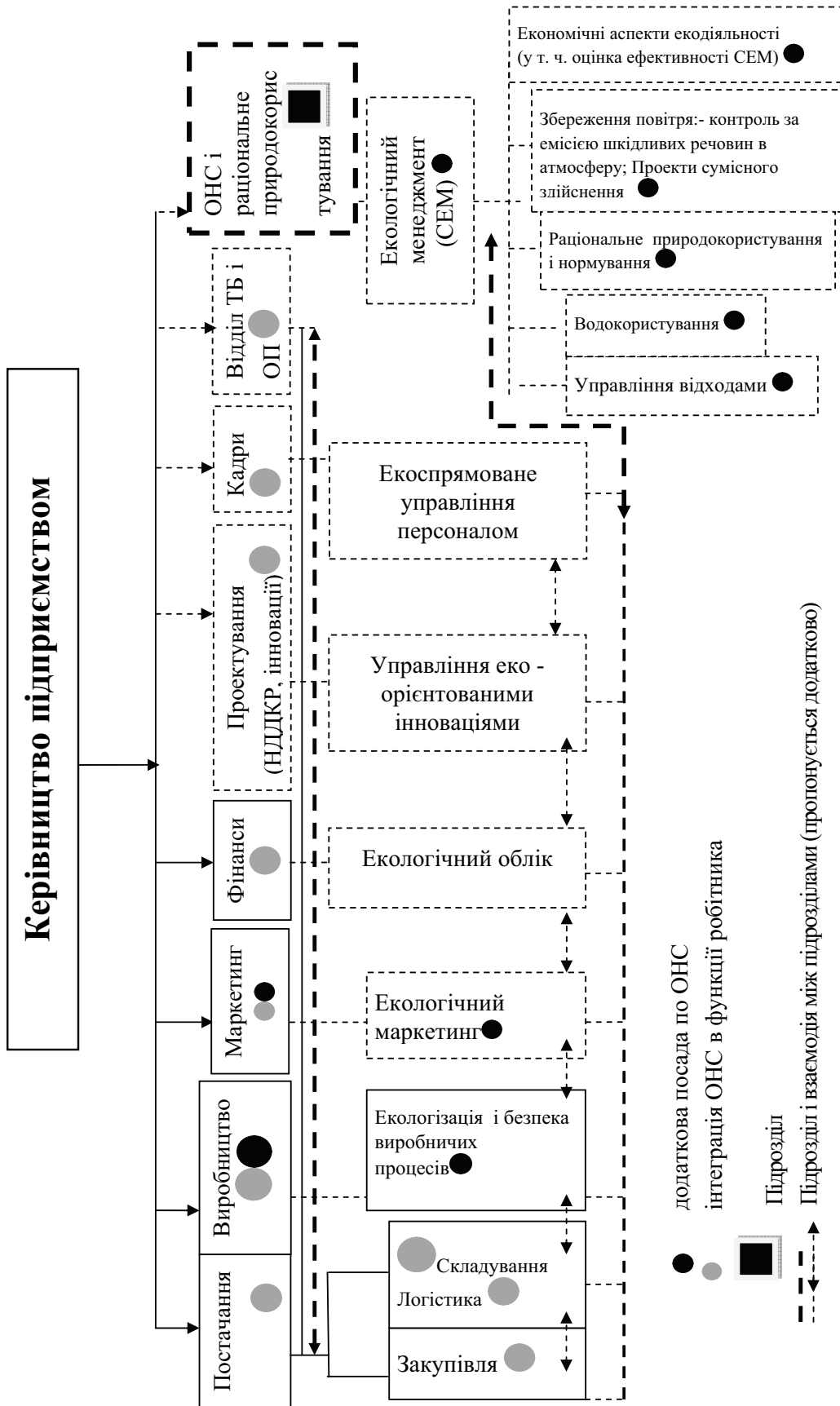


Рисунок 3. Функціональна форма організації ОНС (розроблено за матеріалами [3–10]).

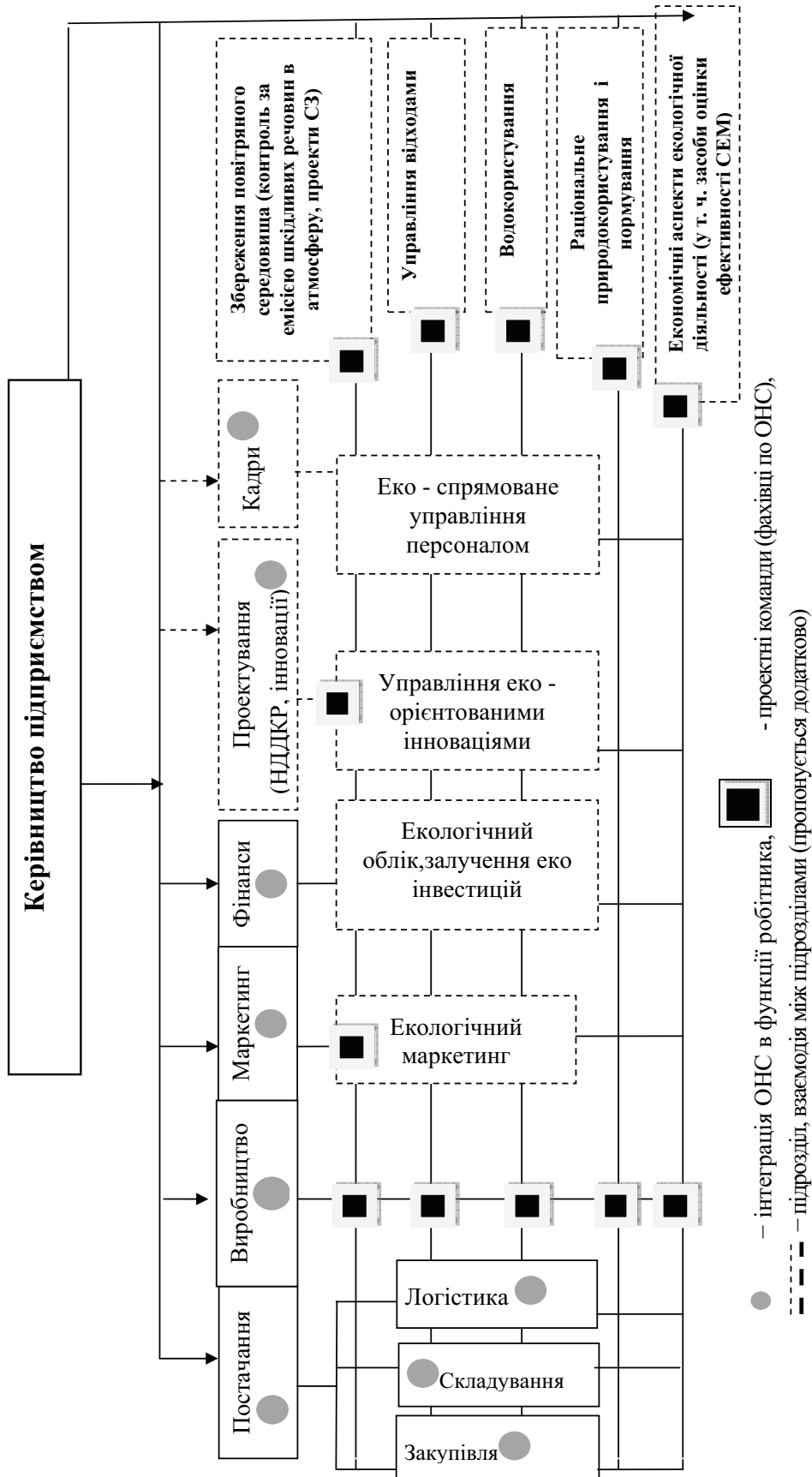


Рисунок 4. Матрична форма організації ОНС (розроблено за матеріалами [3–10]).

оптимального вирішення проблем. Але матрична структура, особливо на великих промислових підприємствах, може стати дуже складною і втратити свою гнучкість при додаванні нових елементів. Труднощі можуть зустрітися і тоді, коли ОНС вбудовується як новий елемент в організаційну структуру. В цьому випадку, щоб зайняти рівноправне положення, ОНС повинна спочатку подолати опір функціональних областей, що давно затвердилися на підприємстві.

Висновки

Для промислових підприємств України в запропонованому підході до реорганізації системи управління ОНС з використанням сучасних інструментів екологічної політики (рис. 1–4) необхідно зважати на законодавчі вимоги, специфіку галузі і конкретного виробництва, на вже існуючий тип організаційної структури підприємства (її переваги і недоліки), на пануючу концепцією загального (стратегічного) менеджменту.

Оптимального урахування усіх функцій охорони довкілля можливо досягти шляхом створення відповідних кадрових структур, перед фахівцями яких встановлюють завдання з питань ОНС: забезпечення контролю за станом навколишнього природного середовища (НПС) (еколого-технічний контроль виробництва); забезпечення розрахунку зборів за забруднення НПС; отримання дозволу (та ліміту)

на розміщення відходів у НПС (дозволів на викиди, скиди, відходи); розробка (коригування) плану природоохоронних заходів і стратегічного розвитку (екологічних інновацій і проєктів, проєктів в рамках Кіотського протоколу); екологічних програм, екологічного паспорта, екологічних звітів (і статистичних) щодо обсягів викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря (скидів у водні об'єкти, утворених та розміщених відходів) тощо.

Підприємства, в систему загального управління якого введена система охорони навколишнього середовища (система екологічного менеджменту), володіють ефективною структурою для збалансування економічних і екологічних інтересів.

Таким чином, у подальшому опрацюванні цієї теми варто удосконалювати систему використання сучасних інструментів екологічної політики для ефективного вирішення фахівцями (уповноваженими з екологічних питань) поточних і стратегічних завдань підприємства, а саме: забезпечення сталого розвитку (вирішення проблем зменшення викидів парникових газів, залучення інвестицій за рахунок гнучких механізмів Кіотського протоколу); створення іміджу екологічно відповідального підприємства; забезпечення конкурентоспроможності продукції (освоювання екологічно чистої продукції, інноваційних видів маловідходних і безвідходних технологій), завоювання (удержання) ринкових позицій тощо.

Література

1. Лукьяненко, Д. ЭМСС намерен продавать квоты на выбросы [Электронный ресурс] / Дмитрий Лукьяненко // Восточный проект : региональная газета / учредитель: АОЗТ «Новые проекты». – 2009, 6 мая. – № 18(656). – Краматорск, 2009. – Доступ к статье : <http://www.vp.donetsk.ua/statya.php?vstat=2737>.
2. Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата: сборник положений и статей Протокола РК ООН об изменении климата. – Бонн : Ведомости Секретариата Конвенции об изменении климата ООН, 1992. – 87 с. – ISBN GE.02-60224 (R).
3. Білявський, Г. О. Основи екології : підручник / Г. О. Білявський, Л. С. Фурдуй, І. Ю. Костіков. – К. : Либідь, 2004. – 408 с. – ISBN 966-06-0289-8.

References

1. Lukianenko, D. EMBSS intends to realize quotas for emission. *Eastern Project*: regional paper. May, 6, 2009, No. 18(656) at <http://www.vp.donetsk.ua/statya.php?vstat=2737>. (in Russian)
2. UN Framework Convention of Climatic Changes: Collection of Documents and Papers of the Minutes of the UN RC of the Climatic Changes. Bonn: UN Convention Secretariate Registers of Climatic Changes, 1992. 87 p. ISBN GE.02-60224 (R). (in Russian)
3. Biliavskiy, G. O.; Furdui, L. S.; Kostikov, I. Yu. Principles of ecology. Textbook. Kyiv: Lyibid, 2004. 408 p. ISBN 966-06-0289-8. (in Ukrainian)
4. Shevchuk, V. Ya.; Satalin, Yu. M.; Biliavskiy, G. O. at al. Environmental control. Textbook. Kyiv: Lyibid, 2004. 432 p. ISBN 966-06-0315-0. (in Ukrainian)

4. Екологічне управління : підручник / В. Я. Шевчук, Ю. М. Саталкін, Г. О. Білявський [та ін.]. – К. : Либідь, 2004. – 432 с. – ISBN 966-06-0315-0.
5. Лукьянихин, В. А. Экологический менеджмент: принципы и методы : Монография / В. А. Лукьянихин, Н. Н. Петрусенко; под ред. В. А. Лукьянихина. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2004. – 408 с. – ISBN 966-680-126-4.
6. Шапоренко, О. І. Екологічний менеджмент : підручник / О. І. Шапоренко. – Донецьк : Норд-Пресс, Донецький інститут управління, 2004. – 312 с. – ISBN 966-8085-66-3.
7. Мельник, Л. Г. Экологическая экономика : учебник / Л. Г. Мельник. – Сумы : Университетская книга, 2001. – 350 с. – ISBN 966-7550-37-0.
8. Золотогоров, В. Г. Инвестиционное проектирование : учебное пособие / В. Г. Золотогоров. – Мн. : ИП «Экоперспектива», 1998. – 463 с. – ISBN 985-6102-27-8.
9. Организационная структура предприятий : учебник [Электронный ресурс] / Д. Г. Коноков, М. А. Рожков, А. О. Смирнов, О. Н. Яниковская. – Изд. 2-е. – М. : ИСАРИП, 1999. – 176 с. – (Серия «Бизнес-Тезаурус»). – Режим доступа : <http://www.aup.ru/books/m48>.
10. Главинская, Л. Т. Корпоративный экологический менеджмент: стратегический аспект (на примере предприятий рыбной промышленности) [Электронный ресурс] : дис. ... д-ра экон. наук : спец. 08.00.05 / Главинская Людмила Трофимовна ; Санкт-Петербургский госуниверситет. – М., 2004. – 330 с. – Режим доступа : <http://diss.rsl.ru/diss/06/0321/060321015.pdf>
5. Lukianihin, V. A.; Petrusenko, N. N.; Ed. V. A. Lukianihin. Environmental control: concepts and methods. Monograph. Sumy: ITD «Universitetskaia kniga», 2004. 408 p. ISBN 966-680-126-4. (in Russian)
6. Shaporenko, O. I. Environmental control. Textbook. Donetsk: Nord-Press, Donetskii institut upravlinnia, 2004. 312 p. ISBN 966-8085-66-3. (in Ukrainian)
7. Melnik, L. G. Economic ecology. Textbook. Sumy: Universitetskaia kniga, 2001. 350 p. ISBN 966-7550-37-0. (in Russian)
8. Zolotogorov, V. G. Investment planning. Textbook. Minsk: IP «Ekoperspektiva», 1998. 463 p. ISBN 985-6102-27-8. (in Russian)
9. Konokov, D. G.; Rozhkov, M. A.; Smirnov, A. O.; Yanikovskaia, O. N. Organizational structure of enterprises. Textbook. 2d ed. Moscow: ISARP, 1999. 176 p. at <http://www.aup.ru/books/m48>. (in Russian)
10. Glavinskaiia, L. T. Corporate environmental control: strategic aspect (by the example of the fishing industry facilities): DSc thesis on specialty 08.00.05. Moscow, 2004. 330 p. at <http://diss.rsl.ru/diss/06/0321/060321015.pdf> (in Russian)

Латишева Олена Володимирівна – асистент кафедри економіки промисловості Донбаської державної машинобудівної академії. Наукові інтереси: економіка підприємства.

Латышева Елена Владимировна – ассистент кафедры экономики промышленности Донбасской государственной машиностроительной академии. Научные интересы: экономика предприятия.

Latysheva Helena – a teaching fellow of the Industrial Economics Department, of the Donbas State Machine Building Academy. Research interests: enterprise economy.



ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО КОНТРОЛЮ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

М. В. Лаврищева

*Донбаська національна академія будівництва і архітектури,
вул. Державіна, 2, м. Макіївка, Донецька область, Україна, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Отримана 10 березня 2011, прийнята 22 квітня 2011.

Анотація. Стаття розглядає організацію системи стратегічного контролю в органах державної влади. Визначено основні етапи дій, які існують у системі стратегічного контролю в органах державної влади. Надано сутнісні характеристики системи стратегічного контролю. Визначено показники, за якими буде проводитися оцінка реалізації стратегічного плану, а саме показники ефективності; показники використання людських ресурсів; показники, за якими надаються характеристики стану зовнішньої середовища; показники, що характеризують внутрішньоорганізаційні процеси. Вибір показників для стратегічного контролю є сам по собі задачею стратегічного значення, тому що від цього буде залежати оцінка успішності виконання стратегічного плану. Проведення стратегічного контролю має дуже велике значення для органів державної влади, для визначення цілей роботи та усунення недоліків у їх функціонуванні.

Ключові слова: органи державної влади, контроль, стратегічний контроль, організація.

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

М. В. Лаврищева

*Донбасская национальная академия строительства и архитектуры,
ул. Державина, 2, г. Макеевка, Донецкая область, Украина, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Получена 10 марта 2011, принята 22 апреля 2011.

Аннотация. Статья рассматривает организацию системы стратегического контроля в органах государственной власти. Определены основные этапы действий, которые существуют в системе стратегического контроля в органах государственной власти. Представлены существенные характеристики системы стратегического контроля. Определены показатели, по которым будет проводиться оценка реализации стратегического плана, а именно показатели эффективности; показатели использования человеческих ресурсов; показатели, по которым предоставляются характеристики состояния внешней среды; показатели, которые характеризуют внутриорганизационные процессы. Выбор показателей для стратегического контроля является задачей стратегического значения, так как от этого зависит степень успешности выполнения стратегического плана. Проведение стратегического контроля имеет большое значение для органов государственной власти, для определения целей работы и устранения недостатков в их функционировании.

Ключевые слова: органы государственной власти, контроль, стратегический контроль, организация.

STRATEGIC CONTROL SYSTEM ARRANGEMENT IN GOVERNMENTAL AUTHORITIES

Lavristheva Marina

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derzhavina Str., Makiivka, Donetsk Region, Ukraine, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Received 10 March 2011, accepted 26 April 2011.

Abstract. The article deals with strategic control system arrangement in governmental authorities. The basic stages of activities being available in the strategic control system in governmental authorities have been defined. The essential properties of the strategic control system have been proposed. The figures estimating the strategic plan realization, namely, the effectiveness measure, human resource utilization indices, the indices providing environmental state features and the parameters performing the internal organizational processes have been defined. The selection of the indices and parameters for the strategic control is the strategic problem, since the level of the strategic plan effect depends on it. The holding of the strategic control is of great importance for governmental authorities to determine the activity goals and elimination of defects in their functioning.

Key words: public authorities, control, strategic control, arrangement.

Вступ

Для ефективного впровадження стратегічного плану у діяльність органів державного управління необхідно організувати систему стратегічного контролю. Система стратегічного контролю – система формального контролю, спостереження, оцінок і зворотного зв'язку, які забезпечують інформацією про діяльність органу державного управління й необхідності коригувальних заходів.

Система стратегічного контролю повинна реалізувати чотири етапи дій:

- встановлення стандартів оцінки функціонування, розроблювальних одночасно зі стратегічним планом;
- створення виміральної системи, що покаже ступінь досягнення цілей, що є комплексним завданням, тому що багато дій важко оцінити;
- порівняння реального функціонування із установленими цілями;
- оцінку результатів порівняння й вироблення, при необхідності, що коректують дії.

Проблематиці стратегічного управління та стратегічного контролю присвячені роботи В. Б. Авер'янова, В. Д. Немцова, С. В. Оборської, З. С. Шершньова, О. В. Бердановой,

В. Малиновського, А. Семенченка, Я. Базилюка, В. Воронкової, А. Гальчинського, В. Геєця, Д. Покришки, Ж. Поплавської, Ю. П. Шарова та інших.

Основна частина

Система стратегічного контролю у діяльності органів державного управління відіграє важливу роль, тому що головна задача стратегічного контролю – це визначення чи приведе реалізація стратегії до досягнення поставлених цілей органів державного управління [2].

Стратегічний контроль є важливою ознакою змісту державного управління. Контроль – явище багатогранне і багатопланове. Залежно від того, на якому рівні та стосовно чого розглядається, контроль може бути охарактеризований як форма чи вид діяльності, як принцип, як функція.

Виходячи з розуміння суті контролю у сфері державного управління як спостереження за відповідністю діяльності керованого об'єкта тим приписам, які він отримав від керуючого суб'єкта, та виконанням прийнятих рішень, він є конкретним самостійним видом роботи. Функція контролю у державному управлінні поля-

гає в аналізі та співставленні фактичного стану в тій чи іншій галузі з вимогами, які поставлені перед ними, відхиленнями у виконанні поставлених завдань та причинах цих відхилень, а також оцінкою діяльності й доцільності саме такого шляху. Така специфічність призначення контролю, як зазначають у своїх працях дослідники цієї проблеми, і дає змогу виділити його серед інших функцій управління, створити спеціальні органи, які не виконують або майже не виконують інших, окрім контролю, державних функцій, визначити компетенцію цих органів.

У літературі можна зустріти думку про те, що контроль в порівнянні з іншими функціями управління має вторинний характер. На наш погляд, і при переліку функцій управління (де контроль за звичаєм ставиться в кінці цього переліку), і при розгляді їх мова йде не про другорядність його як виду діяльності, а про послідовність дій у процесі управлінської діяльності. Тому черговість може лише підкреслити самостійність та специфіку виконуваної функції, але не її другорядність.

Контроль не існує в ізольованому вигляді, як не має бути контроль заради контролю. Контроль здійснюється в певній галузі управління, з її особливостями та конкретним змістом, а тому у певному обсязі та формі. Він спрямований на конкретний результат і шляхи досягнення цього результату, а також на усунення суб'єктивних та урахування об'єктивних перешкод при здійсненні управлінської діяльності.

В державному управлінні контроль перебуває у тісному зв'язку з іншими функціями управління й разом з тим призначений для оцінки відповідності здійснення цих функцій завданням, що стоять перед управлінням. Стратегічний контроль забезпечує конкретність управління й здійснення його відповідно до прийнятих рішень. За допомогою саме стратегічного контролю, суб'єкт управління отримує інформацію про результати діяльності, а також про ті помилки та зміни ситуації, що можуть призвести до невиконання поставлених завдань чи отримання зовсім інших результатів.

Маючи інформацію про правомірність чи неправомірність діяльності органу державного управління чи посадової особи, доцільність її, можна оперативно втрутитися, привести ва-

желі управління у відповідність з умовами, що виникають, та попередити небажаних наслідків. Стратегічний контроль дає можливість не лише коригувати управлінську діяльність, але й допомагає передбачити перспективи подальшого розвитку та досягнення конкретного результату.

Сучасна побудова Української держави орієнтується на нові принципи діяльності органів виконавчої влади, а відповідно й нові підходи до завдань, функцій державних органів, їх структури. У зв'язку з цим постало питання про призначення контролю як функції управління, зміну компетенції державних органів контролю.

Нові умови розвитку держави та її впливу на суспільство потребують адекватних підходів до системи державного стратегічного контролю та її законодавчого забезпечення. Необхідність існування такої системи пояснюється тим, що з переходом до нових політичних і економічних засад нашого суспільства не стало менше недоліків у сфері державного управління, а управлінські рішення, які прийняті навіть вищими органами виконавчої влади, не є такими вже й бездоганними.

Україна будує ринкові відносини, характерною ознакою яких є існування різних форм власності. В цих умовах роль державного управління й стратегічного контролю як його важливої функції значно зростає. Змінюється їх призначення, форми роботи, а в деяких галузях і обсяг, проте значення в цілому не зменшується.

Оскільки мова йде про перехід до ринкових відносин, то, виходячи з досвіду інших країн, неважко передбачити, що суб'єкти як приватної, так і державної власності у своїй господарській діяльності будуть орієнтуватися на прибуток, дбати про свої інтереси, які не завжди співпадатимуть з інтересами держави та суспільства. Хоч робляться лише перші кроки до ринку, проте прикладів порушення законодавства, умисного приховування прибутків, невідповідності управлінських дій новим умовам та негативних наслідків господарювання вже достатньо. До них можна віднести й монополізацію виробництва окремих груп товарів чи послуг, що дає змогу диктувати умови споживачам чи користувачам, і намагання ухилитися від податків. Погоня за максимальними

прибутками, відсутність контролю з боку держави за цими процесами та недоліки державного управління стали причинами багатьох негативних наслідків. Стало можливим завезення на територію держави токсичних речовин, впровадження небезпечних для людини виробничих технологій, хижацьке ставлення до навколишнього середовища.

Тому й в умовах розвитку демократії, переходу до ринкових відносин об'єктивною реальністю залишається контроль. Відповідно нові умови здійснення управлінської діяльності потребують і перегляду завдань контролю, форм і методів його здійснення [3].

Під впливом процесів, що відбуваються у сфері державного управління, формується певна система контролю. Вона є частиною усієї системи державного контролю в інших сферах і має свої особливості як формування, так і функціонування, обумовлені конкретним змістом контрольної діяльності та органами, що її здійснюють.

Розглядаючи проблему побудови системи державного стратегічного контролю у сфері управління та її правового забезпечення, слід зупинитися на відмінності поняття системи державного контролю від поняття системи органів державного контролю. Адже перше набагато ширше за друге.

Функцію контролю у сфері управління здійснюють у різних обсягах та формах більшість державних органів. Процес демократизації вніс зміни у співвідношення централізації та децентралізації управління, призначення контролю та форми і методи його здійснення. Із засобу покарання контроль набув інформаційно-аналітичного характеру, став невід'ємним фактором подальшого розвитку управління.

На рівні органів державної влади необхідно застосовувати саме стратегічний контроль, який трансформується у функцію, яка може бути основною діяльністю чи виступати лише елементом більш широкої діяльності.

Поняття системи стратегічного контролю у сфері державного управління не вичерпується й не зводиться до системи органів. Воно набагато ширше, оскільки містить і органи й осіб, для яких контроль не є основною діяльністю, а таких органів набагато більше [2].

Таким чином, система державного стратегічного контролю складається з державних органів та посадових осіб, що наділені будь-якими контролюючими повноваженнями щодо органів державного управління. Разом вони розглядаються як спільна система, що виконує функцію контролю.

На відміну від системи державного контролю система органів державного контролю є вужчим поняттям. Її складають лише державні органи, для яких контроль — основна діяльність з конкретних питань, яка здійснюється глибше й професійніше. Проте незалежно від того, які органи здійснюють контролюючу функцію та в якому обсязі, контролююча діяльність базується на єдиних принципах і в її основу покладено завдання підвищення ефективності управління та його подальшого удосконалення.

Зрозуміло, такий розподіл певною мірою умовний, однак необхідний і допомагає повніше окреслити коло суб'єктів, що контролюють органи управління, показати відмінність їх завдань у цій сфері, співвідношення контролю, який здійснюється в процесі загальної діяльності, з контролем спеціальних, функціональних органів контролю, місце і роль останніх, лінії взаємодії і контактів учасників контролю. Функція контролю, що її здійснюють державні органи загальної компетенції, має й більш загальний характер, не конкретизований здебільшого і механізм її виконання у юридичних актах. Тому в ряді випадків необхідні контакти та взаємодія зі спеціальними функціональними контролюючими органами. Для цього налагоджуються певні організаційні зв'язки, здійснюються координаційні заходи для практичного узгодження дій з метою підвищення дієвості контролю. Так, наприклад, податкові інспекції на рівні районних та обласних державних органів координують з ними свою роботу з питань контролю за дотриманням податкового законодавства.

Побудова контролюючих систем та їх діяльність здійснюється на основі певних принципів. Існують різні точки зору щодо принципів контролю і критеріїв систематизації цих принципів.

Розглядаючи стратегічний контроль як важливу функцію державного управління, при побудові системи контролю та його здійсненні

слід виходити із загальних принципів державного управління. Разом з тим як самостійна функція органів контролю, специфіка якої дає змогу виділити її з числа інших функцій управління, вона керується властивими їй принципами, що доповнюють, конкретизують загальні принципи управління.

Виходячи з сучасної реальності й тих завдань, що стоять перед контролем, здається можливим виділити такі основні принципи контролю: об'єктивність, дієвість, гласність, систематичність, регулярність.

Об'єктивність контролю дає змогу реально оцінити ситуацію, що склалася у сфері управлінської діяльності тієї чи іншої галузі, співставити її із завданнями і визначити потребу втручання з боку відповідних державних органів. Так, наприклад, проведені перевірки та аналіз відомчого законодавства показали наявність великої кількості актів, що не відповідають реальним умовам, суперечать чинному законодавству та перевищують повноваження деяких органів. В результаті з'явився Указ Президента України про обов'язкову реєстрацію відомчих актів, що стосуються прав громадян, Міністерством юстиції України, та затверджене урядом України Положення про порядок реєстрації таких актів.

Принцип об'єктивності контролю передбачає аналіз реальних фактів та всебічність їх розгляду. І хоча будь-яке управлінське рішення несе в собі елемент суб'єктивності, однак воно має базуватися на об'єктивних, реальних фактах. Так і контролююча діяльність має ґрунтуватися на дійсності, реальності, конкретності фактів. Об'єктивність контролю впливає із точного вивчення фактів і документів, заслуховування пояснень, що перевіряються зацікавленими особами, проведення необхідних підрахунків, аналізів, вимірів, співставлень, виявлення причин порушень, недоліків чи помилок. І лише узагальнення всіх отриманих таким шляхом даних і приводить до правильних, обґрунтованих висновків, виробляє уміння докопатися до суті заради встановлення істини. Все це дає змогу знайти правильне рішення при усуненні порушень чи попередити від небажаних наслідків.

Дієвість контролю полягає в реальних наслідках виявлення порушення чинного законодавства, прийнятих норм і правил. На ньому

покладено обов'язок не лише виявити допущені порушення, але й глибоко їх проаналізувати, зробити висновки щодо можливих наслідків, дати хід державному механізму захисту. Призначення контролю полягає у створенні передумов та здійснення управлінської діяльності, виходячи з інтересів людини та суспільства, попередженні неправомірної діяльності органів управління та службових осіб. Принцип дієвості контролю покладено в основу реагування органів контролю, усієї системи контролю шляхом вжиття відповідних заходів самостійно або передачі результатів і висновків уповноваженим органам для прийняття рішень.

Принцип гласності в діяльності органів контролю посідає важливе місце за своїм впливом і результативністю. Широке висвітлення напрямків діяльності органів державного управління щодо виведення країни із кризи, відповідність існуючої правової бази відносинам, що складаються в сфері управління, створення державних програм і виконання їх, дії органів управління різних рівнів та службових осіб спрямовано на ефективність управління. Контроль за станом справ в окремих галузях управління та правдива інформація про цей стан, виявлення наявних порушень, а то й некомпетентності, змушують уряд, органи виконавчої влади шукати виходу та вживати радикальних заходів. Такий контроль, що ґрунтується на широкій гласності про випадки безгосподарності, порушення інтересів людини, зловживання службовим становищем, бездіяльності органів управління, сприятиме оперативному усуненню наявних недоліків.

Демократизація і гласність стали орієнтирами подальшого розвитку українського суспільства. Вони передбачають відкритість у діяльності державних органів, широку інформованість про прийняті рішення та їх виконання, надання громадянам, колективам і організаціям реальних гарантій щодо забезпечення їх інтересів. Все це не означає, що дотримання гласності контролю веде до того, що він відразу стає ефективним інструментом демократизації управління. В основі контролю закладені певні принципи і чітке дотримання їх при здійсненні контролюючої діяльності незалежно від того, для кого або чого вона здійснюється.

Принцип гласності контролю передбачає не лише виявлення недоліків та обов'язкове

покарання, а й постановку актуальних проблем, обговорення проектів управлінських рішень, підготовку громадської думки.

При здійсненні контролю необхідно дотримуватися принципу систематичності, регулярності щодо його проведення. Це вносить певний порядок і дисципліну в роботу як того, кого контролюють, так і того, хто контролює. До того ж систематичний контроль дає змогу краще орієнтуватися в конкретній галузі управління та постійно аналізувати стан справ, а також виявляти недоліки в управлінській діяльності, відшукувати резерви чи попереджувати непередбачені наслідки. Принцип регулярності контролю стимулює саму контролюючу діяльність до підвищення ефективності та позитивного впливу на досягнення результату [3].

Для ефективної роботи система стратегічного контролю повинна задовольняти ряду вимог, а саме:

- своєчасність інформації для прийняття необхідного рішення з коректування стратегічного плану;
- достовірність інформації, яка відображає процеси, що контролюються;
- на інформації повинно бути вказано точний час її одержання та точний час до якого вона відноситься.

Система стратегічного контролю включає чотири основних елемента. Перший – це встановлення показників, за якими буде проводитися оцінка реалізації стратегічного плану:

- показники ефективності;
- показники використання людських ресурсів;
- показники, за якими надаються характеристики стану зовнішньої середовища;
- показники, що характеризують внутрішньо-організаційні процеси.

Показники ефективності реалізації стратегічного плану можна побудувати на основі існуючої методики адитивних та мультиплікативних перетворень на обраній системі приватних критеріїв ефективності [5].

$$E = \sum_{i=1}^n b_i q_i, \quad (1)$$

де b_i – коефіцієнт значимості;

q_i – приватний критерій; $i=1, n$.

Адитивне перетворення для побудови узагальненого критерію ефективності використовується

у тих випадках, коли об'єднання різних приватних критеріїв можливо на економічному підґрунті [4].

У випадку використання мультиплікативного перетворення узагальнений критерій формується наступним чином:

$$E = \prod_{i=1}^n q_i^{\lambda_i}, \quad (2)$$

де λ_i – деякі речовинні числа; $i=1, n$.

У деяких випадках побудова узагальненого критерію засновано на тому, що узагальнена якість альтернатив оцінюється відстанню між ідеальною та розглянутою альтернативами, чим ближче якість розглянутої альтернативи до ідеальної, тим вона краще. У якості ідеальної звичайно приймається альтернатива, який відповідає вектор:

$$q = (q_1^{(0)}, q_2^{(0)}, \dots, q_n^{(0)}), \quad (3)$$

де компонентами є максимальне значення для максимізуємих та мінімальні для мінімізуємих критеріїв оптимальності. В цьому випадку узагальнені критерії можуть бути сформовані, наприклад, у вигляді:

- суми абсолютних відхилень від ідеальної альтернативи для приватних критеріїв однієї розмірності

$$E = \sum_{i=1}^L (q_i^{(0)} - q_i) + \sum_{i=L+1}^n (q_i - q_i^{(0)}), \quad (4)$$

де $q_i, i=1, L$ – приватні критерії оптимальності, які необхідно максимізувати, $q_i, i=L+1, n$ – приватні критерії оптимальності, які необхідно мінімізувати;

- суми відносних відхилень для критеріїв різної розмірності

$$E = \sum_{i=1}^L \frac{q_i^{(0)} - q_i}{q_i^{(0)} - q_i^{\min}} + \sum_{i=L+1}^n \frac{q_i - q_i^{(0)}}{q_i^{\max} - q_i^{(0)}}, \quad (5)$$

де q_i^{\min}, q_i^{\max} – найменше значення для максимізуємих та найбільше для мінімізуємих критеріїв оптимальності до усієї безлічі альтернатив;

- найбільшого абсолютного відхилення від ідеального для приватних критеріїв однієї розмірності

$$E = \max_i |q_i^{(0)} - q_i| \text{ та інше.} \quad (6)$$

При побудові узагальненого показника ефективності об'єднання критеріїв q_i виробляється частіше всього на основі адитивного перетворен-

ня, однак у цьому випадку значення коефіцієнтів b_i відображає цінність критеріїв q_i при прийнятті складного рішення при виборі альтернативи. Визначення їх значень проводиться у результаті опитування групи із m експертів. Кожний j -й експерт визнає набір чисел C_{ij} , які відображають його думку про відносну цінність i -го критерію, числа C_{ij} можуть бути представлені у виробничому масштабі. У результаті маємо:

$$b_{ij} = \frac{C_{ij}}{\sum_{i=1}^n C_{ij}}; \sum_{i=1}^n b_{ij} = 1. \quad (7)$$

Кінцеве значення b_i визначається у результаті усереднення значення b_{ij} , яке отримується від усіх експертів. Якщо компетентність експертів однакова, то

$$b_i = \frac{1}{M} \sum_{j=1}^m b_{ij}. \quad (8)$$

Якщо компетентність i -го експерту q_i , $\sum_{j=1}^m q_j = 1$, то

$$b_i = \sum_{j=1}^m q_j b_{ij}. \quad (9)$$

Методи формування коефіцієнтів C_{ij} , відображають думку j -го експерта про цінності q_i -го критерію, ґрунтуються на використанні методів ранжування, безпосередньої оцінки й послідовних переваг [5].

Слід зазначити, що при виборі узагальнених критеріїв оптимальності з використанням експертних оцінок на багатьох його етапах доводиться опиратися на суб'єктивні думки фахівців. Це відбувається при виборі найбільш істотних приватних критеріїв, одиниць їхнього виміру й процедур одержання ідеального значення критерію, а також вагових коефіцієнтів і т. д. Тому рішення на кожному з даних етапів повинні прийматися на основі думки багатьох фахівців, що підвищує об'єктивний зміст критерію.

Вибір показників для стратегічного контролю є сам по собі задачею стратегічного значення, тому що від цього буде залежати оцінка успішності виконання стратегічного плану. При виборі показників для стратегічного контролю керівництво органу державної влади повинне розставити їхні пріоритети для того, щоб зуміти зробити однозначний висновок у тому випадку, якщо одні показники говорять про те, що

є проблеми при реалізації обраного стратегічного плану, а інші говорять, що все йде відмінно [6].

Крім того, при встановленні показників стратегічного контролю керівництво органу державної влади повинне встановити субординацію тимчасових переваг. Субординація повинна відбивати загальне стратегічне відношення органу державної влади до довгострокового й короткострокового поглядів на ефективність.

Також при встановленні показників стратегічного контролю важливо відбити в структурі цих показників структуру інтересів окремих груп впливу. Цілі органу державної влади формуються на основі балансу інтересів різних груп впливу. Такий же підхід необхідно реалізувати й при встановленні параметрів стратегічного контролю.

Другим елементом системи стратегічного контролю є створення системи виміру й відстеження стану параметрів контролю. Ці дуже складна задача, наприклад, серйозні труднощі виникають при вимірі інтегрального, синергичного ефекту. Часто буває так, що результат окремих видів діяльності можна виміряти досить легко, а додавання їх результатів уже не піддається виміру.

Існує чотири можливих підходи до побудови систем виміру й відстеження. Перша система – це система контролю на основі показників функціонування органу державної влади. Другий підхід – це вимір і відстеження стану виходу різних підрозділів організації. У цьому випадку окремим підрозділам (структурним одиницям) організації встановлюються цілі, і після цього оцінюється те, наскільки вони виконують поставлені їм завдання. Третій підхід – це так званий бюрократичний підхід до контролю. У випадку цього підходу досконально описується те, як треба працювати, які виконувати дії й т. п. Тобто встановлюються докладні процедури й правила поведінки й дії. При такому підході відслідковується й контролюється не те, що отримано, а те, наскільки вірно виконуються встановлені процедури й правила. Основою бюрократичного підходу є стандартизація. Четвертий підхід до виміру й відстеження стану параметрів органу державної влади ґрунтується на встановленні норм відносин і системи цінностей в організації. У цьому випадку контроль

перетворюється в самоконтроль. Не хтось контролює результати діяльності інших, а самі учасники діяльності в процесі її виконання контролюють свою роботу й свої результати з позиції інтересів органу державної влади.

Третій елемент системи контролю – порівняння реального стану параметрів контролю з їхнім бажаним станом. При проведенні даного порівняння керівники органу державної влади можуть зштовхнутися із трьома ситуаціями: реальний стан вище (краще) бажаного, реальний стан відповідає бажаному й, нарешті, реальний стан гірше бажаного.

Четвертий, заключний елемент – оцінка результату порівняння й ухвалення рішення по коректуванню. Якщо реальний стан відповідає бажаному, звичайно приймається рішення про те, що нічого міняти не треба. У випадку, коли реальний стан параметра контролю краще бажаного, можна збільшити бажане значення параметра контролю, але тільки за умови, що це не буде суперечити цілям органу державної влади. Коли ж реальний стан параметра контролю нижче його бажаного стану, необхідно виявити причину цього відхилення й, якщо треба, провести коректування в поведженні організації. Це коректування може стосуватися як засобів досягнення цілей, так і самих цілей.

Проведення коректування проходить за наступною схемою. Насамперед проводиться перегляд параметрів контролю. Для цього усвідомлюється те, наскільки обрані параметри контролю й певне для них бажаний стан відповідають установленим цілям організації й стратегічному плану. Якщо виявляється протиріччя, то відбувається коректування параметрів. Якщо ж параметри контролю не суперечать цілям і стратегіям, то починається перегляд цілей. Для цього керівництво порівнює обрані цілі з поточним станом середовища, у якій доводиться функціонувати організації. Може трапитися так, що зміна умов унеможливує досягнення поставлених цілей. У такому випадку вони повинні бути скоректовані. Але якщо середовище дозволяє організації й далі йти до поставлених цілей, тоді треба процес коректування перевести на рівень стратегії органу державної влади.

Перегляд стратегічного плану припускає з'ясування того, чи не привели зміни в середовищі до того, що реалізація обраної стратегії надалі стає скрутної або ж стратегічний план

вже не зможе привести організацію до поставлених цілей. Якщо це так, то варто провести перегляд стратегічного плану. Якщо ні, то причини незадовільної роботи організації треба шукати в її структурі або в системі інформаційного забезпечення, або ж у функціональних системах забезпечення діяльності організації. Може виявитися, що й у цих областях все нормально. Тоді причину неуспішної роботи організації треба шукати на рівні окремих операцій і процесів. У цьому випадку коректування повинно торкнутися того, як співробітники виконують свою роботу, і бути спрямоване на поліпшення системи мотивування, підвищення кваліфікації працівників, удосконалювання організації праці й внутріорганізаційних відносин та інше.

Висновки

Створюючи сильну, дієздатну державу, не слід забувати про її основне призначення – надійно захищати інтереси та права людини. Для цього необхідно сформувати відповідний механізм, який створював би умови реалізації, засоби захисту цих прав та сприяв подальшому їх здійсненню. Однією із гарантій такого служіння інтересам людини в сфері управління може бути стратегічний контроль.

Проведення стратегічного контролю має дуже велике значення для органу державної влади, більше того, неправильно організована робота з контролю може створювати труднощі в роботі організації й навіть наносити їй шкоди. До числа можливих негативних проявів функціонування системи контролю ставляться наступні: підміна цілей організації параметрами контролю в результаті того, що співробітники починають орієнтувати свою діяльність на ті показники, за якими їх контролюють; надмірне контролювання діяльності підрозділів і співробітників; перевантаження керівників інформацією, що надходить із системи контролю.

Керівництво органу державної влади повинне мати чітку позицію відносно ролі й місця системи контролю для того, щоб вона ефективно справлялася з рішенням тільки тих задач, які відповідають загальним задачам стратегічного планування.

Система стратегічного контролю включає чотири основних елементи. Перший – це встановлення показників, за якими буде проводи-

тися оцінка реалізації стратегічного плану: показники ефективності (можливо застосування існуючої методики адитивних та мультиплікативних перетворень на обраній системі приватних критеріїв ефективності роботи органів дер-

жавного управління); показники використання людських ресурсів; показники, за якими надаються характеристики стану зовнішньої середовища; показники, що характеризують внутрішньоорганізаційні процеси.

Література

1. Аверин, А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации : учеб. пособие. / А. Н. Аверин. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – 224 с.
2. Аверьянов, В. Б. Организация аппарата государственного управления, структурно-функциональный аспект / В. Б. Аверьянов. – К. : Наукова думка, 1985. – 146 с.
3. Аверьянов, В. Б. Аппарат государственного управления: содержание деятельности и организационные структуры / В. Б. Аверьянов. – К. : Наукова думка, 1990. – 145 с.
4. Белов, В. Г. Управление и общественные отношения / В. Г. Белов. – М. : Мысль, 1985. – 173 с.
5. Гончарук, Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток : монографія / Н. Т. Гончарук. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2007. – 239 с.
6. Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення : монографія / В. М. Олуйко, В. М. Рижих, І. Г. Сурай [та ін.] ; за заг. ред. В. М. Олуйка. – К. : НАДУ, 2008. – 418 с.
7. Зіміна, О. Особливості управління персоналом на державній службі / О. Зіміна // Вісник НАДУ. – 2008. – № 2. – С. 117–124.
8. Зінченко, С. Управління персоналом як особливий вид управлінської діяльності / С. Зінченко // Вісник НАДУ. – 2005. – № 3. – С. 156–161.
9. Атаманчук, Г. В. Управление: сущность, ценность, эффективность : учебное пособие для вузов / Г. В. Атаманчук. – М. : Академический Проект, Культура, 2006. – 544 с.
10. Про державну службу : Закон України : № 3723-ХІІ від 16 грудня 1993 року // Державна служба в Україні : Зб. нормат. актів. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – С. 9–23.
11. Воронкова, А. Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация : монография / А. Э. Воронкова. – Луганск : Изд-во Восточноукраинского нац. ун-та им. В. Даля, 2004. – 320 с.
12. Шершньова, З. Є. Стратегічне управління : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / З. Є. Шершньова, С. В. Оборська, Ю. М. Ратушний. – К. : КНЕУ, 2001. – 232 с.

References

1. Averin, A. N. Personnel management, manpower and social policy in organization. Textbook. Moscow: Izd-vo RAGS, 2004. 224 p. (in Russian)
2. Averianov, V. B. State power apparatus arrangement: structural and functional aspect. Kyiv: Naukova dumka, 1985. 146 p. (in Russian)
3. Averianov, V. B. State power apparatus: content of activities and organizational structures. Kyiv: Naukova dumka, 1990. – 145 c. (in Russian)
4. Belov, V. G. Management and public relations. Moscow: Mysl, 1985. 173 p. (in Russian)
5. Goncharuk, N. T. Directing staff of public service of Ukraine: formation and progress. Monograph. Dnipropetrovsk: DRIDU NADU, 2007. 239 p. (in Ukrainian)
6. Oluiko, V. M.; Ryzhyh, V. M.; Surai I. G. at al.; Ed. V. M. Oluiko. National manpower policy: theoretical and methodological provision. Monograph. Kyiv: НАДУ, 2008. 418 p. (in Ukrainian)
7. Zimina, O. Personnel management features at public service. *Bulletin of NADU*, 2008, No. 2, p. 117–124. (in Ukrainian)
8. Zinchenko, S. Personnel management as the peculiar type of managerial activities. *Bulletin of NADU*, 2005, No. 3, p. 156–161. (in Ukrainian)
9. Atamanchuk, G. V. Management: nature, values, efficacy. Textbook. Moscow: Akademicheskii Proekt, Kultura, 2006. 544 p. (in Russian)
10. Law of Ukraine No. 3723-XII dated back to December, 16, 1993 «Of the public service». *Public Service in Ukraine: Collection of statutory acts*. Kyiv: Yurinkom Inter, 2002, p. 9–23. (in Ukrainian)
11. Voronkova, A. Ye. Strategic management by competitive potential of an enterprise: diagnosis and arrangement. Monograph. Lugansk: Izd-vo Vostochnoukrainskogo nats. un-ta im. V. Dalia, 2004. 320 p. (in Russian)
12. Shershnyova, Z. E.; Oborska, S. V.; Ratushnyi, Yu. M. Strategic management. Manual for self-study. Kyiv: KNEU, 2001. 232 p. (in Ukrainian)

Лаврищева Марина Володимирівна – асистент кафедри менеджменту організацій Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Наукові інтереси: державна служба.

Лаврищева Марина Владимировна – ассистент кафедры менеджмента организаций Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научные интересы: государственная служба.

Lavristheva Marina – a teaching fellow of the Organization Management Department of the Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Research interests: government service.



ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

І. В. Моргачов

*Технологічний інститут Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,
пр. Радянський, 59а, м. Северодонецьк, Луганська обл., Україна, 93400.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Отримана 20 лютого 2011, прийнята 22 квітня 2011.

Анотація. В статті конкретизовано особливості державного регулювання інноваційної діяльності та участі науково-технічних систем в цьому процесі. Обґрунтовано такий принцип реалізації державної інноваційної політики як пріоритет в підтримці державними органами влади інноваційних проектів, а не інноваційної інфраструктури. Запропоновано розглядати побічний результат від реалізації інноваційних проектів у вигляді збільшення податкових надходжень до державного бюджету в якості фінансової основи нейтралізації ризику таких проектів. Здійснено порівняння позитивних рис і недоліків форм управління інноваційними проектами та їх фінансування. Акцентовано увагу на позитивних рисах спільної реалізації інноваційних проектів державними і недержавними структурами. Визначено наявність певної шкоди для національного господарства спрощеної форми оподаткування в частині нейтралізації мультиплікаційного ефекту від реалізації інноваційних проектів. Розглянуто проблеми державного регулювання інноваційної діяльності і напрями його удосконалення.

Ключові слова: інноваційний проект, інноваційна діяльність та її державне регулювання, побічний результат та ризик інноваційних проектів, науково-технічні системи.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

И. В. Моргачёв

*Технологический институт Восточного украинского национального университета им. В. Даля,
пр. Советский, 59а, г. Северодонецк, Луганская обл., Украина, 93400.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Получена 20 февраля 2011, принята 22 апреля 2011.

Аннотация. В статье конкретизированы особенности государственного регулирования инновационной деятельности и участия научно-технических систем в этом процессе. Обоснован такой принцип реализации государственной инновационной политики как приоритет в поддержке государственными органами власти инновационных проектов, а не инновационной инфраструктуры. Предложено рассматривать побочный результат от реализации инновационных проектов в виде увеличения налоговых поступлений в государственный бюджет в качестве финансовой основы нейтрализации риска таких проектов. Осуществлено сравнение достоинств и недостатков форм управления инновационными проектами и их финансирования. Акцентировано внимание на достоинствах совместной реализации инновационных проектов государственными и негосударственными структурами. Определено наличие некоторого вреда для национального хозяйства упрощенной формы налогообложения в части нейтрализации мультипликационного эффекта от реализации инновационных проектов. Рассмотрены проблемы государственного регулирования инновационной деятельности и направления их совершенствования.

Ключевые слова: инновационный проект, инновационная деятельность и ее государственное регулирование, побочный результат и риск инновационных проектов, научно-технические системы.

CHARACTERISTIC PROPERTIES OF STATE REGULATION OF INNOVATIVE ACTIVITIES

Morgachov Ilya

*Engineering Institute of Vladimir Dahl East-Ukrainian National University,
59a, Sovetsky Av., Severodonetsk, Lugansk Region, Ukraine, 93400.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Received 20 February 2011, accepted 22 April 2011.

Abstract. The article defines features of the state regulation of innovative activities and involvement of scientific and engineering systems in the process. The principle of state innovative policy implementation as the priority in innovative projects backing but not the innovative infrastructure by governmental authorities has been valid. The incidental result of realization of the innovative projects has been proposed to consider in the form of increased tax revenue to the state budget as the financial base of risk neutralization of the projects. The advantages and disadvantages of the innovative project management forms and their financing have been compared. The attention has been given to the merits of the joint realization of the innovative projects by state and non-state structures. There has been some damage for the national economy of the simplified taxation form in the part of multiplying effect neutralization from the innovative projects realization. The problems of public regulation of innovative activities and the trends for their improvement have been considered.

Keywords: innovative project, innovative activities and government regulation, incidental result and innovative projects risk, scientific and engineering systems.

Вступ

Розвиток національного господарства неможливий без інноваційної діяльності. Значним чинником, що впливає на останню, є відповідне державне регулювання. В таких умовах дослідження особливостей державного регулювання інноваційної діяльності набуває актуального значення. До того ж, в процесі відповідного державного регулювання певну роль відіграють науково-технічні системи країни. Виходячи з цього особливості взаємозв'язку державного регулювання інноваційної діяльності і науково-технічних систем певним чином впливають на національне господарство.

Аналіз робіт [2–11] дозволяє виявити значну популярність інноваційної тематики серед вітчизняних науковців, які визначили багато проблем інноваційної діяльності, охарактеризували існуючий стан її державної підтримки. В переважній більшості цих робіт домінує детальний і ґрунтовний аналіз стану і проблем інноваційної діяльності, однак рекомендації цих робіт є переважно малоконкретного характеру з низьким рівнем деталізації. Дослідниками обґрунтовано не повний перелік напрямів удосконалення державного регулювання інно-

ваційної діяльності. Недостатньо уваги приділено питанню пріоритетності інноваційних проектів і науково-технічних систем.

Метою досліджень є конкретизація особливостей державного регулювання інноваційної діяльності та участі науково-технічних систем в цьому процесі.

Основна частина

На додаток до визначених в нормативній базі [1] принципів державної інноваційної політики нами пропонується наступний: пріоритет в підтримці державними органами влади інноваційних проектів, а не інноваційної інфраструктури. Основними складовими останньої є науково-технічні системи. Причинно-наслідковий зв'язок державної підтримки інноваційних проектів наведено на рис. 1.

Вищенаведений зв'язок представлено в спрощеному виді, однак сутність його полягає в тому, що крім прямого результату від реалізації інноваційного проекту є і побічні, що в цілому впливають на збільшення обсягів виробництва і реалізації товарів (робіт, послуг) і інноваційного потенціалу науково-технічних систем. До того

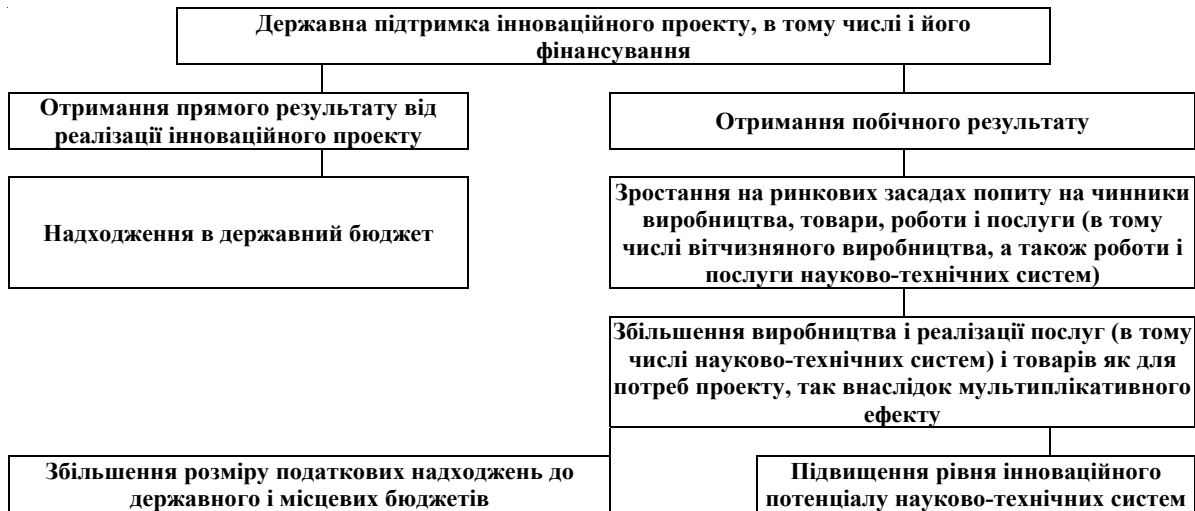


Рисунок 1. Причинно-наслідковий зв'язок державної підтримки інноваційних проектів.

ж, має місце мультиплікативний ефект, який також можна розглядати як побічний результат.

Особливістю побічного результату є те, що навіть при «провалі», тобто невдачі самого інноваційного проекту і неотримання прямого результату, побічний результат буде мати місце. Тобто ці результати інноваційного проекту: прямий і побічний – не залежать один від одного. Іншою особливістю побічного результату є те, що його отримує держава у вигляді збільшення розміру податкових надходжень. Інші суб'єкти господарювання, коли вони фінансують інноваційні проекти, в частині отримання побічного результату отримують певну користь від реалізації таких проектів, однак в цілому, в той час як для кожного з них (і особливо для інвестора) питання отримання такого ефекту є невизначеним. Таке явище ставить державу в більш кращі умови в порівнянні з недержавним сектором економіки при інвесту-

ванні інноваційних проектів. За рахунок відповідного побічного результату може здійснюватися нейтралізація підвищеного ризику при реалізації інноваційних проектів. До того ж, держава також отримує побічний результат від здійснення інноваційних проектів навіть за умов, коли такі проекти повністю фінансуються за кошти недержавного сектору економіки.

Порівняння позитивних рис і недоліків при реалізації інноваційних проектів в залежності від того, хто управляє відповідним проектом, наведено в табл. 1.

За умов, коли фінансування повністю або частково здійснюється за рахунок державного бюджету, а управління інноваційним проектом – недержавними структурами, відбувається об'єднання позитивних рис, однак з'являються нові недоліки (табл. 2).

Об'єднання позитивних рис при спільному фінансуванні інноваційних проектів робить

Таблиця 1. Порівняння позитивних рис і недоліків при реалізації інноваційних проектів

Управляють і фінансують державні органи влади		Управляють і фінансують недержавні структури	
недоліки	позитивні риси	недоліки	позитивні риси
1) бюрократичність, 2) можливість зловживань (відкати), 3) низький рівень мотивації держслужбовців.	1) наявність і можливість концентрації і використання значного обсягу ресурсів, 2) отримання побічного результату і можливість його використання для нейтралізації інноваційного ризику.	1) проблематичність акумулювання і використання значного обсягу ресурсів; 2) неможливість отримання побічного результату.	1) високий рівень мотивації; 2) більш адекватна і швидка реакція на зміни середовища; 3) більший рівень гнучкості.

Таблиця 2. Порівняння позитивних рис і недоліків при спільній реалізації інноваційних проектів

Управляють недержавні структури, а фінансують державні органи влади	
недоліки	позитивні риси
1) необхідність узгодження інтересів різних учасників; 2) можливість конфлікту між учасниками проекту; 3) більш високий рівень накладних витрат на управління проектом.	1) наявність і можливість концентрації і використання значного обсягу ресурсів, 2) отримання побічного результату і можливість його використання для нейтралізації інноваційного ризику; 3) високий рівень мотивації; 4) адекватна і швидка реакція на зміни середовища; 5) високий рівень гнучкості.

необхідним акцентування уваги на такому заході підтримки інноваційної діяльності з боку державних органів влади.

Оскільки майже всі інноваційні проекти є інвестиційними, то природа мультиплікативного ефекту від цих проектів майже однакова. Тобто первісна сума інвестицій дає ефект, що повторюється неодноразово.

На жаль, збільшення розміру сплати податків внаслідок мультиплікативного ефекту не відбувається, якщо такі податки не залежать від обсягів діяльності, наприклад, як фіксований податок, податки за спрощеною формою оподаткування. Отже зростання частки видів і обсягів діяльності, що оподатковуються за спрощеною формою оподаткування, нейтралізують мультиплікативний ефект в частині збільшення податкових надходжень від інвестиційної і інноваційної діяльності. Це є нешкідливим для національного господарства, коли майже всі інвестиційні і інноваційні проекти здійснюються недержавним сектором економіки. В умовах, коли значну частку відповідних проектів здійснюють і фінансують повністю або частково державні органи влади за рахунок державного бюджету, побічний результат у вигляді збільшення розміру податків не відбувається.

Протягом аналізованого періоду склалася певна практика застосування тих чи інших методів державного їх регулювання науково-технічних систем і інноваційної діяльності, що має тенденцію до збільшення рівня «ринковості», застосування економічних методів на перевагу від адміністративних.

В сучасних умовах реалізація таких заходів, як пряме фінансування діяльності, характерно відносно організацій державної форми власності (державні науково-дослідні інститути, вищі навчальні заклади). Останнім часом (1991–2011 роки) спостерігається тенденція

поступового зменшення рівня державної фінансової підтримки і перехід на самофінансування навіть науково-технічних систем державної форми власності. Винятком є державні структури, що за своєю сутністю не можуть мати інших джерел фінансування, ніж кошти державного або місцевих бюджетів.

У відношенні науково-технічних систем державної форми власності переважно домінують адміністративні методи державного регулювання, оскільки такі організації знаходяться в прямій залежності від державних органів влади, а адміністративні методи «дешевше» економічних. У відношенні організацій недержавної форми власності домінують переважно економічні методи державного регулювання, оскільки адміністративні є або неможливими, або ризиковими для особистої кар'єри державних службовців.

В сучасних умовах державне регулювання діяльності науково-технічних систем здійснює державний апарат, що об'єктивно є бюрократичним. Він містить в собі певну кількість осіб, які не зацікавлені в прийнятті рішень, що можуть бути корисними для національної економіки, однак містять ризик для особистої кар'єри. Значна кількість державних службовців діють строго в межах встановлених для них правил. Така система завжди подавляла ініціативу. Рішення приймаються лише обмеженим колом чиновників, що знаходяться на верхніх рівнях державного апарату. В той час, як інноваційна діяльність, на відміну від інших видів, характеризується підвищеним рівнем ризику. Це призводить до неадекватності реакції державного апарату в певних сферах державного регулювання на стрімкі зміни середовища, які диктують умови для інноваційної діяльності.

Усвідомлення багатьма такого явища зумовлює тенденцію передачі функції прийняття ри-

зику і вигід від здійснення інноваційної діяльності до осіб, що не відносяться до державного апарату. В той же час сектор приватних підприємців в Україні протягом аналізованого періоду (1991–2011 років) поступово збільшує свої інвестиційні можливості, однак в порівнянні з іншими країнами ще не в змозі прийняти на себе роль лідера в організації і інвестуванні інноваційних проектів.

В практиці державного регулювання інноваційної діяльності відомо декілька методів фінансової підтримки інноваційних проектів. Однак вони не дозволяють повністю нейтралізувати інноваційні ризики. В такому випадку державна фінансова підтримка інноваційних проектів стає проблематичною, в тому числі внаслідок проблематичності звітування службовців державного апарату за втрати за інноваційними проектами, що потерпіли невдачу. Якщо усунути необхідність звітування державних службовців виникає основа для їх зловживання державними коштами. В таких умовах в більшості інноваційних проектів інноваційний ризик має приймати сектор підприємців.

Приймати (а, відповідно, і управляти) інноваційним ризиком може особа, що володіє ресурсами, і які вона може втратити без катастрофічних наслідків для себе при реалізації інноваційних проектів. Одночасно така особа має приймати рішення щодо реалізації інноваційних проектів, тобто управляти ними. Винагородою за прийняття високого рівня інноваційного ризику для такої особи є можливість отримання надприбутку у випадку успіху інноваційного проекту. Саме такі умови зумовлюють ефективність інноваційної діяльності, а також наявність інноваційної інфраструктури, складовою якої є науково-технічні системи, необхідної нормативно-правової бази і фінансових ресурсів.

Однак це не означає, що державні органи влади на сучасному етапі розвитку економіки мають повністю відсторонитися від реалізації інноваційних проектів. Наприклад, будівництва новітніх атомних електростанцій поки що може бути здійснено тільки за кошти державного бюджету і тільки під керівництвом державних органів влади. Управління так званими «національними» інноваційними проектами має здійснюватися державними органами влади.

Однак тільки вони не здатні в сучасних умовах забезпечити інноваційний прорив національного господарства. Реалізація таких проектів, як будівництва новітніх електростанцій, створює і поліпшує лише умови для розвитку інших галузей національного господарства. В свою чергу створення інфраструктури для розвитку галузей, в яких традиційно домінує приватний капітал, є основною функцією держави.

Аналізований період часу характеризується тим, що, з одного боку, державний бюрократичний апарат не в змозі ефективно управляти інноваційними проектами, приймати і нейтралізувати інноваційні ризики, а з іншого, – сектор приватних підприємців, що тільки набирає міцності, але ще не має достатніх фінансових ресурсів для інтенсифікації реалізації інноваційних проектів на рівні, що забезпечить лідерство країни в міжнародній конкурентній боротьбі. В таких умовах рівень державного впливу на інноваційну діяльність залишається дискусійним.

З іншого боку, сектор домашніх господарств країни має певні заощадження, які могли би бути використані для реалізації інноваційних проектів. Однак домашні господарства не схильні до прийняття підвищених інноваційних ризиків і здійснювати довгострокові інвестиції, що вимагається для реалізації інноваційних проектів. На сьогодні ця проблема невирішена.

Іншою невирішеною проблемою залишається те, що значна частина наукових результатів (особливо вищих навчальних закладів) не використовується на практиці іншими секторами економіки (підприємці, домогосподарства, держава). Однією з причин цього на сьогодні є те, що особи, які приймають рішення щодо реалізації інноваційних проектів (в сучасних умовах це переважно підприємці і керівники підприємств) ще не в змозі сформулювати попит на наукові розробки і інновації на достатньому рівні. В свою чергу, причиною цього є як дефіцит фінансових ресурсів, так і недостатня обізнаність таких осіб з пропозицією науково-технічних систем наукових робіт і інновацій. Отже інфраструктура інноваційного ринку ще залишається непрозорою.

Вищезгадані проблеми в цілому призводять до однієї великої невирішеної проблеми: заощадження домашніх господарств, інноваційний

потенціал науково-технічних систем, здібності і підприємницькі таланти підприємців і менеджерів підприємств (в тому числі в частині нейтралізації інноваційних ризиків) не об'єднанні, а, відповідно, не взаємодіють для реалізації інноваційних проєктів. Виходячи з наведеного, в якості важливої мети державної інноваційної політики розвитку науково-технічних систем пропонується вирішення цієї проблеми. Ця політика має створити умови для взаємодії цих складових ефективності інноваційної діяльності або розробити адміністративні механізми для «вимушеного» об'єднання відповідних складових (рис. 2).



Рисунок 2. Складові ефективності інноваційної діяльності.

Висновки

Розглянуто особливості державного регулювання інноваційної діяльності, роль науково-технічних систем в реалізації інноваційних проєктів, що є теоретичною основою розробки теоретико-методичних основ удосконалення державної інноваційної політики розвитку науково-технічних систем особливо в частині оцінки побічного результату від реалізації інноваційних проєктів, який є фінансовою основою нейтралізації інноваційного ризику. Перспективою подальших досліджень за напрямком є конкретизація умов нейтралізації високого ризику при реалізації інноваційних проєктів.

Література

1. Про інноваційну діяльність : Закон України : № 40-IV від 4 липня 2002 року // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 36. – Ст. 266.
2. Будкин, В. Инновационная модель развития национальных экономик / В. Будкин // Экономика Украины. – 2010. – № 6. – С. 67–78.
3. Гусев, В. Государственная инновационная политика: аспект интернационализации / В. Гусев // Экономика Украины. – 2003. – № 6. – С. 77–84.
4. Захарин, С. Стимулирование инновационной активности корпоративных структур / С. Захарин // Экономика Украины. – 2006. – № 8. – С. 41–48.
5. Наджафов, З. Некоторые аспекты государственной инновационной политики в промышленно развитых странах / З. Наджафов // Економіст. – 2006. – № 6. – С. 54–56.
6. Семиноженко, В. Технологические парки Украины: первый опыт формирования инновационной экономики / В. Семиноженко // Экономика Украины. – 2004. – № 1. – С. 16–21.

References

1. Law of Ukraine No. 40-IV dated back to June, 4, 2002 «Of innovative activities». *Registers of the Parliament of Ukraine*, 2002, № 36, art. 266. (in Ukrainian)
2. Budkin, V. Innovative model of national economies development. *Economy of Ukraine*, 2010, No. 6, p. 67–78. (in Russian)
3. Gusev, V. National innovative policy: internationalization aspect. *Economy of Ukraine*, 2003, No. 6, p. 77–84. (in Russian)
4. Zaharin, S. Innovative activities promotion of corporative structures. *Economy of Ukraine*, 2006, No. 8, p. 41–48. (in Russian)
5. Nadzhafov, Z. National innovative policy aspects in industrial developed countries. *The Economist*, 2006, No. 6, p. 54–56. (in Russian)
6. Seminozhenko, V. Engineering stocks of Ukraine: the first-ever experience of innovative economy creation. *Economy of Ukraine*, 2004, No. 1, p. 16–21. (in Russian)

7. Сидорова, А. Направления инновационного развития в промышленности Украины / А. Сидорова, А. Анисимов // Экономика Украины. – 2009. – № 3. – С. 19–26.
8. Тарасенко, Л. М. Організаційні аспекти державного управління інноваційними процесами / Л. М. Тарасенко, В. П. Колосюк, Д. Л. Тарасенко // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2005. – Випуск 209, Том IV. – С. 982–988.
9. Шарко, М. Модель формирования национальной инновационной системы Украины / М. Шарко // Экономика Украины. – 2005. – № 8. – С. 25–30.
10. Якубовский, Н. Инфраструктура – фактор ускорения инновационного развития промышленности / Н. Якубовский, В. Шукин // Экономика Украины. – 2007. – № 2. – С. 27–38.
11. Якубовский, Н. Научно-инновационное обеспечение модернизации украинской промышленности / Н. Якубовский // Экономика Украины. – 2009. – № 10. – С. 4–14.
7. Sidorova, A.; Anisimov, A. Innovative development trends in industry of Ukraine. *Economy of Ukraine*, 2009, No. 3, p. 19–26. (in Russian)
8. Tarasenko, L. M.; Kolosyuk, V. P.; Tarasenko, D. L. Arrangement aspects of national management of innovative processes. *Economy: fundamental and practical problems*, 2005, Issue 209, Vol. IV, p. 982–988. (in Ukrainian)
9. Sharko, M. Model of national innovative system of Ukraine creation. *Economy of Ukraine*, 2005, No. 8, p. 25–30. (in Russian)
10. Yakubovskii, N.; Shchukin, V. Infrastructure is the factor of innovative industrial development acceleration. *Economy of Ukraine*, 2007, No. 2, p. 27–38. (in Russian)
11. Yakubovskii, N. Research-and-innovative provision for industrial updating of Ukraine. *Economy of Ukraine*, 2009, No. 10, p. 4–14. (in Russian)

Моргачов Ілля Вікторович – к.е.н., старший викладач кафедри економіки підприємства Технологічного інституту Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. Наукові інтереси: інноваційна діяльність.

Моргачов Илья Викторович – к.э.н., старший преподаватель кафедры экономики предприятия Технологического института Восточноукраинского национального университета имени В. Даля. Научные интересы: инновационная деятельность.

Morgachov Ilya – PhD (Economics), a senior lecturer of the Enterprise Economy Department of the Engineering Institute of the Vladimir Dahl East-Ukrainian National University. Research interests: innovative activities.



УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ НАДАННЯ ПОБУТОВИХ ПОСЛУГ НАСЕЛЕННЮ

В. В. Дубовий

*Донецький державний університет управління,
вул. Челюскінців, 163а, м. Донецьк, Україна, 83050.*

E-mail: info@dsum.edu.ua

Отримана 8 квітня 2011, прийнята 22 квітня 2011.

Анотація. У статті викладені напрями вдосконалення управління надання побутових послуг населенню в умовах ринкових відносин. Для удосконалення управління наданням побутових послуг на підприємствах побутового обслуговування населення, в статті запропоновані наступні організаційні заходи: переглянути службові обов'язки працівників апаратів управління сфери побуту на місцевому рівні, включивши до їх обов'язків жорсткий контроль за правильним розрахунком цін і тарифів на побутові послуги, що надаються населенню; провести максимум організаційно-технічних заходів зі сталого сировинного забезпечення та енергозбереження на підприємствах побутового обслуговування населення; переглянути застарілі норми і методи обслуговування, розвивати менеджмент у сфері побуту, сприяти навчанню і професійному зростанню кадрів, зайнятих у сфері надання побутових послуг; розробити систему маркетингу, а також взаємин і взаємних зобов'язань організацій, що надають побутові послуги населенню з споживачами, замовниками щодо поліпшення якості обслуговування та оплати за надані послуги.

Ключові слова: управління, побудові послуги, маркетинг, менеджмент.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ БЫТОВЫХ УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ

В. В. Дубовой

*Донецкий государственный университет управления,
ул. Челюскинцев, 163а, г. Донецк, Украина, 83050.*

E-mail: info@dsum.edu.ua

Получена 8 апреля 2011, принята 22 апреля 2011.

Аннотация. В статье изложены направления совершенствования управления предоставления бытовых услуг населению в условиях рыночных отношений. Для совершенствования управления предоставления бытовых услуг на предприятиях бытового обслуживания населения, в статье предложены следующие организационные мероприятия: пересмотреть служебные обязанности работников аппаратов управления сферы быта на местном уровне, включив в их обязанности жесткий контроль за правильным расчетом цен и тарифов на бытовые услуги, предоставляемые населению; провести максимум организационно-технических мероприятий по устойчивому сырьевому обеспечению и энергосбережению на предприятиях бытового обслуживания населения; пересмотреть устаревшие нормы и методы обслуживания, развивать менеджмент в сфере быта, содействовать обучению и профессиональному росту кадров, занятых в сфере предоставления бытовых услуг; разработать систему маркетинга, а также взаимоотношений и обоюдных обязательств организаций, оказывающих бытовые услуги населению с потребителями, заказчиками по улучшению качества обслуживания и оплате за оказанные услуги.

Ключевые слова: управление, бытовые услуги, маркетинг, менеджмент.

UPDATING OF MANAGERIAL MACHINERY BY MEANS OF PUBLIC SERVICES PROVISION TO POPULATION

Dybovoy Valerii

*Donetsk State University of Management,
163a, Chelyuskyntsev Str., Donetsk, Ukraine, 83005.*

E-mai: info@dsum.edu.ua

Received 8 April 2011, accepted 22 April 2011.

Abstract. The article presents the trends of management updating of public services provision to population in terms of market relations. To update the management by means of the public service provision at consumer services, the article offers the following organizational activities: to reconsider the management officers' duties at the local level, including rating and pricing tight control their for public services offered to population into their duties, to hold a maximum of organizational and engineering measures on sustainable raw materials supply and power conservation at consumer services, to reconsider the out of date standards and service procedures, to develop service management, to be of great aid in training and professional progress of the public service personnel, to develop the marketing system, as well as relationships and mutual obligations of organizations rendering consumer services to population, customers on improvement of service quality and payment for the services.

Keywords: management, consumer services, marketing, management.

Вступление

Предоставление бытовых услуг населению в городе в условиях рыночных отношений должно осуществляться в соответствии с высокими требованиями решения новых задач в экономике, так как без глубокой перестройки хозяйственного механизма на предприятиях и организациях бытового обслуживания, создания целостной и гибкой системы правления, привлечения специалистов из высших учебных заведений не предоставляется возможным реализовать рыночный механизм развития отрасли, где необходимо создать рынок бытовых услуг.

Анализ последних достижений

За последние 19 лет бытовое обслуживание в Украине и на местах претерпело глубокие изменения. Произошла приватизация государственных бытовых предприятий и организаций бытового обслуживания, появилось большое количество малых предприятий по предоставлению бытовых услуг населению. Объективно сложившиеся условия экономики Украины определяют сочетание административных методов экономического регулирования с исполь-

зованием товарно-денежных механизмов. Административные методы используются при разработке программ развития, а рыночные для эффективного использования всех видов ресурсов, наращивания объемов производства качественной продукции, решения социальных проблем, удовлетворения запросов населения.

В целях интенсификации производства, развития производительных сил и максимального использования технического потенциала в современных условиях хозяйствования огромное значение приобретает формирование рациональной и экономной системы правления бытового обслуживания населения [3].

Цель статьи – совершенствование развития предоставления бытовых услуг населению.

Основная часть

Анализируя деятельность бытового обслуживания, непосредственно в городе Харцызске и Донецкой области в современных условиях хозяйствования, необходимо отметить, что объем бытовых услуг предприятия сферы быта для нужд населения имеет четкую тенденцию к увеличению. За последние годы на предприятиях, оказывающих бытовые услуги, объем

предоставляемых услуг ежегодно имеет 2–3 % роста по сравнению с прошлым годом, причем этот прирост обусловлен повышением производительности труда при уменьшенном количестве работников, занятых в данной отрасли.

Совершенствование управления бытовым обслуживанием населения обуславливается действием определенных факторов:

- необходимостью обеспечения единой научно обоснованной, организационной, экономической и технической политики в области экономного управления отраслью;
- углублением концентрации и специализации производства, организации новых взаимосвязанных, централизованных цехов по изготовлению отделок, вышивок и прочее;
- разработка и внедрение многооперационных агрегатов, автоматов, автоматических линий, на основе внедрения новых прогрессивных технологий, внедрения современного высокопроизводительного оборудования;
- расширения круга работ, выполняемых спецоборудованием;
- широкого внедрения средств малой механизации;
- необходимостью совершенствования оценки качества труда работников, посредством применения комплекса показателей, учитывающих положительные результаты и упущения в работе;
- применение показателей, учитывающих заинтересованность каждого рабочего в коллективе и личных результатах труда, соблюдение требований заказчиков и нормативно-технической документации;
- приведение комплекса показателей качества труда к единому коэффициенту уровня качества труда;
- установление для каждой категории рабочих на предприятии нормативных, повышенных и базовых уровней качества для организации материального и морального поощрения и организации оценки качества труда рабочих, бригад и коллектива предприятия в целом [1, 2].

Совершенствование управления предоставлением качественного бытового обслуживания населению характеризуется обобщенным показателем Рб.о., формируемым на базе комплексного показателя качества исполнения бытовой услуги Ки.б.у., и комплексного показателя ка-

чества обслуживания Ко. Каждый из комплексных показателей может быть определен на основании ряда единичных показателей.

Комплексный показатель Ки.б.у качества исполнения бытовой услуги предлагается рассчитывать по формуле:

$$Ки.б.у. = \sum_{i=3}^{i=3} K_i P_i, \quad (1)$$

где K_i – сумма единичных показателей качества исполнения бытовой услуги (удельный вес заказов, сданных заказчику с первого предъявления, коэффициент качества исполнения заказов, удельный вес рекламаций на качество исполнения заказов);

P_i – весомость каждого единичного показателя качества исполнения бытовой услуги ($P_1 = P_3$), определяемого методом анкетного опроса.

Комплексный показатель качества обслуживания Ко можно определить по формуле:

$$Ko = \sum_{i=4}^{i=11} K_i P_i, \quad (2)$$

где K_i – сумма единичных показателей качества обслуживания (удельный вес новых услуг, выполненных в срок; удельный вес прогрессивных форм обслуживания; коэффициент ассортимента услуг; удельный вес одобренных оценок заказчиков за сроки исполнения и культуру обслуживания; удельный вес рабочих и работающих на самоконтроле и т. д.);

P_i – весомость каждого единичного показателя качества бытового обслуживания населения ($P_4 = P_{11}$), определяемого методом анкетного опроса.

Обобщенный показатель управления предоставлением качественного бытового обслуживания населению конкретным предприятием сферы быта (объединением, коммерческой структурой и т. п.) предлагается определять по формуле:

$$Рб.о.н. = a_1 K_u + a_2 K_o, \quad (3)$$

где a_1, a_2 – весомость показателей, определяемых методом анкетного опроса.

Коэффициенты весомости выражают значение каждого единичного показателя в общей оценке качества услуг и обслуживания. Значения коэффициентов весомости показателей устанавливается методом экспертных оценок

(анкетным опросом) от 0 до 1. Значения коэффициентов показателей бытового обслуживания населения на региональном и местном уровнях возможно оценить повторным анкетным опросом экспертов.

Совершенствование управления предоставлением бытового обслуживания населению на местном уровне и совершенствование экономического механизма управления создает необходимые предпосылки для наиболее полного и быстрого развития экономических методов хозяйствования внутри отрасли, включающих в себя полноценное использование менеджмента и маркетинговых технологий, возможность максимального использования имеющихся ресурсов [3].

Вывод

Совершенствование управления предоставления бытовых услуг на предприятиях бытового обслуживания населения необходимо провести следующие основные организационные мероприятия:

- пересмотреть служебные обязанности работников аппаратов управления сферы быта на местном уровне, включив в их обязанности жесткий контроль за правильным расчетом цен и тарифов на бытовые услуги, предоставляемые населению;
- провести максимум организационно-технических мероприятий по устойчивому сырьевому обеспечению и энергосбережению на

предприятиях бытового обслуживания населения;

- пересмотреть устаревшие нормы и методы обслуживания, развивать менеджмент в сфере быта, содействовать обучению и профессиональному росту кадров, занятых в сфере предоставления бытовых услуг;
- разработать систему маркетинга, а также взаимоотношений и обоюдных обязательств организаций, оказывающих бытовые услуги населению с потребителями, заказчиками по улучшению качества обслуживания и оплате за оказанные услуги.

Исследуя проблему совершенствования управления на предприятиях бытового обслуживания в Украине, отметим, что особое место в комплексе функций менеджмента занимает управление процессом организации обслуживания потенциальных клиентов на предприятиях, оказывающих бытовые услуги населению. Эффективность этого управления прямо влияет на объем предоставляемых услуг, сумму доходов прибыли данного предприятия, а следовательно, и на возможности финансового обеспечения его предстоящего развития [1, 2].

Формирование системы предоставления потребителям бытовых услуг, а также различных дополнительных услуг, сопровождающих процесс предоставления услуги, что в свою очередь, является важным условием формирования высокого уровня в сфере бытового обслуживания населения и соответствующих предпочтений потребителей.

Литература

1. Богатин, Ю. В. Экономическая оценка качества и эффективности работы предприятия / Ю. В. Богатин. – М.: Изд-во стандартов, 1991. – 216 с. – ISBN 5-238-00045-6.
2. Богатырев, А. А. Стандартизация статистических методов управления качеством / А. А. Богатырев, Ю. Д. Филиппов. – М.: Изд-во стандартов, 1989. – 120 с.
3. Варюхин, В. А. Повышение эффективности производства и улучшения качества работы на предприятиях службы быта / В. А. Варюхин, М. Н. Соинава. – М.: ЦБНТИ Минбыта России, 2003. – С. 36–148.

References

1. Bogatin, Yu. V. Evaluation of economic quality and enterprise effectiveness operation. Moscow: Izd-vo standartov, 1991. 216 p. ISBN 5-238-00045-6. (in Russian)
2. Bogatyrev, A. A.; Filippov, Yu. D. Standardization of managerial statistics methods. Moscow: Izd-vo standartov, 1989. 120 p. (in Russian)
3. Varyuhin, V. A.; Soynova, M. N. Increase in production efficiency and improvement of activities at community service enterprises. Moscow: TsBNTI Minbyta Rossii, 2003. p. 36–148. (in Russian)
4. Atamanchuk, G. V. Management in people vital activities (outlines of problems). Moscow: Izd-vo RAGS, 2008. 400 p. (in Russian)

4. Атаманчук, Г. В. Управление в жизнедеятельности людей (очерки проблем) / Г. В. Атаманчук. – М. : Изд-во РАГС, 2008. – 400 с.
5. Бакуменко, В. Д. Формування державно-управлінських рішень / В. Д. Бакуменко. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – 328 с.
6. Джордж, Р. Т. Деловая этика / Р. Т. Джордж; пер. с англ. Р. И. Столпера. – М. : Экономическая школа, Прогресс, 2001. – 560 с.
7. Дзюндзюк, В. Б. Структурні чинники ефективної роботи місцевих органів державної виконавчої влади / В. Б. Дзюндзюк // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць / Харківський філіал УАДУ при Президентіві України. – 2001. – № 2. – С. 136–141.
8. Королько, В. Г. Паблік рілейшнз. Наукові основи, методика, практика : підручник / В. Г. Королько. – 2-ге вид., доп. – К. : Видавничий дім «Скарби», 2001. – 400 с.
9. Котлер, Ф. Основи маркетинга : [монографія] / Ф. Котлер. – М. : Прогресс, 1992. – 670 с.
5. Bakumenko, V. D. Forming of national and managerial decisions. Kyiv: Vid-vo UADU, 2000. 328 p. (in Ukrainian)
6. George, R. T. Translated from English by R. I. Stolper. Business Ethics. Moscow: Ekonomicheskaiia shkola, Progress, 2001. 560 p. (in Russian)
7. Dzyundzyuk, V. B. Structural factors of effective activities of local authorities of public executive authorities. *Actual problems of state administration. Compendium of scientific papers*, 2001, No. 2, p. 136–141. (in Ukrainian)
8. Korolko, V. G. Public relations. Scientific fundamentals, procedures and practice. Textbook. 2d ed. Kyiv: Vydavnychiy dim «Skarby», 2001. 400 p. (in Ukrainian)
9. Kotler, Philip. Fundamentals of marketing. Moscow: Progress, 1992. 670 p. (in Russian)

Дубовой Валерій Володимирович – голова міської адміністрації м. Харцизька. Наукові інтереси: удосконалення житлово-комунального господарства.

Дубовой Валерій Владимирович – председатель городской администрации г. Харцызска. Научные интересы: совершенствование жилищно-коммунального хозяйства.

Dybovoy Valerii – Chairman of the Municipal Administration of Khartsyzk. Research interests: updating of housing and communal facilities.



ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

М. П. Макущенко

*Донбаська національна академія будівництва і архітектури,
вул. Державіна, 2, м. Макіївка, Донецька обл., Україна, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Отримана 25 березня 2011, прийнята 22 квітня 2011.

Анотація. У статті обґрунтована роль будівельного комплексу України, що представляє собою одну з найбільш важливих галузей народного господарства, в якій створюються головні фонди виробничого та невиробничого призначення промислових підприємств, житлових, соціальних і культурно-побутових об'єктів. Дано визначення поняття «конкурентоспроможність підприємства», виявлені внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на нього. Розглядаються основні види конкурентних переваг будівельних підприємств, а також чинники та умови, що впливають на конкурентні переваги. Наводяться ризики, які необхідно враховувати в роботі будівельних підприємств з метою мінімізації втрат. Дана характеристика будівельного комплексу Донецької області, що є одним з найпотужніших в Україні. Зроблено аналіз конкурентоспроможності будівельної галузі на прикладі Донецької області. Позначений цілий ряд невирішених проблем, притаманних підприємствам будівельної галузі. Зокрема, виявлено, що до першочергової проблеми, яка стоїть перед будівельною галуззю на даному етапі, відноситься питання створення сприятливого інвестиційного клімату, реальних фінансово-кредитних механізмів для стимулювання промислового і житлового будівництва з метою підвищення конкурентоспроможності галузі. Окреслено основні перспективи активізації будівельної діяльності.

Ключові слова: конкурентоспроможність, будівельний комплекс, будівельні підприємства.

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

М. П. Макущенко

*Донбасская национальная академия строительства и архитектуры,
ул. Державина, 2, г. Макеевка, Донецкая обл., Украина, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Получена 25 марта 2011, принята 22 апреля 2011.

Аннотация. В статье обоснована роль строительного комплекса Украины, представляющего собой одну из наиболее важных отраслей народного хозяйства, в которой создаются главные фонды производственного и непроизводственного назначения промышленных предприятий, жилых, социальных и культурно-бытовых объектов. Дано определение понятия «конкурентоспособность предприятия», выявлены внутренние и внешние факторы, оказывающие на него влияние. Рассматриваются основные виды конкурентных преимуществ строительных предприятий, а также факторы и условия, влияющие на конкурентные преимущества. Приводятся риски, которые необходимо учитывать в работе строительных предприятий с целью минимизации потерь. Дана характеристика строительного комплекса Донецкой области, являющегося одним из самых мощных в Украине. Сделан анализ конкурентоспособности строительной отрасли на примере Донецкой области. Обозначен целый ряд нерешённых проблем, присущих предприятиям строительной отрасли. В частности, выявлено, что к первоочередной проблеме, которая стоит перед строительной отраслью на данном этапе, относится вопрос создания благоприятного инвестиционного климата, реальных финансово-кредитных механизмов для

стимулирования промышленного и жилого строительства с целью повышения конкурентоспособности отрасли. Намечены основные перспективы активизации строительной деятельности.

Ключевые слова: конкурентоспособность, строительный комплекс, строительные предприятия.

RAISING OF COMPETITIVE CAPACITY OF CIVIL ENGINEERING ENTERPRISES OF DONETSK OBLAST

Makutshenko Margarita

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derzhavina Str., Makeïivka, Donetsk Region, Ukraine, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Received 25 March, accepted 22 April 2011.

Abstract. There is building complex function justification of Ukraine being one of the most important industries of national economy providing principle funds of industrial and non-industrial nomination of residential, social and community objects in the paper. The concept of "competitive capacity of an enterprise" has been defined, the internal and external factors effecting on the concept have been also established. The fundamental types of building enterprises and factors and terms effecting on competitive advantages have been considered in the paper. The risks requiring for taking into account in building enterprises activities to minimize their losses have been given. The paper specifies the building complex of the Donetsk Oblast being one of the most powerful ones in Ukraine. The analysis of the civil engineering industry competitive capacity has been exemplified by the Donetsk Oblast. The wave of unsolved problems common to the civil engineering industry enterprises has been denoted. In particular, it has been defined that an integral part of the top-priority problem facing the civil engineering industry at this stage is the problem of building up favourable investment climate, effective financial and credit mechanisms for encouraging industrial and residential construction in order to raise the industry competitive capacity. The basic prospects of building activities intensification have been outlined.

Keywords: competitive capacity, building complex, building enterprises.

Вступ

Будівництво було, є і буде залишатися головним механізмом соціально-економічного розвитку держави. Задоволеність життям кожної людини в чималому ступені залежить від комфортності житла, виробничих цехів, офісу, торговельного або офіційного приміщення. Тема будівництва була і завжди буде дуже актуальною.

Ріст будівельної галузі неминуче викликає економічний ріст у країні і виникнення необхідних умов для розв'язання багатьох соціальних проблем. Але на сучасному етапі її розвитку говорити про будь-яку конкурентоспроможність цієї галузі неможливо. Якщо на регіональному рівні чітко простежується тенденція верховенства будівельних організацій центральних районів та великих міст-мільйонерів у зв'язку з їх значними потужностями та інвестиційною привабливістю, то на глобальному

рівні будівельна галузь України програє через брак необхідних фінансових та організаційних перетворень.

Різним аспектам теорії і практики конкурентоспроможності присвячені роботи таких науковців, як: Федоніна О. С., Должанського І. З., Портера М. та інших [5, 8, 10].

Основна частина

Бізнес базується на трьох основних фундаментах: перша – споживач; друга – накопичення персоналом глибоких спеціальних знань про виробництво продукції даного виду; третя – випуск продукції високої якості, а одним з основних критеріїв успіху бізнесу є конкурентоспроможність.

Конкурентоспроможність – це спроможність об'єкта витримувати конкуренцію в по-

рівнянні з аналогічними об'єктами в умовах конкурентного середовища. Конкурентоспроможність об'єкта визначається за результатами маркетингових досліджень, сегментування ринку.

Конкурентоспроможність продукції та конкурентоспроможність підприємства-виробника продукції співвідносяться між собою як частина та ціле. Можливість компанії конкурувати на певному товарному ринку безперечно залежить від конкурентоспроможності товару та сукупності економічних методів діяльності підприємства, які впливають на результати конкурентної боротьби.

Існує багато понять конкурентоспроможності, наприклад, міжнародна організація «Європейський форум з проблем управління» (European Management Forum) запропонувала вважати конкурентоспроможністю фірми «реальну та потенційну здатність компанії проектувати, виготовляти товари, які за «ціновими» і «неціновими» характеристикам в комплексі більш привабливі для споживача, ніж товари конкурентів».

На конкурентоспроможність підприємства в певному ступені впливає загальноекономічний базис в країні, який визначається динамізмом економіки, гнучкістю фінансової системи, забезпеченістю трудовими ресурсами та ін.

Крім того, на рівень конкурентоспроможності підприємства великий вплив має науково-технічний рівень і ступінь вдосконалення технології виробництва, використання нових відкриттів, введення сучасних засобів автоматизації виробництва.

Аналіз конкурентної позиції на ринку пропонує визначення факторів, які впливають на відношення покупців до підприємства та її продукції і як результат – зміну долі підприємства в продажах на конкретному ринку. Всі фактори, які впливають на конкурентоспроможність, можна розділити на дві групи: внутрішні та зовнішні.

До зовнішніх відносяться фактори, генеруємі макрооточенням та безпосереднім оточенням підприємства. На фактори макрооточення підприємство впливати не може, але воно повинне їх враховувати в своїй діяльності. Фактори безпосереднього оточення – ті, які не залежать від підприємства, але на які вона може суттєво вплинути. До внутрішніх відносяться

фактори, які залежать від підприємства. Їх ініціатор – саме підприємство.

До зовнішніх факторів необхідно віднести: загальнополітичне становище держави, зовнішньополітичні та економічні зв'язки з іншими державами, експортно-імпортні відносини держави, існування конкурентів в даній сфері діяльності, раціональне розміщення виробничих сил, загальний рівень техніки та технології в країні, розвиток спеціалізації та концентрації виробництва, існуюча система управління промисловістю, присутність (або відсутність) антімонопольного законодавства.

До внутрішніх факторів відноситься: система і методи управління фірмою, рівень техніки та технології на підприємстві, система розробки та введення нових технологій, рівень організації виробництва, система планування, система економічного стимулювання, соціальний, психологічний та ін.

Між зовнішніми та внутрішніми факторами існує тісний взаємозв'язок – внутрішні, як правило, витікають із зовнішніх, іноді важливо провести між ними межу та виділити вплив кожного з них.

Розглянемо особливості конкурентоспроможності підприємств будівельної галузі на прикладі Донецької області.

Будівельний комплекс Донецького регіону є одним з найпотужніших в Україні. Донецька область забезпечує понад десятої частини загального обсягу будівельних робіт у країні, поступаючись лише Києву. Значні обсяги робіт виконуються як з технічного переозброєння та реконструкції підприємств базових галузей економіки, так і на об'єктах житлового та соціально-культурного призначення, а також з будівництва та реконструкції доріг, благоустрою населених пунктів.

За січень–вересень 2010 року будівельними підприємствами Донецької області, що працюють за контрактами підяду, а також підприємствами, що виконують будівельні роботи господарським способом, виконано будівельних робіт на 3 млрд. грн., що більше січня–вересня минулого року на 2,8 % (у порівнянних цінах).

Підприємства, що займаються будівництвом будівель і споруд і що забезпечили з початку року виконання робіт 88,3 % обласного обсягу, збільшили обсяги будівництва порівняно з січнем–вереснем 2009 року на 4,7 %.

Підприємства, що виконують підготовку будівельних ділянок, зменшили обсяги робіт на 0,3 %, їх питома вага в обласному обсязі виконаних за січень–вересень будівельних робіт склала 4,2 %.

Підприємства, що займаються установкою інженерного устаткування будівель та споруд, знизили виконані у січні–вересні обсяги порівняно з аналогічним періодом минулого року на 13,8 %, на них припадало 7,3 % обласного обсягу будівельних робіт.

У січні–вересні 2010 р. обсяг будівельних робіт, виконаних підприємствами Донецької області, збільшився проти січня–вересня 2009 р. на 2,8 % і становив 3 023,9 млн. грн. [2].

Фахівці називають цілий ряд невирішених проблем, що притаманні будівельній галузі:

- низький рівень інвестицій у будівельну галузь, особливо на регіональному рівні. Хоча інвестиції в основний капітал у будівництві, починаючи з 1998 р., поступово зростають, однак їхні обсяги в кілька разів менші, чим, наприклад, у 1990 р. Обмеженість засобів не дозволяє обновляти виробничі фонди, здійснювати реструктуризацію й перепрофілювання виробництв відповідно сучасним вимогам ринку;
- великі обсяги дебіторської й кредиторської заборгованості в будівельних організаціях. У галузі тривалий час зростає кредиторська та дебіторська заборгованість;
- відсутність чи обмежений вибір реально платоспроможних замовників, низька платоспроможність наявних замовників, несвоєчасні розрахунки за виконані будівельні роботи;
- високий рівень збиткових підприємств і організацій;
- відсутність джерел фінансування будівництва (значне скорочення обсягів державних централізованих капітальних вкладень, зменшення інвестиційних можливостей домінуючої частини суб'єктів господарювання, зубожіння значної кількості людей);
- високий ступінь зносу основних фондів, їх занедбаність через відсутність інвестиційного попиту;
- практична ліквідація великих будівельних підрозділів, здатних виконувати багато-мільйонні проекти (неможливість конкурувати з крупними іноземними структурами);

- недосконала система ціноутворення;
- бюрократичні перешкоди на шляху реалізації інвестиційних проектів;
- відсутність рівних правових умов діяльності всім учасникам інвестиційного процесу;
- недосконала система механізмів нормативно-правового регулювання економічних, соціальних і правових відносин у житловій сфері (наприклад, законодавчо врегульованого механізму майнової відповідальності за порушення умов договору підяду).

Найближчим часом будівельна діяльність активізувалася у зв'язку з необхідністю виконання значного обсягу робіт з підготовки спортивних об'єктів, транспортної інфраструктури, готельного господарства до Євро-2012. У будівельному заділі зараз перебувають багато житлових будинків. Потребує також продовження реалізації інвестиційних проектів з технічного переозброєння та модернізації виробництва в основних галузях промисловості області.

Для залучення інвестицій в реконструкцію і розвиток економіки Донбасу необхідно вдосконалювати і нарощувати інноваційну та інвестиційну інфраструктуру будівельного і дорожнього комплексів Донбаського регіону.

У місті Донецьку та області діють інвестиційно-будівельні корпорації, які реалізують великі інвестиційні проекти у сфері будівництва супермаркетів, торгово-розважальних та офісних центрів, у житловому будівництві. Серед них можна виділити Будівельний Альянс Донбасу, Донбаський інвестиційно-будівельний консорціум, Альтком та ін.

Розглядаючи наукове забезпечення розвитку інноваційної інфраструктури дорожнього господарства та будівництва, необхідно відзначити роль в цьому процесі Донбаської національної академії будівництва і архітектури (ДонНАБА). Вона є членом Європейської Асоціації будівельних вищих навчальних закладів і здійснює підготовку фахівців будівельних спеціальностей, які акредитовані Інститутом інженерів-будівельників ІБ (The Institution of Civil Engineers). ДонНАБА забезпечує високий рівень наукових досліджень у всіх сферах будівельного, дорожнього і житлово-комунального комплексів Донбаського регіону.

Сьогодні вирішуються найактуальніші проблеми вищевказаних регіональних комплексів. Так, Програма реконструкції і розвитку еконо-

міки Донецької області на основі використання світових досягнень науки і техніки на період до 2020 року (Донецька область–2020) вимагає на новому рівні підходу до створення інноваційної та інвестиційної інфраструктури регіонального будівельного і дорожнього комплексів. Для всіх підприємств Донбасу актуальним є впровадження ресурсозберігаючих і високих технологій, фінансове забезпечення інноваційних та інвестиційних процесів, оволодіння інформацією про винаходи, відкриття та передовому міжнародному досвіду за рішенням проблем, що виникають в економіці підприємств регіону та ін.

Для повноцінної перебудови за ринковими принципами будівельної галузі потрібно створити, перш за все, відповідне правове та нормативне поле.

Для мінімізації втрат потрібно також врахувати у роботі наступні ризики:

- політичні;
- інфляційні та фінансові ризики;
- комерційні ризики.

Також до уваги беруться:

1. Ризики, пов'язані зі зміною кон'юнктури ринку. Ступінь впливу ризиків, пов'язаних зі зміною кон'юнктури ринку, значною мірою зумовлено двома причинами: тривалістю будівельного циклу і браком оперативної інформації про зміни платоспроможного попиту.
2. Ризик, пов'язаний з можливою нестачею виручки від реалізації застави для погашення позики й процентів за неї.
3. Ризики, пов'язані з добросовісністю і професіоналізмом будівельників.
4. Ризики, пов'язані з можливим банкрутством інвестиційних компаній.
5. Ризик неплатежів.

Серед необхідних умов перебудови будівельного комплексу має бути взаємозв'язок програми залучення коштів у будівництво та фондового ринку.

Для консолідації впливу на стан галузі в умовах кризи представники регіональних професійних об'єднань будівельників ухвалили рішення про створення Координаційної ради (до якої входять представники будівельних організацій Харківської, Дніпропетровської, Донецької, Луганської, Херсонської, Сумської, Запорізької областей, АР Крим, а також Будівельної палати України.), цілями якої є:

- об'єднання зусиль з захиста професійних інтересів будівельників;
- вироблення спільних ініціатив з підготовки та прийняття законодавчої бази щодо запровадження інституту Організації професійного самоврядування у будівництві на основі європейського досвіду;
- обмін досвідом створення і роботи регіональних галузевих рад підприємців з питань будівництва;
- вироблення спільних ініціатив щодо покращення діяльності громадської ради при Міністерстві регіонального розвитку та будівництва України і Ради підприємців при Кабінеті Міністрів України;
- розробка пропозицій щодо підвищення інвестиційної привабливості будівельної галузі для зарубіжних інвесторів і захисту їхніх інвестицій;
- проведення експертизи проектів законодавчих та нормативних актів;
- розробка пропозицій щодо вдосконалення нормативної, регуляторної та законодавчої бази в будівництві для поліпшення умов господарювання в будівельному комплексі;
- розробка правил професійної етики для різних сфер підприємницької діяльності в галузі будівництва та виробництва будівельних матеріалів [1].

Для відновлення будівельної галузі з боку держави необхідно:

- розробити реальні механізми реалізації задекларованих положень Закону України «Про запобігання впливу світової фінансової кризи на розвиток будівельної галузі та житлового будівництва». На жаль, більшість положень цього Закону залишилися на папері і не знайшли механізмів реалізації [3];
- розширити дію Закону на розвиток всієї будівельної галузі, а не тільки на житлове будівництво;
- розширити дію всіх норм Закону на задекларований термін до 1 січня 2012 року без додаткових обмежень;
- розробити і реалізувати механізми підвищення інвестиційної привабливості будівельної галузі для зарубіжних інвесторів і захисту їхніх інвестицій: спрощення процедур отримання прав забудови земельних ділянок; пільги з оплати оренди землі на період будівництва; розвиток інженерної та

транспортної інфраструктури за рахунок бюджету, а не забудовників, відповідно до європейської практики; скорочення бюрократичних процедур узгодження проектів, отримання дозволу на виконання будівельних робіт і введення об'єктів в експлуатацію за рахунок введення декларативних механізмів та персональної відповідальності архітекторів, проектувальників та будівельників;

- ввести мораторій на зміну нормативної бази в будівництві до затвердження Порядку розроблення, узгодження і внесення змін до Державних Будівельних Норм, що передба-

чає обов'язкову експертизу з боку професійних об'єднань будівельників.

Висновки

Для підвищення конкурентоспроможності підприємств будівельної галузі як на національному, так і на регіональному рівнях запропоновано удосконалити нормативно-правову базу, створювати різноманітні програми місцевого і державного значення, залучати іноземний капітал і розширювати співробітництво з міжнародними організаціями.

Література

1. Ассоциация «Региональное строительство» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.regionstroy.com.ua>.
2. Веб-сайт Головного управління статистики у Донецькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.donetskstat.gov.ua>.
3. Про запобігання впливу світової фінансової кризи на розвиток будівельної галузі та житлового будівництва : Закон України : № 800-VI від 25 грудня 2008 року [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 19. – Ст. 257. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=800-17>.
4. Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Федонін, О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : [Навч. посібник] / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.
6. Мартиненко, В. П. Оцінка сучасного стану конкурентоспроможності промислового виробництва / В. П. Мартиненко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 7. – С. 109–113.
7. Мірошніченко, Е. А. Аналіз факторів, що впливають на конкурентоспроможність підприємства / Е. А. Мірошніченко // Держава та регіони. – 2008. – № 1. – С. 116–127.
8. Должанський, І. З. Конкурентоспроможність підприємства : [Навч. посібник] / І. З. Должанський, Т. О. Загорна. – К. : Центр навч. літ., 2006. – 381 с.
9. Управління конкурентоспроможністю підприємства : [Навч. посібник] / С. М. Клименко, О. С. Дуброва, Д. О. Барабась [та ін.]. – К. : КНЕУ, 2006. – 527 с.
10. Портер, Майкл Е. Стратегія конкуренції: Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів / Майкл Е. Портер; пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський. – К. : Основи, 1998. – 390 с.

References

1. Association «Regional civil engineering» at <http://www.regionstroy.com.ua>. (in Russian)
2. The web-site of the Statistics Main Department in the Donetsk region at <http://www.donetskstat.gov.ua>. (in Ukrainian)
3. Law of Ukraine No. 800-VI dated back to December, 25, 2008 «Of prevention of the world financial crisis impact on civil engineering branch». *Register of the Parliament of Ukraine*, 2009, No. 19, item 257 at <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=800-17>. (in Ukrainian)
4. Functional web-site of the National Statistics Committee of Ukraine at <http://www.ukrstat.gov.ua>. (in Ukrainian)
5. Fedonin, O. S.; Repina, I. M.; Oleksyuk, O. I. Potential of an enterprise: formation and evaluation. Textbook. Kyiv: KNEU, 2004. 316 p. (in Ukrainian)
6. Martynenko, V. P. Modern competitive ability evaluation of industrial production. *Forming of market relations in Ukraine*, 2007, No. 7, p. 109–113. (in Ukrainian)
7. Miroshnichenko, E. A. Factor analysis effecting on competitive ability of an enterprise. *State and regions*, 2008, No. 1, p. 116–127. (in Ukrainian)
8. Dolzhanskyi, I. Z.; Zagorna, T. O. Competitive ability of an enterprise. Textbook. Kyiv: Tsentr navch. lit., 2006. 381 p. (in Ukrainian)
9. Klymenko, S. M.; Dubrova, O. S.; Barabas D. O. et al. Competitive ability management of an enterprise. Textbook. Kyiv: KNEU, 2006. 527 p. (in Ukrainian)
10. Porter, Michael E.; Translated from English by A. Oliinyk, R. Skilskyi. *Competition strategy: processing of branches analysis and competitors' activities*. Kyiv: Osnovy, 1998. 390 p. (in Ukrainian)

Макущенко Маргарита Петрівна – асистент кафедри менеджменту організацій Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Наукові інтереси: економіка галузей народного господарства.

Макущенко Маргарита Петровна – асистент кафедри менеджменту організацій Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научные интересы: экономика отраслей народного хозяйства.

Makutshenko Margarita – a teaching fellow of the Organization Management Department of the Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Research interests: industries economics of national economy.



АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ РУХУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ж. М. Балабанюк

*Міжрегіональна Академія управління персоналом,
вул. Фрометівська, 2, м. Київ, Україна, 03039.
E-mail: zhannabalabaniuk@ukr.net*

Отримана 25 березня 2011, прийнята 22 квітня 2011.

Анотація. У статті розглянуті існуючі підходи оцінки руху персоналу організації та показники, запропоновані вітчизняними авторами. Відображені сучасні підходи щодо показників оцінки руху персоналу організації, які проаналізовані у відповідності до видів руху персоналу та розподілені на три групи: показники оцінки процесів зовнішнього руху, процесів внутрішнього руху та загальні. Запропоновані нові коефіцієнти, які доповнюють та розширюють існуючі. Обґрунтована важливість оцінки внутрішнього руху персоналу організації, а також запропоновані показники її оцінки. Показані фінансові та соціальні втрати, які несе організація при неефективному управлінні рухом персоналу. Зроблені висновки стосовно подальших теоретичних напрямків дослідження даного питання та практичних розробок для реалізації в практиці управління.

Ключові слова: види руху персоналу: внутрішній та зовнішній рухи персоналу, процеси руху персоналу, коефіцієнти та показники оцінки, групи показників, аналіз показників, управління рухом персоналу, фінансові та соціальні втрати.

АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДВИЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Ж. Н. Балабанюк

*Межрегиональная Академия управления персоналом,
ул. Фрометовская, 2, г. Киев, Украина, 03039.
E-mail: zhannabalabaniuk@ukr.net*

Получена 25 марта 2011, принята 22 апреля 2011.

Аннотация. В статье рассмотрены существующие подходы оценки движения персонала организации и показатели, предложенные отечественными авторами. Отражены современные подходы относительно показателей оценки движения персонала организации, которые проанализированы в соответствии с видами движения персонала и распределены на три группы: показатели оценки процессов внешнего движения, процессов внутреннего движения и общие. Предложены новые коэффициенты, которые дополняют и расширяют существующие. Обоснована важность оценки внутреннего движения персонала организации, а также предложены показатели ее оценки. Показаны финансовые и социальные потери, которые несет организация при неэффективном управлении движением персонала. Сделаны выводы относительно дальнейших теоретических направлений исследования данного вопроса и практических разработок для реализации в практике управления.

Ключевые слова: виды движения персонала: внутренние и внешние движения персонала, процессы движения персонала, коэффициенты и показатели оценки, группы показателей, анализ показателей, управление движением персонала, финансовые и социальные потери.

INDICATOR ANALYSIS OF PERSONNEL ADVANCE WITHIN ORGANIZATIONAL STRUCTURE

Balabaniuk Zanna

*Interregional Academy of Personnel Management,
2, Frometovskaya Str., Kiev, Ukraine, 03039.*

E-mail: zhannabalabaniuk@ukr.net

Received 25 March 2011, accepted 22 April 2011.

Abstract. The article considers the approaches to the personnel advance estimation in an organization and indicators proposed by national movers. The contemporary approaches have been reflected as to the personnel advance estimation indicators in an organization having been analyzed in accordance with the personnel advance types and separated into three groups: estimation indicators of the external advance processes, internal advance processes and general ones. The fresh factors completing and extending the previous ones have been proposed. The estimation significance of the internal personnel advance of an organization has been substantiated and the indicators of its estimation have been proposed. The financial and social losses taken by an organization at ineffective personnel advance management have been demonstrated. The conclusions as to the further research trends of the problem and elaborations for implementation at management practice.

Keywords: internal and external personnel advance, personnel advance, estimation factors and parameters, indicator groups, indicator analysis, personnel advance management, financial and social losses.

Вступ

Управління персоналом організації пов'язано з його неперервним рухом, який відбувається як в середині організації (внутрішній), так і зовні (зовнішній) між організацією та іншими інституціями. Кожний з видів руху персоналу має свої особливості та по своєму впливає на персонал і на діяльність організації в цілому. Управління рухом персоналу на рівні організації реалізується через політику управління персоналом. Саме вона, визначає рух та впливає на нього, а також на управлінські рішення пов'язані з ним. Індикаторами руху персоналу виступають показники оцінки його руху, які є інструментом аналізу стану управління персоналом на рівні організації, відображаючи динаміку руху персоналу, виступаючи інструментарієм оцінки ситуації, результатів проведеної роботи, прийнятих управлінських рішень, і одночасно є важливим інструментом перетворень, розвитку, базою для розрахунків та прогнозування управлінських рішень, пов'язаних з рухом персоналу, для побудови, коригування, поліпшення політики управління персоналом організації. Є дзеркалом, що відображає стан

системи управління персоналом організації, менеджменту та управління організацією в цілому. Процеси руху персоналу в сучасних організаціях рідко об'єднані в систему, чітко виписані в політиці управління персоналом, доцільні та прозорі. Вбудовані в стратегію розвитку організації, виходячи з існуючих та прогнозованих потреб організації. Рішення пов'язані з рухом персоналу приймаються в більшості випадків суб'єктивно, без аналізу статистичних даних, їх динаміки, тенденцій та закономірностей руху персоналу. Однією з причин такого стану є відсутність теоретичних та практичних напрацювань які описують систему та процеси руху персоналу, а також інструментів його аналізу, зокрема повної системи показників оцінки руху персоналу. Враховуючи дані тенденції розвитку науки управління персоналом та підходи до розуміння її системи, функцій, технологій, механізмів реалізації та інструментарію. В контексті дослідження управління рухом персоналу організації зростає актуальність питання аналізу існуючих показників руху персоналу організації, їх переосмислення та доповнення.

Ціль статті

Розглянути існуючі підходи та показники руху персоналу організації запропоновані вітчизняними авторами, переосмислити та проаналізувати їх в контексті розвитку сучасної наукової думки. На основі проведеного дослідження: аналізу теоретичних джерел, розробок практиків управління, точок зору експертів та власного досвіду, викласти власний підхід до розуміння даного питання і розробити пропозиції щодо доповненню вже існуючих показників новими.

Основна частина

Для початку розглянемо існуючі підходи з класифікації руху персоналу організації та її показники. У вітчизняній економічній літературі показники руху персоналу розглядає низка авторів: Балабанова Л. В. та Сардак О. В., Веснін В. Р., Гетьман О. О. та Шаповал В. М., Хміль Ф. І.

Зокрема, Балабанова Л. В. та Сардак О. В. виокремлюють наступні показники:

- **Коефіцієнт обороту кадрів з прийняття**

$$(K_n) = \frac{Q_n}{Q_{\text{сер}}},$$

відношення кількості прийнятих працівників в організацію за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період.

- **Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення**

$$(K_z) = \frac{Q_z}{Q_{\text{сер}}},$$

відношення кількості звільнених працівників з організації за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період.

- **Коефіцієнт загального обороту кадрів**

$$(K_{z.o}) = (Q_n + Q_z) / Q_{\text{сер}}, \text{ або } (K_{z.o}) = (K_n) + (K_z),$$

відношення загальної кількості прийнятих та звільнених працівників за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період.

- **Коефіцієнт плинності кадрів**

$$(K_{n.k}) = (Q_z - Q_{n.z}) / Q_{\text{сер}},$$

відношення кількості працівників, що звільнилися з організації протягом певного періоду (за мінусом неменуче звільнених) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період.

- **Коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників**

$$(K_{c.n.z}) = K_n / K_z,$$

відношення кількості прийнятих працівників за певний період до кількості звільнених працівників за відповідний період.

- **Коефіцієнт стабільності кадрів**

$$(K_c) = Q_1 / Q_{\text{сер}},$$

відношення чисельності працівників зі стажем роботи в організації більше одного року (за певний період) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період [1, с. 336–337].

Веснін В. Р., окрім коефіцієнтів обороту кадрів з прийняття, зі звільнення та коефіцієнта плинності кадрів виділяє наступні:

- **Коефіцієнт постійності кадрового складу**

$$(K_{n.k.c}) = Q_3 / Q_{\text{сер}},$$

співвідношення чисельності працівників, що були в списках організації протягом всього періоду (не менше 3 років) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період.

- **Коефіцієнт інтенсивності плинності кадрів**

$$(K_{i.n.k}) = \frac{Q_{\text{ст}_{i-й.г}}}{Q_{\text{ст}_{i-й.г.ч}}},$$

співвідношення частки працівників і-ї групи в чисельності вибутих з причин плинності до частки і-й групи в загальній кількості працівників.

- **Коефіцієнт закріпленості**

$$(K_{z.k}) = Q_{n.c} / Q_{\text{сер}},$$

співвідношення кількості осіб з певним стажем роботи, що залишили організацію за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період [2, с. 23].

Гетьман О. О. та Шаповал В. М. до вже існуючих показників вводять наступні:

- **Коефіцієнт дисципліни**

$$(K_d) = K_n / Q_{в.л-г},$$

співвідношення невиходів на роботу до загальної чисельності людино-годин за відповідний період [4, с. 136–137].

На мою думку, говорячи про коефіцієнт дисципліни доцільніше співставляти, наприклад, кількість порушень дисципліни до

середньооблікової кількості працівників за відповідний період. А даний показник відображає кількість простоїв, тобто людиного-годин не вироблених по відношенню до загальної кількості людиного-годин. Та з рухом персоналу пов'язаний опосередковано, а не безпосередньо.

- **Коефіцієнт відповідності кваліфікації працівників рівню складності виконуваних робіт**

$$(K_{кв}) = C_{т.р} / C_{в.р},$$

співвідношення середнього тарифного розряду групи працівників до середнього тарифного розряду виконуваних робіт.

- **Коефіцієнт структури персоналу організації**

$$(K_{с.п.о}) = Ч_{с.г} / Ч_{сер},$$

співвідношення частки кожної зі складової груп персоналу організації до середньооблікової кількості працівників за відповідний період [4, с. 136–137]. На наш погляд, відносити коефіцієнти відповідності кваліфікації та коефіцієнт структури персоналу організації до показників руху персоналу не доцільно. Оскільки, вони відображають ефективність, правильність планування потреби в персоналі та комплектації штату, являючись загальними показниками оцінки управління персоналом, та опосередковано впливають на рух персоналу. Перший коефіцієнт варто використовувати при аудиті персоналу, відповідності рівня виконуваних завдань рівню кваліфікації персоналу організації, а другий – для оцінки та аналізу структури персоналу.

Хміль Ф. І. до вищевказаних показників додає наступні:

- **Коефіцієнт загальної трудової мобільності**

$$(K_{з.т.м}) = (Ч_{в.з} + Ч_{ст.} + Ч_{в.л}) / Ч_{сер},$$

співвідношення суми (чисельності всіх звільнених, незмінної частини персоналу та чисельності всіх прийнятих за певний період) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період.

- **Коефіцієнт адаптації**

$$(K_{ад}) = Ч_{п} - Ч_{з},$$

різниця між чисельністю прийнятих працівників за певний період та чисельністю звільнених за відповідний період [5, с. 349–350]. Розраховуючи коефіцієнт адаптації, вважаємо, що використовувати при

розрахунках показник чисельності всіх звільнених за відповідний період не коректно, у співвідношенні до прийнятих за відповідний період. Оскільки, поміж числа звільнених є не тільки ті працівники, що були прийняті за відповідний період, а і працівники, які звільнені з різних причин, та термін їх роботи в організації різний. Розраховуючи коефіцієнт адаптації, вважаємо більш правильним використання співвідношення чисельності звільнених працівників з прийнятих за відповідний період, тоді буде змога побачити кількість/відсоток працівників, що не пройшли адаптацію, або були звільнені, наприклад, в перший рік роботи. При цьому говорячи про показник адаптації, для більш наглядного аналізу, на мою думку, краще його оцінювати декількома показниками, оскільки процес адаптації (до посади, колективу, організації, керівника) в середньому триває до 2 років, які будуть повністю охоплювати процес адаптації персоналу організації. Дані показники пропонуються автором в пропозиціях по доповненню існуючих.

- **Коефіцієнт внутрішньої мобільності**

$$(K_{в.м.}) = Ч_{з.р.м} / C_{т.з},$$

співвідношення чисельності працівників, що змінили робочі місця всередині організації до середньооблікової кількості працівників за відповідний період.

- **Коефіцієнт робочих місць, охоплених процесами мобільності**

$$(K_{м.р.м}) = Ч_{м.р.м} / Ч_{з.р.м},$$

співвідношення кількості робочих місць, охоплених мобільністю, до середньооблікової кількості робочих місць за відповідний період [5, с. 349–350]. Вважаємо, більш доцільно оцінювати мобільність відносно посад, а не робочих місць. Оскільки, наприклад, на сьогоднішній день все більшої популярності набуває мобільне робоче місце/домашній офіс, коли працівник може працювати в будь-якому місці планети, використовуючи для роботи портативний комп'ютер, який підключений до інтернету, в режимі реального часу отримувати, пересилати необхідну інформацію чи документи, використовуючи онлайн-конференції для проведен-

ня зустрічей, переговорів. Зрідка відвідувати організацію, в якій працює, тільки при необхідності, при цьому взагалі не маючи робочого місця в даній організації.

Враховуючи те, що при висвітленні показників, запропонованих вітчизняними дослідниками, мали місце коментарі автора в процесі викладення матеріалу, варто зазначити, що **показники руху персоналу мають обов'язково бути безпосередньо пов'язані з процесами руху персоналу, відобразити та оцінювати їх**. Наступним кроком доцільно розглянути класифікацію видів зовнішнього та внутрішнього руху персоналу, запропоновану автором.

Під **зовнішнім рухом персоналу організації** ми розуміємо всі переміщення, пов'язані з залученням персоналу чи вивільненням його з організації.

Залучення персоналу:

1. На постійній основі:

– прийом персоналу на випробувальний термін, стажування, практику з подальшим зарахуванням до штату;

2. На тимчасовій основі:

– робота по строковій угоді;
– прийом на стажування, проходження практики;
– аутсорсинг персоналу;
– лізинг персоналу.

Вивільнення персоналу:

1. Тимчасове вивільнення персоналу (зі збереженням робочого місця):

– виконання адміністративних обов'язків (у період виборів);
– направлення на навчання;

– призов на військову службу;
– декретна відпустка;
– довгострокові відрядження (від 6 місяців);

2. Вихід за межі організації:

– звільнення з організації (в т. ч. скорочення);
– аутплейсмент (допомога з працевлаштуванням в іншу організацію);
– аутстафінг (виведення зі штату працівника);
– вихід на пенсію;
– смерть працівника.

Внутрішній рух персоналу організації – це всі переміщення персоналу в межах однієї організації, всіх її структурних чи територіальних одиниць. До внутрішнього руху персоналу відносяться:

– прийняття на постійне місце роботи після проходження випробувального терміну, стажування, практики;
– переміщення/переведення в межах професії, кваліфікації, категорії персоналу, структурних та територіальних одиниць;
– навчання/підвищення кваліфікації, перекваліфікація (з відривом та без відрива від виробництва/на робочому місці);
– надання відпусток (щорічна основна, додаткова);
– короткострокові відрядження (до 6 місяців);
– висунення до кадрового резерву;
– абсентизм (відсутність на робочому місці/лікарняний).

Для більш наглядного відображення існуючих показників, які саме вони оцінюють процеси руху персоналу, пропонується згрупувати їх за видами руху персоналу (табл. 1). Показники, які на думку автора, не відносяться до даної групи,

Таблиця 1. Існуючі показники та види руху персоналу

Показники, що оцінюють зовнішній рух персоналу організації	Показники, що оцінюють внутрішній рух персоналу організації
Коефіцієнт обороту кадрів з прийняття	Коефіцієнт стабільності кадрів
Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення	Коефіцієнт постійності кадрового складу
Коефіцієнт загального обороту кадрів	Коефіцієнт внутрішньої мобільності
Коефіцієнт плинності кадрів	
Коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників	
Коефіцієнт інтенсивності плинності кадрів	
Коефіцієнт закріпленості	
Коефіцієнт загальної трудової мобільності	

із існуючих в таблиці не відображені (коефіцієнт дисципліни, коефіцієнт відповідності кваліфікації працівників рівню складності виконуваних робіт, коефіцієнт структури персоналу організації, коефіцієнт адаптації, коефіцієнт робочих місць, охоплених процесами мобільності).

Як видно з даної таблиці, характерним є те, що існуючі показники в основному оцінюють процеси зовнішнього руху персоналу, а процеси внутрішнього руху лише оцінюються зі сторони стабільності, постійності кадрового складу та внутрішньої мобільності. Це логічно, оскільки, традиційно рух персоналу оцінюється **коефіцієнтом плинності персоналу** [6, с. 7], який є індикатором зовнішнього руху персоналу, показуючи співвідношення між чисельністю звільнених (за мінусом неминуче звільнених) до середньооблікової чисельності працівників. Оцінка внутрішнього руху відбувається опосередковано. Проте, наслідком неефективного управління внутрішнім рухом якраз і є збільшення динаміки зовнішнього руху – зростання плинності персоналу. Саме тому, оцінка внутрішнього руху та управління ним є не менш важливим, а навпаки, має бути базовою складовою управління персоналом. Управління внутрішнім рухом персоналу – це, по-перше, один з найкращих способів нагороди через рух та розвиток в середині організації для талановитого персоналу, завдяки добре структурованим кар'єрним планам. Можливість запропонувати їм більш складні та цікаві завдання, що одночасно стимулює їх вплив на різні аспекти діяльності організації, сприяючи зростанню продуктивності праці та досягненню нових вершин. Можливість реалізувати свої прагнення та бути корисним в межах розвитку та відповідно до росту організації. Та можливість працівника самому впливати на розвиток своєї професійної кар'єри, завдяки стимулюванню його росту в межах організації. По-друге, є інструментом утримання в організації кращих та талановитих працівників, пропонуючи можливості зростання для співробітників і розширення можливостей для навчання, сприяючи зростанню почуття причетності та участі в житті організації. По-третє, забезпечує зростання продуктивності праці, віддачі від працівників та впливає на розвиток різних функцій організації, що сприяє

зростанню ефективності діяльності всієї організації. І як наслідок збільшується лояльність та залученість персоналу та зменшується його плинність [8]. Аналізуючи процеси внутрішнього руху персоналу, доцільно аналізувати також процес входження персоналу в організацію (кількість персоналу, який пройшов випробувальний термін), адаптацію персоналу (кількість працівників, які пройшли адаптацію (працюють в організації до 2 років), а також внутрішньоорганізаційний рух в межах однієї організації: міжпрофесійний рух (зміна професії); кваліфікаційний рух (зміна кваліфікації); міжкатегорійний рух (зміна категорії персоналу), чисельність замін персоналу в посадах (у зв'язку з невідповідністю посади), відсоток забезпеченості організації внутрішніми кадрами, рівень абсентизму. Зберігаючи при цьому баланс між вертикальними та горизонтальними переміщеннями в межах організації та кількістю внутрішньорганізаційних переміщень [7]. Через побудову добре структурованих програм внутрішньорганізаційних переміщень. При такому підході та наявності періодичної системи оцінки та атестації персоналу, можна говорити, що показниками оцінки внутрішнього руху можуть бути, наприклад, **коефіцієнт чисельності замін персоналу в посадах (у зв'язку з невідповідністю посади) та коефіцієнт забезпеченості організації внутрішніми кадрами**. Оскільки, при правильних, продуманих, доцільних, чітких та прозорих процесах внутрішнього руху персоналу, відбувається залучення персоналу потрібної якості та кількості у відповідності до темпів росту та планів розвитку організації. Покриття потреби в персоналі в основному відбувається завдяки внутрішнім кандидатам. Завдяки добре структурованим програмам внутрішніх переміщень, кар'єрного планування та навчання і системі формування кадрового резерву, відбувається розвиток внутрішнього персоналу, утримання його в межах організації. Зменшення кількості вивільненого персоналу завдяки системі оцінки та атестації відбувається вивільнення більш слабого персоналу. Пропонуємо доповнити вже існуючі показники новими, які базуються на викладеній вище класифікації рухів персоналу та власному баченні та розумінні, оцінки процесів рухів персоналу організації (табл. 2).

Таблиця 2. Пропозиції по введенню нових показників оцінки руху персоналу організації

Показники оцінки зовнішнього руху персоналу	
Коефіцієнт	Сутність
Коефіцієнт залучення персоналу на постійній основі – $(K_{з.п.о}) = Ч_{з.п.о} / Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності залучених на постійній основі за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт залучення персоналу на тимчасовій основі – $(K_{з.т.о}) = Ч_{з.т.о} / Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності залучених на тимчасовій основі за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період
Коефіцієнт загального залучення персоналу – $(K_{з}) = K_{з.п.о} + K_{з.т.о}$	Сума залученого персоналу як на постійній основі, так і на тимчасовій основі за певний період.
Коефіцієнт вивільнення персоналу на постійній основі – $(K_{в.п.о}) = Ч_{в.п.о} / Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності вивільнених на постійній основі за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт вивільнення персоналу на тимчасовій основі – $(K_{в.т.о}) = Ч_{в.т.о} / Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності вивільнених на тимчасовій основі за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт загального вивільнення персоналу – $(K_{в}) = K_{в.п.о} + K_{в.т.о}$	Сума вивільненого персоналу як на постійній основі, так і на тимчасовій основі за певний період.
Коефіцієнт звільнених за власним бажанням – $(K_{з.в.б}) = Ч_{з.в.б} / Ч_{з}$	Співвідношення чисельності звільнених за власним бажанням за певний період до загальної чисельності звільнених за відповідний період.
Коефіцієнт звільнених з ініціативи організації – $(K_{з.і.о}) = Ч_{з.і.о} / Ч_{з}$	Співвідношення чисельності звільнених з ініціативи організації за певний період до загальної чисельності звільнених за відповідний період.
Коефіцієнт оновлення колективу – $(K_{ок}) = Ч_{п.до\ 1р.} / Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності нових працівників (працюючих до 1 року) за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт проходження випробувального терміну – $(K_{вт}) = Ч_{пр.в.т} / Ч_{пр.й.в.т}$	Співвідношення чисельності працівників, що пройшли випробувальний термін за певний період, до чисельності прийнятих на випробувальний період за відповідний період.
Коефіцієнт адаптації персоналу – $(K_{ад}) = Ч_{п.1-2р.} / Ч_{з.п.о}$	Співвідношення чисельності персоналу, працюючого до 2 років за певний період, до загальної чисельності залученого персоналу на постійній основі за відповідний період.
Коефіцієнт міжкваліфікаційного внутрішнього руху персоналу – $(K_{мквр}) = Ч_{мкп} / Ч_{вп}$	Співвідношення чисельності міжкваліфікаційних переміщень за певний період до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт міжкатегорійного внутрішнього руху персоналу – $(K_{мктр}) = Ч_{мктп} / Ч_{вп}$	Співвідношення чисельності міжкатегорійних переміщень за певний період до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт міжпрофесійного внутрішнього руху персоналу – $(K_{мпр}) = Ч_{мп} / Ч_{вп}$	Співвідношення чисельності міжпрофесійних переміщень за певний період до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт руху персоналу в межах структурних одиниць – $(K_{рсо}) = Ч_{псо} / Ч_{вп}$	Співвідношення чисельності переміщень в межах структурних одиниць за відповідний період до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт руху персоналу в межах територіальних одиниць – $(K_{тп}) = Ч_{пто} / Ч_{вп}$	Співвідношення чисельності переміщень в межах територіальних одиниць за відповідний період до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт замін персоналу в посадах – $(K_{зм}) = Ч_{зм.п.п.} / Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності замін персоналу в посадах (у зв'язку з невідповідністю посад) за відповідний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт забезпеченості організації внутрішніми кадрами $K_{зовк} = Ч_{в.к} / Ч_{н.з.п.п.}$	Співвідношення кількості внутрішніх кандидатів (працівників) за певний період до загальної кількості нових посад, замін та переміщень в існуючих посадах за відповідний період.

Закінчення таблиці 2. Пропозиції по введенню нових показників оцінки руху персоналу організації

Показники оцінки зовнішнього руху персоналу	
Коефіцієнт	Сутність
Коефіцієнт абсентизму персоналу – (Каб) = $\frac{Ч_{абд}}{Ч_{рд}}$	Співвідношення кількості днів – не виходів на роботу (прогули/лікарняний) за певний період до загальної кількості робочих днів за відповідний період.
Коефіцієнт інтенсивності зовнішнього руху персоналу $K_{ізр} = \frac{Ч_{зп}}{Ч_{сер}}$	Співвідношення чисельності переміщень зовнішнього руху персоналу до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт інтенсивності внутрішнього руху персоналу $K_{івр} = \frac{Ч_{вп}}{Ч_{сер}}$	Співвідношення чисельності переміщень внутрішнього руху персоналу до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.
Коефіцієнт інтенсивності руху персоналу $K_{іrp} = \frac{(Ч_{зп} + Ч_{вп})}{Ч_{сер}}$	Співвідношення чисельності переміщень зовнішнього та внутрішнього рухів персоналу до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період.

Збір даних показників дає можливість бачити їх динаміку відносно конкретної організації (ефект від процесів руху персоналу та управлінських рішень, пов'язаних з ними), мати можливість періодично порівнювати їх з загальними та локальними даними по ринку, відслідковувати тенденції в сегменті, в якому працює організація, та загальноринкові. Це створює можливість розуміння місцезнаходження організації по відношенню до інших як в своєму сегменті, та і в загальноринковому. Окрім того, це дає можливість знаходити свою траєкторію руху та розвитку, та є інструментом планування роботи з персоналом.

Негативні переміщення коштують організації значних фінансових витрат. Це втрачені можливості, втрата клієнтів, цінних працівників (нерівноцінні заміни), витрати на заміну, підбір, адаптацію персоналу, навчання нових працівників, втрати фонду оплати праці, пов'язані з рухом персоналу, втрати, пов'язані зі зменшенням продуктивності та віддачі від персоналу, відповідно зниження продуктивності і роботи команд [6, с. 7–8]. Соціальні наслідки зниження рівня привабливості організації, як роботодавця, та довіри до неї як зі сторони потенційних кандидатів, так і споживачів/клієнтів та морального рівня працівників, команд та всього колективу.

Висновки

Політика з управління рухом персоналу та рішення, пов'язані з її реалізацією, мають бути прогнозованими, ефективними та керованими, а процеси руху персоналу – доцільними та про-

зорими. Гармоніювати з загальною концепцією розвитку організації, її структурою, підсилювати її людський та управлінський потенціал. Управлінські рішення з руху персоналу мають бути економічно та соціально ефективні. Для цього потрібно вміти управляти процесами руху персоналу, розуміти та відслідковувати динаміку їх показників, знати закономірності, та на основі розуміння тенденцій впливати на них, моделювати та прогнозувати. Узагальнюючи, варто зазначити, що для розрахунків коефіцієнтів руху персоналу використовуються наступні показники: кількість прийнятих працівників в організацію, кількість звільнених працівників з організації, середньооблікова кількість працівників за відповідний період, загальна кількість прийнятих та звільнених працівників, кількість працівників, що звільнилися з організації (за мінусом неминуче звільнених), чисельність працівників зі стажем роботи в організації більше одного року, чисельність працівників, що були в списках організації протягом всього періоду (не менше 3 років), частка працівників і-й групи в чисельності вибитих з причин плинності до частки і-й групи в загальній кількості працівників, кількість осіб з певним стажем роботи, що залишили організацію, чисельність працівників, що змінили робочі місця всередині організації, за певні періоди. Які разом із запропонованими коефіцієнтами утворюють єдину систему коефіцієнтів оцінки руху персоналу. При цьому дана система коефіцієнтів є базовою і кожна організація може їх розширювати, доповнювати. На основі існуючих показників розраховувати свої власні коефіцієнти

у відповідності до власних потреб та наявних ресурсів (фінансових та людських) чи залучати зовнішніх консультантів. Розробивши систему коефіцієнтів, проводячи постійний збір та аналіз статистичних показників руху персоналу, ство-

рюється можливість зрозуміти загальну картину, тримати «руку на пульсі», приймати доцільні та ефективні управлінські рішення. Це робить управління більш ефективним та гнучким, а організація стає структурованою та стабільною.

Література

1. Балабанова, Л. В. Управління персоналом : Підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с. – ISBN 978-611-01-0181-3.
2. Веснин, В. Р. Управление персоналом : учебное пособие / В. Р. Веснин. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 240 с. – ISBN 5-482-00517-8.
3. Герасимов, Б. Н. Менеджмент персонала : учебное пособие / Б. Н. Герасимов, В. Г. Чумак, Н. Г. Яковлева. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2003. – 488 с. – (Серия «Учебники, учебные пособия»). – ISBN 5-222-03843-2.
4. Гетьман, О. О. Економіка підприємств : Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 488 с. – ISBN 966-364-177-0.
5. Хміль, Ф. І. Управління персоналом : Підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с. – ISBN 966-8226-31-3.
6. Красик, Антонина. Анализ эффективности вложений в персонал // Финансовая газета. Экспо: Международный финансовый еженедельник / учредитель: Министерство финансов Российской Федерации, ООО «Международная Медиа Группа». – 2009, Декабрь. – № 6. – С. 24–25.
7. Lawler III, E. E. HR Metrics and Analytics: Use and Impact / E. E. Lawler III, A. R. Levenson & J. W. Boudreau // Human Resource Planning. – 2004. – 27(4). – P. 27–35.
8. Rama Rao, V. S. Lateral movement within organization [Электронный ресурс] / V. S. Rama Rao. – 2008, July 29. – Режим доступа к статье : <http://www.citeman.com/3716-lateral-movement-within-organization/>

References

1. Balabanova, L. V.; Sardak, O. V. Personnel management. Textbook. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury, 2011. 468 p. ISBN 978-611-01-0181-3. (in Ukrainian)
2. Vesnin, V. R. Personnel management. Textbook. Moscow: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2008. 240 p. ISBN 5-482-00517-8. (in Russian)
3. Gerasimov, B. N.; Chumak, V. G.; Yakovleva, N. G. Personnel management. Textbook. Rostov-na-Donu: Feniks, 2003. 488 p. ISBN 5-222-03843-2. (in Russian)
4. Getman, O. O.; Shapoval, V. M. Enterprises economy. Textbook. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 2006. 488 p. ISBN 966-364-177-0. (in Ukrainian)
5. Hmil, F. I. Personnel management. Textbook. Kyiv: Akademvydav, 2006. 488 p. ISBN 966-8226-31-3. (in Ukrainian)
6. Krasik, Antonina. Efficacy investment analysis in personnel. *Financial newspaper. Expo: International financial weekly*. December, 2009, No. 6, p. 24–25. (in Russian)
7. Lawler III, E. E.; Levenson, A. R. & Boudreau, J. W. HR Metrics and Analytics: Use and Impact. *Human Resource Planning*, 2004, 27(4), p. 27–35.
8. Rama Rao, V. S. Lateral movement within organization. July 29, 2008 at <http://www.citeman.com/3716-lateral-movement-within-organization/>

Балабанюк Жанна Миколаївна – менеджер проектів, консалтингово-тренінгова компанія EQ Impact, докторант Міжрегіональної Академії управління персоналом м. Київ. Наукові інтереси: сучасні тенденції розвитку корпоративного управління, менеджмент персоналу в корпоративному та державному секторах, оцінка затрат та віддачі від персоналу, оцінка інвестицій в персонал, оцінка ефективності управлінських рішень з управління персоналом, сучасні підходи щодо руху персоналу організації.

Балабанюк Жанна Николаевна – менеджер проектов, консалтингово-тренинговая компания EQ Impact, докторант Межрегиональной Академии управления персоналом г. Киев. Научные интересы: современные тенденции развития корпоративного управления, менеджмент персонала в корпоративном и государственном секторах, оценка затрат и отдачи от персонала, оценка инвестиций в персонал, оценка эффективности управленческих решений по управлению персоналом, современные подходы к движению персонала организации.

Balabaniuk Zanna – Project Manager of the Consulting and Training Company EQ Impact, PhD of the Interregional Academy of Personnel Management (Kyiv, Ukraine). Research interests: present-day trends of the corporate management development, human resource management in the corporate and public sectors, the estimation of benefits and losses of personnel, investment evaluation to personnel, efficacy estimation of management solutions on personnel management, current attitudes to the personnel advance within an organization.



СУТНІСТЬ, ПІДХОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

Я. О. Захарова, С. Є. Захаров

*Донбаська національна академія будівництва і архітектури,
вул. Державіна, 2, м. Макіївка, Донецька область, Україна, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Отримана 25 березня 2011, прийнята 22 квітня 2011.

Анотація. У статті проаналізовано сучасне розуміння діяльності з управління знаннями. Показана відмінність між поняттями «знання» і «інформація». Розглянуто дефініцію поняття «управління знаннями», а також пропонується авторське визначення даного терміну. Виходячи з даного визначення виділені напрями в управлінні знаннями. Також розглянуті існуючі підходи до управління знаннями. Значна увага приділяється двом типам знань – явним і неявним. Пропонуються конкретні інструменти управління знаннями. Розглядається навчання в організації як метод управління знаннями. Показані характеристики організації, що навчається, а також наводиться визначення поняття «організація, що навчається». Особлива увага у даній статті приділяється також поняттям «соціальна мережа» і «соціальний капітал». Висвітлюється поняття тематичних співтовариств як одного з найбільш важливих способів розвитку соціальної мережі і як методу управління знаннями.

Ключові слова: знання, інформація, управління знаннями, організація, що навчається, соціальна мережа, соціальний капітал, тематичні співтовариства.

СУЩНОСТЬ, ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

Я. А. Захарова, С. Е. Захаров

*Донбасская национальная академия строительства и архитектуры,
ул. Державина, 2, г. Макеевка, Донецкая область, Украина, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Получена 25 марта 2011, принята 22 апреля 2011.

Аннотация. В статье проанализировано современное понимание деятельности по управлению знаниями. Показано различие между понятиями «знания» и «информация». Рассмотрена дефиниция понятия «управление знаниями», а также предлагается авторское определение данного термина. Исходя из данного определения выделены направления в управлении знаниями. Также рассмотрены существующие подходы к управлению знаниями. Значительное внимание уделяется двум типам знаний – явным и неявным. Предлагаются конкретные инструменты управления знаниями. Рассматривается обучение в организации как метод управления знаниями. Показаны характеристики обучающейся организации, а также приводится определение понятия «обучающаяся организация». Особое внимание в данной статье уделяется также понятиям «социальная сеть» и «социальный капитал». Освещается понятие тематических сообществ как одного из наиболее важных способов развития социальной сети и как метода управления знаниями.

Ключевые слова: знания, информация, управление знаниями, обучающаяся организация, социальная сеть, социальный капитал, тематические сообщества.

MAIN POINTS, METHODS AND INSTRUMENTS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT

Zakharova Iana, Zakharov Sergey

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derzhavina Str., Makiivka, Donetsk region, Ukraine, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Received 25 March 2011, accepted 22 April 2011.

Abstract. The paper has analyzed the contemporary comprehension of knowledge management activities. Distinction between the concepts of «knowledge» and «information» has been presented. The definition of the concept of «knowledge management» has been considered and the authors' definition of the term has been given. From above given definition, the trends at the knowledge management have been distinguished. The existing methods of the knowledge management have also been considered. The emphasis is on two types of knowledge – explicit and implicit ones. The specific knowledge management instruments have been proposed. The organization training has been considered as the knowledge management method. The features of a training organization have been given, as well as the definition of «a training organization». The particular attention has been also paid to the concepts of «social network» and «social capital». The concept of thematic communities has been exposed as one of the most important evolution modes of social networks and as the method of knowledge management.

Keywords: knowledge, information, knowledge management, training organization, social network, social capital, thematic communities.

Вступление

В современной экономике вновь созданная стоимость определяется не столько физическими ресурсами, сколько знаниями, которые проявляются в новых продуктах, в новых технологиях, в новых навыках, в новых отношениях с потребителями. В XXI веке знания являются доминирующим средством достижения высоких социально-экономических результатов. Традиционные факторы производства в современной экономике действуют только при условии эффективного использования знаний [1].

Эти знания проявляются в навыках и умениях людей и закрепляются в виде патентов, лицензий, организационных структур, методов взаимодействия предприятий и учреждений. В настоящее время управление знаниями является одним из решающих факторов социально-экономического развития.

Развитие теории управления знаниями привело к тому, что на современном этапе знания рассматриваются как главный ресурс не только на микро-, но и на макроуровне, а экономика наиболее развитых стран имеет название экономики знаний.

Однако в Украине все еще не существует единой концепции управления знаниями. Значительную роль в этом сыграло то, что многие IT-компании внесли свой смысл в это понятие, рассматривая только технологическую часть анализируемого понятия. Вследствие этого в сознании отечественного бизнес-сообщества как непосредственные продукты процесса управления знаниями закрепились лишь такие известные термины, как КИС, ERP, workflow и другие продукты автоматизации, что очень ограничивает взгляд на концепцию управления знаниями. В связи с этим тщательное рассмотрение самой теории управления знаниями в её истинном значении является крайне актуальным для Украины.

Анализ последних исследований

Тема управления знаниями развивалась в работах Д. Белла, М. Маклюэна, Й. Масуды, Э. Тоффлера, К. Эрроу, М. Полани, В. М. Глушкова, Ю. А. Шрейдера, Р. Ф. Гиляревского, Л. С. Козачкова, Р. Акскина, Д. МакКракен. Как самостоятельная отрасль менеджмента концеп-

ция «управления знаниями» рассматривалась в трудах таких авторов как К. Свейби (Швеция, скандинавский или европейский подход), К. Вииг (американский подход), И. Нонаки, Х. Такеучи (японский подход). Широкое распространение концепции «управления знаниями» во всех сферах деятельности, включая бизнес, науку, образование; формирование «технологий управления знаниями» как совокупности процессов, методов, приемов и программно-технологических средств для обеспечения свободной циркуляции знаний и их генерации отражено в работах таких авторов как: Т. Давенпорт, Л. Прусак, Д. Смит, К. Ньюэлл.

Цель статьи

Цель данной статьи состоит в том, чтобы осветить сущность управления знаниями, обосновать подходы к управлению знаниями в деятельности организаций и выявить инструментарий управления знаниями.

Основное содержание статьи

На современном этапе в Украине зачастую понятие «управление знаниями» приравнивают к информационно-технологической составляющей деятельности предприятий, связывая его с обеспечением интегрированного поиска информации и удобной работы с результатами поиска, с автоматической категоризацией информации, обеспечением возможности автоматически получать необходимую информацию и т. п. Отрицать такую составляющую в управлении знаниями, определенно, нельзя. Однако, общеизвестно, что управление знаниями – это работа не столько с информацией, сколько непосредственно со знаниями, а также с теми факторами, которые влияют на обмен знаниями и распространение их между сотрудниками (коммуникации, взаимодействия, культура доверия).

Разницу между информацией и знаниями Карл Вииг охарактеризовал так: «Знания состоят из истин и представлений, точек зрения и концепций, мыслей и предположений, методологий и ноу-хау. Мы накапливаем знания, организуем их, интегрируем и бережем в течение длительного времени, чтобы применить в конкретной ситуации. Информация состоит из

фактов и данных; мы последовательно применяем знание для интерпретации имеющейся информации, чтобы принимать решение» [2].

Далее остановимся на дефиниции понятия «управление знаниями». В научной литературе можно встретить различные определения. Наиболее удачными, на наш взгляд, являются следующие:

- управление знаниями – это систематические процессы, благодаря которым распознаются, создаются, сохраняются, распределяются и применяются необходимые для успеха организации знания (процессный подход);
- управление знаниями – это создание организационных, технологических и коммуникационных условий, при которых знания и информация будут способствовать решению стратегических и тактических задач организации (системный подход) [3].

Однако, на наш взгляд, для более точного выражения сути управления знаниями следует дать такое определение: управление знаниями – система действий, направленных на некоторую совокупность субъектов мыслительной деятельности с целью ее активизации, повышения эффективности, и практической реализации, сопровождающейся поиском, передачей, оценкой и применением знаний.

Данный взгляд подчеркивает такие аспекты, как коллективный характер управления знаниями, указывает на его более сложную природу.

В литературе выделены основные подходы к управлению знаниями, которые можно сгруппировать в четыре направления [4]:

1. Информационно-технологический подход – концентрируется на любых технологических решениях, которые дают возможность сохранять и распространять информацию.
2. Организационный подход – определяет, какой должна быть структура организации, чтобы процессы управления знаниями в ней стали максимально эффективными.
3. Экологический подход – рассматривает коммуникации людей, среду их взаимодействия и циркуляцию знания как единую систему.
4. Комбинированный подход.

Исходя из данного определения целесообразно, с нашей точки зрения, выделить следующие направления в управлении знаниями (УЗ):

- приращение знаний (процессы, связанные с обучением, поиском и оценкой знаний);
- межличностное взаимодействие (процессы распространения знаний, самоорганизации, самоуправления системы УЗ, когнитивная составляющая, неявные знания, сообщества практиков);
- информационные технологии в УЗ;
- управление творчеством (реализация, применение знаний).

К инструментарию управления знаниями можно отнести:

- программы обучения и повышения квалификации, наставничество, кураторство, командировки, УЗ-тренинги, навигация, кастомизация ресурсов знаний и информации;
- создание тематических сообществ, мероприятия по укреплению доверия и сплочения коллектива, корпоративные праздники, программы адаптации и т. п.;
- физическая среда офисов;
- обеспечение необходимыми ИТ-средствами (технологии доступа к информации; совместная работа групп и социально-ориентированное ПО; системы управления контентом; Web 2.0 инструменты; семантический веб; корпоративная память; порталы знаний и карты знаний).

Обучение как метод управления знаниями можно отнести и к явным, и к неявным знаниям. Забота об обучении, непрерывном повышении квалификации каждого – неперенный атрибут любой успешно действующей компании. Обучение персонала становится относительно самостоятельным фактором формирования инновационного климата фирмы, создает предпосылки для постоянной адаптации к постоянно меняющимся условиям, повышает ее конкурентоспособность.

Начало движению обучающихся организаций положил в 1990 г. Питер Сенге (Peter Senge), опубликовав работу «Пятая дисциплина» (The Fifth Discipline). В этой книге были изложены пять основных понятий, которые нужны организации и ее сотрудникам, чтобы стать обучающейся организацией (learning organization). Сенге определяет обучающуюся организацию как место, «в котором люди постоянно расширяют свои возможности создания результатов, к которым они на самом деле

стремятся, в котором возвращаются новые широкомасштабные способы мышления, в котором люди постоянно учатся тому, как учиться вместе» [5].

Пять основных понятий или дисциплин П. Сенге, относящихся к обучающимся организациям:

1. Личное мастерство.
2. Создание общего видения.
3. Командное обучение.
4. Когнитивные модели.
5. Системное мышление (это и есть пятая дисциплина, которая объединяет все предыдущие; это основная ось знаний и набор инструментов, которые позволяют людям видеть закономерности в сложных системах).

Дэвид Гарвин, профессор Школы бизнеса Гарвардского университета, дает следующее определение обучающейся организации: «Обучающаяся организация – это организация, умеющая создавать, приобретать и распространять знания и изменяющая свое поведение в соответствии с новой информацией, оригинальными мнениями и современными моделями мышления» [6].

Создание и развитие социальных сетей в компании используется в большей степени для управления неявными знаниями. *Социальная сеть* – это связи между людьми, которые знают друг друга и оказывают друг другу помощь независимо от должностного статуса, места работы и профессии (*сеть поддержки*). Под социальными сетями часто понимают также группы, которые формируются для обсуждения той или иной темы и общей проблемы (communities of practice, или *тематические сообщества*) [7]. Наконец, в самом широком смысле, социальной сетью можно назвать всю совокупность контактов, круг знакомств менеджера (*коммуникативная сеть*).

Уровень развития социальной сети можно определить с помощью социального капитала. Можно сказать, что если человеческий капитал – это качество самих сотрудников, то социальный капитал – это качество отношений между ними. То есть можно утверждать, что чем выше качество отношений между сотрудниками, тем лучше происходит обмен неявными знаниями. Социальный капитал облегчает взаимодействие подразделений компании, снижая

вероятность конфликтов по поводу ресурсов. Он позволяет сотрудникам обмениваться знаниями и передавать их компании, повышает эффективность работы межфункциональных команд, облегчает удержание наиболее ценных для компании сотрудников [8].

Жанин Нахает из Оксфордского университета и Сумантра Гошал из Лондонской школы бизнеса предложили следующее определение социального капитала – это «сумма реальных и потенциальных ресурсов, существующих, доступных и извлекаемых из сети взаимоотношений человека или социальной единицы» [2].

Фрэнсис Фукуяма отмечает: «Чтобы сети действительно были способны преуспеть в создании порядка, они неизбежно должны зависеть от неформальных норм, занимающих место формальной организации, – другими словами, от социального капитала» [9].

Социальный капитал важен для определенных секторов и определенных форм сложного производства именно потому, что обмен, основанный на неформальных нормах, может устранить внутренние расходы на координацию для больших иерархических организаций, также как и внешние расходы на ведение переговоров при более удаленных рыночных взаимодействиях. Потребность в неформальном, основанном на нормах обмене, становится более важной, по мере того как товары и услуги становятся более сложными, трудно поддающимися оценке и дифференциации. Возрастающая важность социального капитала особенно заметна при переходе от производства, основанного на низком доверии, к производству, основанному на высоком доверии.

Арсенал инструментов управления социальным капиталом достаточно широк, причем все они требуют комплексного применения. Начинать следует с разработки или пересмотра *системы корпоративных ценностей*. Организационная культура должна поощрять открытое обсуждение проблем компании, уважение к мнению других, желание и умение работать в команде, содействие развитию коллег и подчиненных. При рекрутинге персонала особое зна-

чение должно придаваться соответствию отбираемых кандидатов, этим ценностям корпоративной культуры. В лидерах необходимо развивать открытость, эмоциональный интеллект, навыки фасилитации и коучинга.

Одним из мощных инструментов развития неявных знаний (и развития социальных сетей) является создание тематических сообществ – групп сотрудников, которых объединяет озабоченность общей проблемой, общий интерес к какой-либо теме, и которые углубляют свои экспертные знания и понимание проблем в данной области, постоянно обмениваясь информацией и мнениями друг с другом. Они строятся на основе добровольного участия, поверх иерархических, функциональных и географических границ. В отличие от проектных команд, эти сети невозможно назначить, но можно их «выращивать» [10].

Программное обеспечение касается управления явными знаниями, а также внешними и внутренними информационными потоками в организации.

Выводы

Современная бизнес-среда требует осознания важности управления знаниями для организаций. В Украине по рассмотренным причинам все еще не существует единой концепции управления знаниями, в связи с чем тщательное рассмотрение самой теории управления знаниями в её истинном значении является крайне актуальным.

Проанализировав разные подходы к определению понятия управления знаниями, предлагается авторское определение этого термина. На основании рассмотренных направлений в управлении знаниями, приведен упорядоченный перечень конкретных инструментов управления знаниями.

Комплексное использование представленных подходов и инструментов управления знаниями позволит организациям значительно интенсифицировать процесс создания стоимости и адаптации к вызовам внешней среды.

Литература

1. Эндерсхейм, Элизабет Хаас. Лучшие идеи Питера Друкера / Э. Эндерсхейм; пер. с англ. под ред. А. А. Чернова. – СПб. : Питер, 2008. – 384 с. : ил. – (Серия «Теория менеджмента»). – ISBN 978-5-91180-642-2.
2. Как превратить знания в стоимость: Решения от IBM Institute for Business Value / Составители: Эрик Лессер, Лоренс Прусак; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 248 с. – ISBN 5-9614-0265-7.
3. Харрингтон, Дж. Совершенство управления знаниями / Харрингтон Дж., Воул Ф. – М. : «Стандарты и качество», 2008. – 272 с. – ISBN 978-5-94938-062-8.
4. Мариничева, М. К. Управление знаниями на 100 %: Путеводитель для практиков / М. К. Мариничева. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 320 с. – ISBN 978-5-9614-0710-5.
5. Сенге, Питер. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге. – СПб. : Издательство «Олимп-Бизнес», 2009. – 448 с. – ISBN 978 5 9693 0149-8.
6. Управление знаниями / пер. с англ. [Т. Гутникова]. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 207 с. – (Серия «Классика Harvard Business Review»). – ISBN 5-9614-0391-2.
7. Галкин, Д. В. Внутрикорпоративные коммуникации: инструменты управления знанием [Электронный ресурс] / Д. В. Галкин. – Доступ к статье : <http://pr.tsu.ru/articles/146/>
8. Шевчук, Г. М. Распространение знаний в социальных сетях / Г. М. Шевчук, С. Е. Захаров // Межвузовский сборник научных трудов студентов, магистров, аспирантов и соискателей / Под общ. ред. д.э.н., проф. В. В. Дорофиенко. – Донецк : ДонГУУ ; Макеевка : ДонНАСА, 2007. – Выпуск 6. – С. 407–409.
9. Фукуяма, Фрэнсис. Великий разрыв / Ф. Фукуяма. – М. : АСТ, 2008. – 480 с. – ISBN 978 5-17-015467-8.
10. Нестик, Тимофей. Развивать организацию через развитие социальных сетей: роль кадровой службы [Электронный ресурс] / Тимофей Нестик. – Режим доступа до статті : <http://www.hr-portal.ru>

References

1. Endersheim, Elizabet Haas; Translated from English by A. A. Chernov. Peter Drucker's best ideas. St. Peterburg: Piter, 2008. 384 p. ISBN 978-5-91180-642-2. (in Russian)
2. How to turn knowledge into cost: Solutions by IBM Institute for Business. Composed by Eric Lesser and Laurence Prusak. Moscow: Alpina Biznes Buks, 2006. 248 p. ISBN 5-9614-0265-7. (in Russian)
3. Harrington, G.; Voul, F. Knowledge control perfection. Moscow: «Standarty i kachestvo», 2008. 272 p. ISBN 978-5-94938-062-8. (in Russian)
4. Marinicheva, M. K. 100 per cent knowledge control. Guide for practitioners. Moscow: Alpina Biznes Buks, 2008. 320 p. ISBN 978-5-9614-0710-5. (in Russian)
5. Senge, Piter. The fifth discipline. Art and practice of self-training organization. St. Peterburg: Izdatelstvo «Olimp-Biznes», 2009. 448 p. ISBN 978 5 9693 0149-8. (in Russian)
6. On knowledge management. Translated from English by T. Gutnikova. Moscow: Alpina Biznes Buks, 2006. 207 p. ISBN 5-9614-0391-2. (in Russian)
7. Galkin, D. V. Intracorporative communications: knowledge control instruments at <http://pr.tsu.ru/articles/146/>. (in Russian)
8. Shevchuk, G. M.; Zaharov, S. E. Knowledge dissemination in social networks. *Interinstitutional compendium of works by undergraduates, masters, postgraduates and competitors*. Donetsk: DonGUU; Makiiivka: DonNASA, 2007, Vol. 6, p. 407-409. (in Russian)
9. Fukuyama, Frensis. Great gap. Moscow: AST, 2008. 480 p. ISBN 978 5-17-015467-8. (in Russian)
10. Nestik, Timofei. Organizational advance via social networks development: personnel service function at <http://www.hr-portal.ru>. (in Russian)

Захарова Яна Олександрівна – аспірант кафедри менеджменту організацій Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Наукові інтереси: управління знаннями.

Захаров Сергій Євгенійович – к.держ.упр., доц. кафедри менеджменту організацій Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Наукові інтереси: управління знаннями.

Захарова Яна Александровна – аспирант кафедры менеджмента организаций Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научные интересы: управление знаниями.

Захаров Сергей Евгеньевич – к.н.гос.упр., доц. кафедры менеджмента организаций Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научные интересы: управление знаниями.

Zakharova Iana – a postgraduate of the Organization Management Department of the Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Research interests: knowledge management.

Zakharov Sergey – PhD (Management), an Assistant Professor of the Organization Management Department of the Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Research interests: knowledge management.



ШЛЯХИ СТВОРЕННЯ ПРЕС-СЛУЖБИ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

І. В. Точонов

*Донбаська національна академія будівництва і архітектури,
вул. Державіна, 2, м. Макіївка, Донецька область, Україна, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Отримана 25 березня 2011, прийнята 22 квітня 2011.

Анотація. У статті розглянуто проблему створення у вищих навчальних закладах прес-служби та її функціях. Автор виділяє основні напрямки роботи прес-служби ВНЗ, через реалізацію яких планується просування ВНЗ як бренду, висвітлені цілі роботи прес-служби, основні функціональні напрямки, методи та технології, які використовуються. Виділені цільові аудиторії, з якими повинні постійно спілкуватись співробітники прес-служби вищих навчальних закладів, забезпечуючи надходження позитивної інформації до зацікавлених осіб через співробітництво із засобами масової інформації. Особливої уваги заслуговує ефективна система взаємодії прес-служби ВНЗ із ЗМІ, яка дозволить звести нанівець можливість розповсюдження помилкової, несвоєчасної і некоректної інформації про заклад освіти. Висвітлені питання тестування реклами, ефективності рекламних повідомлень вищого навчального закладу та зворотного зв'язку.

Ключові слова: прес-служба, вищий навчальний заклад, засоби масової інформації.

ПУТИ СОЗДАНИЯ ПРЕСС-СЛУЖБЫ В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

И. В. Точенов

*Донбасская национальная академия строительства и архитектуры,
ул. Державина, 2, г. Макеевка, Донецкая область, Украина, 86123.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Получена 25 марта 2011, принята 22 апреля 2011.

Аннотация. В статье рассмотрена проблема создания в высших учебных заведениях пресс-службы и ее функций. Автор выделяет основные направления работы пресс-службы вуза, через реализацию которых планируется продвижение вуза как бренда, освещены цели работы пресс-службы, основные функциональные направления, используемые методы и технологии. Выделены целевые аудитории, с которыми должны постоянно общаться сотрудники пресс-службы высших учебных заведений, обеспечивая поступление позитивной информации к заинтересованным лицам через средства массовой информации. Особого внимания заслуживает эффективная система взаимодействия пресс-службы вуза со СМИ, которая не позволит распространиться ошибочной, несвоевременной и некорректной информации об учебном заведении. Рассмотрены вопросы тестирования рекламы, эффективности рекламных сообщений высшего учебного заведения и обратной связи.

Ключевые слова: пресс-служба, высшее учебное заведение, средства массовой информации.

WAYS OF PRESS SERVICE ORIGINATING AT UNIVERSITIES

Tochenov Igor

Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,

2, Derzhavina Str., Makiivka, Donetsk region, Ukraine, 86123.

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Received 25 March 2011, accepted 22 April 2011.

Abstract. The paper deals with problem of the press service originating at universities, including its functions. The author has distinguished the principle press service activities of a university via realization of which the University promotion has been planned like a brand, the press service activity purposes, principle functional trends, employed methods and basic processes have been exposed. The target audiences which the officers of Universities press service have to communicate with permanently have been distinguished, providing the positive information income to the interested people by means of mass media. The effective system of interaction of the University press service with mass media enabling to widespread of mistaken, untimely and incorrect data of a University is noteworthy. The problems of testing, advertisement and advertisement messages efficacy of a University and its feedback have been considered in the paper.

Keywords: press service, university, mass media.

Вступ

Сучасне становище у галузі вищої освіти в Україні характеризується наявністю високої конкуренції між навчальними закладами за залучення абітурієнтів. Враховуючи той факт, що кількість потенційних студентів знизилась із-за, так званої «демографічної ями», що вплинуло на зниження народжуваності у кризові 90-і роки ХХ століття, на підрозділи, які забезпечують зв'язки з громадськістю у ВНЗ, покладається особлива відповідальність.

Гострота проблеми зумовлює пильну увагу до неї з боку громадськості. Останнім часом в Україні питанням впливу на суспільну думку у своїх працях приділяли увагу такі українські вчені сьогодення як Дорофійенко В. В., Долгальова О.В., Беззубко Л. В., Гончарова Л. О. Серед російських теоретиків цим питанням займалися Гнетньов А. І., Філь М. С., Овчинников Н. А., Малкін Е. Б., Сучков Е. Б., Василик М. А. та ін.

Основна частина

Наукові дослідження створюють передумови для успішного пошуку шляхів удосконалення механізмів впливу на суспільну думку. Реалізація цих передумов потребує критичного усвідомлення існуючого теоретичного і практично-

го обсягу знань та розробки на цій основі підходів до удосконалення механізмів управління суспільною думкою на рівні вищих навчальних закладів.

Прес-служба у цьому процесі займає особливе місце, тому що повинна здійснювати наступні основні напрямки роботи:

- формування іміджу ВНЗ;
- інформування абітурієнтів та їх батьків про діяльність ВНЗ і про існуючі освітні продукти з використанням ЗМІ;
- створення сприятливого інформаційного фону для здійснення проектів навчального закладу;
- взаємодія з іншими підрозділами ВНЗ, які здійснюють зв'язки з громадськістю.

У вітчизняній практиці нерідкі випадки, коли на прес-службу покладається широкий комплекс обов'язків розвитку бранда ВНЗ та просування його на ринку освітніх послуг.

При цьому основна мета прес-служби повинна полягати у координації зусиль різноманітних підрозділів ВНЗ з формування іміджу та просуванню різних освітніх продуктів, особливо тих, що в силу свого інноваційного характеру ще не користуються попитом у повному обсязі потенційним споживачем.

Так, до функцій прес-служби (ПС) вищого навчального закладу, на наш погляд, повинен

відноситись наступний спектр повноважень:

- розробка (доробка) та координація фірмового стилю навчального закладу, створення іміджевої продукції;
- розробка широкого спектру модулів інформаційних матеріалів, орієнтованих на особливості сприйняття різноманітних категорій споживачів освітніх послуг;
- збір інформації та регулярне оновлення офіційного сайту навчального закладу, а також удосконалення його візуального обліку, структури та контенту;
- оформлення внутрішнього інтер'єру навчальних корпусів ВНЗ;
- використання можливостей зовнішніх і корпоративних ЗМІ у якості універсального інструменту PR;
- проведення, за допомогою студентів відповідних спеціальностей, соціологічних досліджень різного рівня складності з метою виявлення очікувань цільової аудиторії та характеру результатів, які досягаються;
- укріплення репутації ВНЗ через організацію і проведення практик для студентів у державних, комерційних і суспільних організаціях з видачею відповідних сертифікатів, що полегшить подальше працевлаштування за фахом;
- організація презентації нових продуктів та послуг, участь у фахових виставках, у тому числі регіонального масштабу;
- організація та просування власного видання ВНЗ на ринку, з відокремленням цього напрямку в окрему програму з обов'язковим висвітленням у ЗМІ;
- робота по встановленню, укріпленню та підтримці контактів з органами законодавчої і виконавчої влади, ЗМІ, комерційними та суспільними організаціями.

Кількість функціональних напрямків та масштабність діяльності прес-служби може залежати від достатньої ресурсної бази і конкретних цілей, які ставляться даному підрозділу ректоратом.

Одним з актуальних методів роботи прес-служби є розвиток бранда в інформаційному просторі. При цьому, наряду з ненав'язливою прямою рекламою рекомендуємо використовувати технології непрямого просування, до яких відносять наступні напрямки:

- участь викладачів та співробітників ВНЗ у ЗМІ в якості постійних експертів з суспільно-політичної та економічної проблематики;
- періодичне згадування ВНЗ у списку найбільш престижних вищих навчальних закладів України за версіями різноманітних ЗМІ та суспільних організацій (рейтинги) з урахуванням специфіки і територіального розташування;
- участь викладачів навчального закладу у дискусійних передачах на радіо і телебаченні;
- розповсюдження відомостей з програм міжнародного співробітництва та проекти, які реалізуються спільно з органами влади та бізнес-структурами;
- розповсюдження інформації через канали неформального спілкування, такі як: агітаційна сітка та блогосфера.

Співробітники ВНЗ для ефективної роботи ПС повинні чітко розуміти, з якими цільовими групами вони взаємодіють і які технології роботи найбільш актуальні у роботі з ними. Однією з розповсюджених помилок ПС ВНЗ є те, що до своєї цільової аудиторії вона відносить лише абітурієнтів та їх батьків. Цей підхід значно обмежує потенціал зв'язків з громадськістю та послаблює PR-ефект від заходів, що реалізуються.

На наш погляд перелік цільових аудиторій (діалогові групи), з якими повинна взаємодіяти ПС вищого навчального закладу складається з наступних:

- абітурієнти – школярі;
- абітурієнти – дорослі;
- громадськість в обличчі батьків абітурієнтів, «лідерів думок» та інших груп;
- роботодавці;
- представники органів державної влади та управління;
- засоби масової інформації;
- конкуренти;
- контрагенти ВНЗ – партнери по освітянському бізнесу.

Ознайомившись з наведеним переліком, можна побачити, що практично кожен напрямок діяльності розрахований на декілька цільових аудиторій. У зв'язку з цим найбільш правильним рішенням буде диференціація форм і каналів передачі однієї і той же інформації.

Для досягнення максимального ефекту кожен з напрямків доцільно закріпити за конкретним відділом, або кількома підрозділами ВНЗ, які надаватимуть допомогу ПС у реалізації зазначених проєктів і зборі інформації.

Серед багатьох функцій, які можна вважати притаманними сучасній ПС, вважаємо доцільним виділити основні з точки зору функціональної визначеності:

- визначення комунікаційної політики ВНЗ і контроль за її здійсненням;
- організація інформаційного забезпечення діяльності закладу освіти та надання ЗМІ відомостей про діяльність ВНЗ.

При цьому співробітники прес-служби повинні ефективно вирішувати наступні задачі:

- організація прес-конференцій, брифінгів, «круглих столів», інтерв'ю, зустрічей з представниками навчального закладу з журналістами;
- підготовка та розповсюдження у засобах масової інформації матеріалів, пов'язаних з діяльністю ВНЗ (новин, прес-релізів, відеороликів, інформаційних повідомлень і т. ін.);
- взаємодія зі ЗМІ з метою забезпечення об'єктивного і всебічного висвітлення діяльності ВНЗ.

Виходячи з цих цілей, прес-служба має прагнути до всебічної розбудови комунікаційних зв'язків із ЗМІ шляхом надання актуальної та вірогідної інформації про діяльність ВНЗ та збільшення кількості лояльних журналістів. Для досягнення цієї мети на території закладу регулярно повинні проводитись заходи для преси, які ефективні лише за умов певної періодичності їх проведення, навіть якщо у даному періоді часу немає ніяких визначних інформаційних приводів.

Особлива увага у вищому навчальному закладі повинна приділятися розвитку власного бренду за трьома основними напрямками:

- PR ректора і науково-педагогічного складу Академії;
- популяризація історії Академії;
- виявлення факторів, які виділяють Академію серед конкурентів, та просування цих положень через ЗМІ.

Таким чином, наведена вище схема роботи з цільовою аудиторією за допомогою встановлення мети більш високого рівня набуває концептуальну завершеність.

Під час роботи прес-служба ВНЗ повинна прагнути до створення ефективної системи взаємодії із ЗМІ, яка дозволить звести нанівець можливість розповсюдження помилкової і критиканської інформації. Для цього необхідно зробити контакти з журналістами більш оперативними, щоб будь-який співробітник ЗМІ мав можливість швидко і легко перевірити будь-які відомості, які викликають його професійні зацікавлення, або отримати офіційний коментар. Природною є неможливість повного контролю ЗМІ, але регулювання їх значного сегменту за рахунок підвищення якості взаємодії цілком можливо.

Провівши аналіз роботи прес-служб ВНЗ України, можна виділити наступні типові помилки:

- підготовка нецікавого прес-релізу;
- запрошення до співробітництва журналістів, які не зацікавлені у тематиці заходу, який проводить ВНЗ;
- несвоєчасне надання інформації;
- помилкове визначення цільової аудиторії (вихід матеріалів у нецільовому виданні).

Після розробки і впровадження стратегічних і тактичних планів ВНЗ щодо популяризації (реклами) власного бренду, наступним кроком має бути отримання прес-службою та відділом маркетингу зворотного зв'язку, тобто визначення ефективності комунікації. Багато уваги при визначенні ефективності приділяється рекламі, тому що це значна і недешева компанія.

Чотири елементи вважаються важливими для ефективності рекламних повідомлень – це: обізнаність, перевага, зацікавлення та задоволення. Існує безпосередній взаємозв'язок між лояльністю до бренду і обізнаністю про нього; виявляється, що перевага є одним з кращих факторів, що свідчать про ефективність майбутніх продажів (у нашому випадку – залучення абітурієнтів), оскільки оцінка переваг на 97 % відповідає показникам успіху продажів; інтерес явно співвідноситься з симпатією, а задоволення вважається гарним індикатором для попереднього тестування реклами. Для визначення ефективності реклами можна використовувати наступні технічні прийоми:

- тестування, яке проводиться до початку рекламної компанії (попереднє тестування);
- повернення купонів або запити;
- тестування, яке проводиться після рекламної компанії;

– тести на пізнавання та пригадування з підказкою і без підказок.

При цьому ефективність реклами вищого навчального закладу можна протестувати за допомогою лабораторних технологій або у реальних умовах.

Висновок

Діяльність прес-служби ВНЗ багатогранна і залежить від потреб сучасного суспільства та

впливу нових трендів. У даному випадку важливі динамічність розвитку навчального закладу, відповідність рівня освіти українським та європейським стандартам, освіта за фахом, які користуються попитом у роботодавців. Таким чином, основна задача прес-служби полягає у тому, щоб виділити переваги певного ВНЗ та акцентувати на них увагу суспільства в умовах просування організації на ринку послуг вищої освіти і підвищення кваліфікації у висококонкурентному середовищі.

Література

1. Дорофієнко, В. В. Розвиток бізнес-освіти в регіоні – основа сталого розвитку підприємств малого бізнесу / В. В. Дорофієнко, В. Т. Лагно // *Materialy IV Miedzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Nowoczenych naukowych osiagniec – 2008»*. – Przemysl : Nauka i studia, 2008. – Тум 7. Ekonomiczne nauki. Panstwowy zarzad. – С. 42–44.
2. Дорофієнко, В. В. Проблеми формування та реалізації національної інноваційної системи України / В. В. Дорофієнко // Роль менеджмент-освіти в контексті розвитку механізмів державного управління соціально-економічним розвитком регіону : V всеукраїнська науково-практична конференція (м. Слов'янськ, 22-24 квітня 2008 року) / під заг. ред. В.В. Дорофієнка. – Донецьк : ДонДУУ, 2008. – С. 3–9.
3. Долгальова, О. В. Майбутнє України: стратегія поступу / О. В. Долгальова, колектив співавторів. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2008. – 304 с.
4. Гнетнёв, А. И. Современная пресс-служба : учебник / А. И. Гнетнёв, М. С. Филь. – Ростов н/Д : Феникс, 2010. – 414 с.
5. Блайд, Джим. Маркетинговые коммуникации: Что? Как? И почему? / Блайд Джим; Пер. с англ. – Днепропетровск : Балнс-клуб, 2004. – 368 с.
6. Уилсон Обри. Аудит маркетинга / Уилсон Обри ; Пер. с англ. – Днепропетровск : Балнс-клуб, 2003. – 368 с.
7. Формирование и использование инвестиционно-инновационного потенциала в регионе : Монография / В. В. Дорофиенко, Л.В. Беззубко, Г. И. Сорокуров [и др]. – Донецк : СПД Куприянов, 2008. – 204 с.
8. Концепция качества трудовой жизни в системе гуманизации труда (Новые подходы к социальному менеджменту) : Монография / В. В. Дорофиенко, В. Н. Гончаров, М. С. Радомская, О. В. Бундуков. – Донецк : СПД Куприянов, 2008. – 220 с.
9. Гончарова, Л. О. Трудовий і кадровий потенціали : Монографія / Л. О. Гончарова, Л. В. Беззубко. – Донецьк : Норд-прес, 2008. – 201 с.

References

1. Dorofienko, V. V.; Lagno, V. T. Development of regional business training is the foundation of the stable evolution of small business enterprises. *Materialy IV Miedzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Nowoczenych naukowych osiagniec – 2008»*. Тум 7. Ekonomiczne nauki. Panstwowy zarzad. Przemysl: Nauka i studia, 2008, p. 42–44. (in Ukrainian)
2. Dorofienko, V. V. Problems of forming and realization of national innovative system of Ukraine. *Management training function in the context of the state administration mechanisms development of social and economic regional evolution. In the works of the Fifth Research-and Investigation Conference (Slovjansk, Ukraine, April, 22–24, 2008)*. Ed. V. V. Dorofienko. Donetsk: DonDUU, 2008, p. 3–9. (in Ukrainian)
3. Dolgalova, O. V.; et al. The future of Ukraine: evolution strategy. Donetsk: TOV «Jugo-Vostok, Ltd», 2008. 304 p. (in Ukrainian)
4. Gnetnev, A. I.; Fil, M. S. Contemporary press-service. Textbook. Rostov n/D: Feniks, 2010. 414 p. (in Russian)
5. Blythe, Jim. Essentials of marketing communications. Dnepropetrovsk: Balans-klub, 2004. 368 p. (in Russian)
6. Wilson, Aubrey. The Marketing Audit. Dnepropetrovsk: Balans-klub, 2003. 368 p. (in Russian)
7. Dorofienko, V. V.; Bezzubko, L.V.; Sorokurov, G. I. et al. Forming and application of investment and innovative potential in a region. Monograph. Donetsk: SPD Kupriianov, 2008. 204 p. (in Russian)
8. Dorofienko, V. V.; Goncharov, V. N.; Radomskaia, M. S.; Bundukov, O. V. The concept of labour activities in the system of labour humanization (The latest approaches to social management. Monograph. Donetsk: SPD Kupriianov, 2008. 220 p. (in Russian)
9. Goncharova, L. O.; Bezzubko, L. V. Labour and personnel potentials. Monograph. Donetsk: Nordpres, 2008. 201 p. (in Ukrainian)

10. Беззубко, Л. В. Методологические основы государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений : Монография / Л. В. Беззубко, О. М. Вольская. – Донецк : Норд компьютер, 2010. – 123 с.
10. Bezzubko, L. V.; Volskaya, H. M. Processing fundamentals of state administration and management of social and labour relations. Monograph. Donetsk: Nord kompiuter, 2010. 123 p. (in Russian)

Точонов Игорь Викторович – к.э.н., доцент кафедры менеджменту організацій Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Наукові інтереси: господарська діяльність суб'єктів малого бізнесу, що працюють в будівельній галузі.

Точенов Игорь Викторович – к.э.н., доцент кафедры менеджмента организаций Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научное направление: хозяйственная деятельность субъектов малого бизнеса, работающих в строительной отрасли.

Tochenov Igor – PhD (Economics), an Assistant Professor of the Organization Management Department of the Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Research interests: economic activities of small enterprises operating at the civil engineering industry.

