

процесів у сфері регулювання ринку медичних послуг до органів ЄС, що проявиться вже в недалекому майбутньому у конвергенції національних моделей охорони здоров'я, а також гармонізації національних законодавств, з метою уніфікації та стандартизації надання медичних послуг громадянам ЄС.

Список використаних джерел:

1. Wallace H., Wallace W. Policy making in the European Union 4th edition//Oxford University Press 2000 – P.267-292.
2. Bartolini S. Exit options, Boundary Building and Political Structuring/ European University institute Working Papers, No SPS 98/1 (Florence: European University Institute), 1998.
3. Putnam, R. D. Diplomacy and Domestic Politics: The Logic of Two-Level Games, International organization, 43/2: 427-60, 1988.
4. Evans P.B., Jacobson H.K. and Putnam R.D. Double-Edged Diplomacy: International Bargaining and Domestic Politics (Berkeley: university of California Press), 1993.
5. Marks G., Hooghe L., Blank K. European Integration from the 1980s: State-Centric v. Multi-level Governance, Journal of Common Market Studies, 34/3: 341-78, 1996.
6. Abeles, M. En attente d'Europe (Hachette: Paris), 1996.
7. Dr.med. Elke Jakubowski Health care systems in the EU. Directorate-General for Research//Division for Policies on Social Affairs, Women, Health and Culture, Luxemburg, 1998 – p. 9-27.
8. Health at a Glance: Europe 2010, OECD Publishing. – p. 104-106
9. Ben Duncan Health policy in the European Union: how it's made and how to influence it// BMJ, Brussels, Belgium, VI. 324, April ,2002.
10. Is a European healthcare policy emerging? //BMJ Brussels, Belgium, 2002, VI. 323 ,4 August, 2001.
11. Together for Health: A Strategic Approach for the EU 2008-2013 COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES Brussels, 23.10.2007

УДК 334.716:568.155

ОБНЯВКО О.В., к.е.н., доцент
САБАДИРЬОВА А.Л., к.е.н., доцент
Одеський державний економічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Світова ринкова економіка має чітко виражену корпоративну спрямованість, а глобальний ринок є ринком корпорацій. Ефективність корпоративних структур в світовій практиці забезпечується на основі інвестиційних ресурсів та інноваційної діяльності. Проте, корпоратизація промисловості в кожній країні пов'язана з конкретними економічними та соціальними умовами, основними з яких є відносини власності та пов'язані з ними внутрішні корпоративні зв'язки, методи та прийоми корпоративного управління. Корпоративна форма власності в постіндустріальних країнах світу витісняє приватну, віддає переваги інноваційному розвитку виробництва. Аналіз досвіду діяльності підприємств корпоративної власності в Україні, проведений інститутом економіки та прогнозування НАН України, показує загальну тенденцію: хоча підприємства державної та державно-корпоративної власності займають тільки 2% у загальній кількості промислових підприємств, саме вони характеризуються найвищою активністю майже за всіма напрямками інноваційної діяльності [1, с. 389]. Особливий інтерес викликають моделі механізмів організації і координації корпоративного управління, що використовуються на промислових підприємствах України, основними елементами яких є інтелектуальний, людський, соціальний капітал, структура акціонерного капіталу, корпоративне право, корпоративна культура, нормативне та інформаційне забезпечення тощо.

Функціонування підприємства, організація і координація управління його елементами (підрозділами) забезпечується через внутрішній економічний механізм. Згідно з загальноприйнятим підходом у вітчизняній економічній літературі, економічний механізм діє через економічні інтереси та складається з комплексу економічних способів, методів, нормативів, показників, за допомогою яких реалізуються об'єктивні економічні закони. Традиційно вважається, що структура цього механізму визначається через: організаційно-технічну систему або формування вертикальних зв'язків між підрозділами та адміністративним центром і горизонтальних зв'язків між окремими підрозділами; систему планування діяльності підприємства; систему оцінки та контролю за результатами діяльності підрозділів; установавання матеріальної відповідальності підрозділів; дію мотиваційного механізму функціонування.

Зв'язок проблеми побудови системи внутрішньоекономічного механізму з важливішими науково-практичними завданнями складається в тому, що питання вивчення наукових засад удосконалення цієї системи є передумовою усунення суттєвих недоліків існуючої практики з метою подальшого удосконалення управління підприємствами. Проблема створення чіткої та цілеспрямованої системи внутрішньогосподарського

економічного механізму підприємства досі не вирішена, хоча її вирішенню присвячені праці таких відомих вітчизняних дослідників-класиків, як Е.К. Смирницький, І.М. Сирожин, М.Г. Твердохліб, Б.І. Валусев.

Актуальність цієї проблеми також обумовлена публікаціями в останні десятиліття, в яких обґрунтовується доцільність перенесення в нашу практику західних концепцій управлінського обліку і менеджменту, які розглядаються як альтернатива традиційній системі управління і містять положення про необхідність створення в підприємствах центрів прибутку, доцільність використання умовно-розрахункових і трансфертних цін тощо [2, с. 25-57; 3, с. 318-322; 4, с.42; 8, с. 11].

Проте, як справедливо зазначає найбільш послідовний критик ринкових внутрішньогосподарських відносин Б.І. Валусев, наявність такого підходу – вже третій, сучасний етап даремних спроб створити штучний внутрішній економічний механізм підприємства на основі використання ринкових відносин за допомогою запозичення закордонних методик управління без їх належної критичної оцінки. У той же час, Б.І. Валусев в своїх публікаціях обґрунтовано і переконливо зазначає, що ідеї вживання трансфертних цін, рахункових чеків, застосування для оцінки роботи підрозділів показників реалізації, умовного прибутку, рентабельності та інших елементів ринкових відносин від самого початку неминуче приречені на невдачу, оскільки принципово вони нічим не відрізняються від тих концепцій, що не змогли реалізуватись в нашій країні в практиці діяльності підприємств у 30-х та 60-х роках ХХ століття [5, с. 18-30; 6].

Перший невдалий досвід запровадження ринкових відносин у внутрішньогосподарському управлінні був отриманий в умовах експерименту, що почався наприкінці 20-х минулого століття на підприємствах бувшого СРСР і в 1932 році був припинений, в період якого виробничим цехам видавалися внутрішньо заводські товарно-розрахункові чеки, за допомогою яких цехи сплачували матеріальні ресурси та вироби, отримані з попередніх стадій технологічного процесу, а за здану на склад готову продукцію цехи одержували дохід у вигляді тих самих чеків [7, с. 66; 9, с. 25-57; 10, с. 67-69]. Теоретичним підґрунтям, що визначило практичну спрямованість основних конкретних рішень, була концепція, що єдність принципів ведення господарського розрахунку підприємства і внутрішньозаводського госпрозрахунку припускала правомірність використання усередині підприємства механізму товарно-грошових відносин. Після відміни використання товарно-розрахункових чеків було знову поновлено практику оцінки діяльності виробничих підрозділів за показником цехової собівартості, що тривала аж до введення у 1965 р. нової системи планування та економічного стимулювання.

Саме з 1965 року в період економічної реформи 1965-1970 років почалась друга хвиля аналогічних спроб продажу деталей і вузлів усередині підприємства за умовно-розрахунковими цінами, яка також закінчилась безрезультатно, хоча в цілому нова система планування та економічного стимулювання дала певний імпульс розвитку економіки підприємств. В основі реформи була концепція «наскрізних» показників, тобто ідея розгортання системи економічних показників підприємства до рівня виробничих підрозділів, цехів. Основними оціночними показниками були встановлені реалізація, прибуток, рентабельність. Відмінності другої спроби втілити ринковий внутрішній механізм товарно-грошових відносин у сферу виробництва від першої спроби стосувались лише механізму концепцій і не змінювали їх головної спрямованості.

І перша спроба, і друга, і третя, сучасна, мають метою впровадження у внутрішню діяльність промислового підприємства штучних економічних відносин, не властивих його підрозділам, внаслідок ототожнювання підприємства і його підрозділів – цехів як економічних систем одного рівня, ігнорування синергійного ефекту від спільної роботи внутрішніх підрозділів. Невдалі спроби втілити ринкові відносини у сферу внутрішнього управління економічними процесами в 1929-1932 та 1965-1970 роках до уваги не беруться, що неминуче призведе до тих самих негативних результатів.

У той же час існує принципово інший, більш обґрунтований підхід до побудови внутрішньо економічного механізму, прихильники якого – Б. І. Валусев та його послідовники – О.В. Белинска, Р.В. Варичева, Є.Л. Зернов, І.Л. Шерер, С.П. Зернова та інші переконливо свідчать, що ринкові відносини між внутрішніми підрозділами не можуть працювати, а показники прибутку і рентабельності окремих підрозділів підприємства не характеризують реальних, дійсних результатів їх роботи. Ці дослідники справедливо вважають, що підприємство як цілісна система і його підрозділи як окремі складові частини – це принципово різні системи за цілями, властивостями, можливостями, місцем у внутрівиробничому розподілі праці.

Поєднання індивідуальних зусиль всіх підрозділів для досягнення генеральних цілей надає підприємству властивості, що непридатні ні одному з його складових підрозділів, і внаслідок синергійного ефекту створює якісно нові можливості досягнення оперативних, поточних і стратегічних цілей.

На відміну від підприємства, метою якого є досягнення загального сукупного економічного результату у виді прибутку, цілі виробничих підрозділів полягають у тому, щоб, по-перше, зробити визначену кількість якісної продукції відповідно до укладених угод з покупцями; по-друге, досягти цієї мети із залученням оптимальних обсягів усіх видів ресурсів; по-третє, оптимізувати рівень витрат на виробництво. Ці об'єктивні цілі, що властивим виробничим підрозділам у системі внутрішнього поділу праці, за думкою Б.І. Валусева конкретизуються в трьох групах показників: перша – включає в себе показники обсягу і якості продукції, робіт, послуг; друга – відображає величину матеріальних і трудових ресурсів, що надаються виробничим підрозділам із загальних ресурсів підприємства для одержання матеріально-речових результатів виробництва і поєднує показники основних засобів, оборотних коштів, чисельності персоналу; третя група показників – це витрати внутрішніх підрозділів [5, с. 41-46].

Така система показників оцінки роботи внутрішніх виробничих підрозділів робить акцент на ресурсозбереженні в кожному з них, тобто ресурсозбереження набуває статус головної філософії промислового підприємства, а стратегія його потенціалу встановлює довгостроковий курс на поліпшення показників

ресурсомісткості продукції на базі нових досягнень науково-технічного прогресу. Широко відомо, що на глобальному рівні країни-лідери конкурентного світового ринку розвивають ресурсозберігаюче виробництво, неухильно знижують ресурсомісткість продукції та збільшують на цій основі ефективність своєї господарської та фінансової діяльності.

В процесі виробництва ресурси промислового підприємства приймають форму факторів виробництва та відтворюються в виробничому потенціалі промислового підприємства. «Ресурсний» підхід відносно сутності виробничого потенціалу підприємства передбачає розгляд виробничого потенціалу як сукупності ресурсів, що надають можливість в виробничому процесі виробляти визначену кількість матеріальних благ. Виробничий процес виробничого підприємства залежить від споживачів та замовників, які вживають його продукцію; банків та інших фінансових установ, що активно взаємодіють на конкурентному ринку, використовують депозити, перетворюють їх на кредити та інвестиції, забезпечують зворотній зв'язок в процесі відтворення промислового підприємства. Організація виробничого процесу промислового підприємства відбувається при інтеграції можливостей основних і допоміжних виробничих процесів, їх мобілізації щодо переробки сукупних ресурсів («вхід» системи) для виготовлення продукції (робот, послуг) та одержання валового доходу від реалізації результатів виробництва («вихід» системи). При такому підході, наприклад, загальна схема планування діяльності промислового підприємства, враховуючи особливості оцінки результатів діяльності виробничих підрозділів, буде мати такий вигляд (рис. 1).

Зовнішнє середовище



Рис. 1. Загальна схема планування діяльності промислового підприємства

Таким чином, можна зробити такі висновки:

1) з позицій системного підходу і виходячи з об'єктивних цілей підприємства в цілому і його окремих підрозділах необхідно вести подальші дослідження сутності, мети і структури внутрішнього економічного механізму підприємства;

2) потрібно чітко визначити принципи, відповідно до яких повинний формуватися і діяти внутрішній економічний механізм підприємства;

3) необхідно вести вивчення передумов ефективного функціонування механізму (організаційних, інформаційних тощо);

4) дослідження різних аспектів побудови внутрішнього економічного механізму повинні здійснюватися, виходячи з об'єктивних цілей виробничих підрозділів, якими є результати виробництва необхідних обсягів продукції в її кількісному і якісному виді; оптимізація залучених у виробничу діяльність обсягів ресурсів; доцільне зниження і оптимізація виробничих витрат;

5) доцільно продовжити аналіз невдалого вітчизняного досвіду впровадження ринкових відносин у внутрівиробничу сферу підприємства в 1929-1930 і в 1965-1970 роках з метою уникнути прорахунків і помилок, зроблених у минулому.

Список використаних джерел

1. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України: каталог в 3 т. / [Ред.: акад. НАН України В.М. Гесць, акад. НАН України В.П. Семиноженко, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюк]. – К.: Фенікс, 2007. – (Економіка знань – модернізаційний проект України). – Т.1. – 2007. – 544 с.
2. Грещак М.Г., Гребешкова О.М., Коцюба О.С. Внутрішній економічний механізм підприємства: Навч. посібник / За ред. М.Г. Грещака. – К.: КНЕУ, 2001. – 228 с.
3. Бужимська К.О. Внутрішні ціни в системі управління структурними підрозділами підприємства // Вісник Житомирського державного технологічного університету // Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2004. – № 4(30). – 484 с.
4. Белоусова И. Проблемы развития управленческого учета в Украине // Бухгалтерский учет и аудит. – 2001. – № 2. – С. 39-44.
5. Валуев Б.И., Гулинский Я.П., Мелешкина Ф.С. Внутрипроизводственный хозрасчет: опыт и пути совершенствования. – М.: Экономика, 1978. – 184 с.
6. Валуев Б.И., Варічева Р.В., Обняк О.В. Новый виток внутрішніх товарних відносин у промисловому підприємстві – екскурс в минуле, хибність сучасної концепції // Економіст. – 2007. – №7. – С. 18-23.
7. Варічева Р.В. Економічний механізм внутрішньовиробничого управління: проблеми, можливості розвитку // Вісник соціально-економічних досліджень: Зб. наук. праць. – Одеса: ОДЕУ, 2008. – Вип. 30. – С. 65-72.
8. Нападівська Л.В. Управлінський облік в системі гірничорудних підприємств: Автореф. дис. ... докт. екон. наук: 08.06.04. – К: КНЕУ, 2002. – 30 с.
9. Зернова С.П. Механізм внутрішньовиробничого госпрозрахунку на окремих етапах розвитку економіки // Сучасні інформаційні системи та методи управління підприємствами: Вісник ОДЕУ. – Одеса: Одес. держ. екон. ун-т, 1997. – С. 54-61.
10. Переверзева Л.Н. Учет и оценка показателей хозрасчетных цехов: Дис. ... канд. екон. наук: 08.00.12. – Одесса: Одес. ин-т народн. хоз-ва, 1983. – 168 с.
11. Фатхутдинов Р. А. Производственный менеджмент: Учебник для вузов. 6-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 496с.

УДК 331.104

ОНСОВИЧ А.Л.,
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені В.М.Птухи, аспірант

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У СФЕРІ ОСВІТИ: МОДЕРНІЗАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ТА ПРИНЦИПИ РЕГУЛЮВАННЯ

Анотація. У статті розглянуто процес модернізації соціально-трудова відносин у сфері освіти, встановлено внутрішньодержавні фактори, які впливають на цей процес. Систематизовано принципи регулювання соціально-трудова відносин у сфері освіти, визначено залежність внутрішньої ієрархії від форми власності закладу освіти.

Annotation. The modernization process of social-labour relations in education sphere is discussed in this article and internal state factors which influence this process are established here. The principles of social labour relations regulation in education sphere are systematized and the internal hierarchy dependence from the form of property of the educational establishment is also defined.

Постановка проблеми. Інтереси суспільства та розвиток економіки потребують її модернізації. Соціально-трудова відносини є важливим елементом будь-якої соціально-економічної системи. Розвиток же системи викликає зміни й у його складових.

Модернізації соціально-трудова відносин як комплексній проблемі приділяється недостатньо уваги. Якщо ж звернутися до цієї проблеми у галузі освіти, то поодинокі дослідження не дають чіткої картини для вироблення певної стратегії модернізації. У той же час існує об'єктивна необхідність таких дій, оскільки в сучасній економіці підвищується роль людини та її потреб та запитів. Проблема модернізації соціально-трудова відносин майже не розглядалась у теоретичному плані, не визначені практичні кроки у напрямку модернізації. Актуальність вивчення проблеми полягає у нерозривній єдності з потребою реалізації завдань модернізації національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальнотеоретичні проблеми соціально-трудова відносин розглянуті в творах класиків економічної теорії: К. Маркса, А. Маршалла, А.Пігу, Д. Рікардо, А. Сміта. Модернізація окремих елементів соціально-трудова відносин може розглядатись на основі теоретичних положень, викладених К. Девісом, О. Маслоу, Д. Мак-Греггором, Д. Макклеландом. Проблеми функціонування соціально-трудова відносин в ринкових умовах розглянуті у працях І.Ф. Беляєвої, Н.І. Гвоздевої, В.І. Герчикова, В.Н.Дудко[3], С.В. Дуднікова, Г.Г. Руденко, Е.А. Уткіна, Т.А. Чадової.

Окремих аспектам модернізації соціально-трудова відносин приділена увага у працях українських науковців О.А. Грішної [1], А.М.Колота[3], В.В.Онїкієнка[4], І.М.Петрової[5], М.В.Семикіної, І.В.Терон, але