

Зважаючи на практичні труднощі становлення соціально інтегрованого суспільства, можна більш реалістично окреслити визначену мету із врахування проблем пов'язаних із кризою, а саме створення таких умов життя громадян, за яких всі почували б свою зацікавленість у мирному і безконфліктному розвитку суспільства, забезпечення в суспільстві такого стану, аби всі без винятку його члени відчували, що найважливіші інститути держави і суспільства адекватно реагують на їх запити і потреби. Разом із тим слід пам'ятати, що соціально-економічна та політично-класова стабільність суспільства, що є запорукою перспектив економічного розвитку України, і яка неможлива за умов, коли багаті латентно багатіють за рахунок привласнення не лише додаткового, а й і необхідного продукту класу найменших працівників, що призводить до збідніння населення. У зв'язку з цим необхідно створити надійно функціонуючі соціально-економічний і економічно-правовий механізми, що дозволять реалізувати найважливіший принцип цивілізованого ринку та соціально інтегрованого суспільства: "багаті повинні багатіти виключно за умови, коли вся соціально-класова спільнота країни процвітає".

1. *Blau P., Duncan O. D. Measuring the Status of Occupations // Social Stratification in Sociological Perspective / Ed. by David B. Grusky. – Westview Press, 1994.* 2. *Treiman Donald J. Occupational Prestige in Comparative Perspective // Social Stratification in Sociological Perspective,* Ed. by David B. Grusky. – Westview Press, 1994. 3. *Лібанова Е. Соціально-економічна політика держави та її вплив на зміну соціальної структури суспільства // Україна: аспекти праці. – 2001. – №1. – С. 19–21.* 4. *Курило І. Соціально-економічна структура населення України: освітньо-професійний рівень. – Демографія та соціальна політика. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. НАН України Інститут демографії та соціальних досліджень. – № 1–2. – 2004. – С 136–148.* 5. *Пропанова Л. Соціальна стратифікація трансформаційного суспільства і її вплив на економічні процеси / Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Т. 2. – Полтава: Скайтек, 2005. – 240 с.* 6. *Ленин В. І. Великий почин. Сочинення. 5-е изд. – Т 39. – С. 6–26.* 7. *Маргіналізація населення України / За редакцією В. В. Онікієнка. – К.: НЦ ЗРП НАН і Мінпраці України, 1997. – 191 с.* 8. *Мандибура В. О. Рівень життя населення України та проблеми реформування механізмів його регулювання. – К.: Парламентське вид-во, 1998. – 256 с.* 9. *Мандибура В. Теоретичні аспекти дослідження проблеми маргіналізації населення // Україна: аспекти праці. – 1998. – №5. – С. 33–37.*

Надійшла до редколегії 11.01.10

В. Осецький, д-р екон. наук, проф.,
І. Татомир, асп.

МЕХАНІЗМ ВПЛИВУ ДЕРЖАВНИХ ІНСТИТУЦІЙ НА РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ У МОТИВАЦІЙНІЙ СИСТЕМІ

Розглядаються теоретичні основи регулювання процесів трудової діяльності. Здійснена оцінка ролі державного регулювання трудових процесів та проведено аналіз інституційних особливостей управління системою відносин між суб'єктами господарської діяльності.

Theoretical bases of adjusting of processes of labour activity are examined. The estimation of role of the state adjusting of processes of labours is carried out and the analysis of institutsiynikh features of management of relations the system is conducted between the subjects of economic activity.

Сучасний стан соціально-трудова відносин відображає суперечності між інтересами найманих робітників і роботодавців, а також віддзеркалює існуючі деформації трудових цінностей, рівень конфліктності у суспільстві, внаслідок недосконалої державної політики. Практичним зрізом визначення актуальності теми виступають процеси, що пов'язані з невідповідністю створення умов для діяльності людини і тим більше обмеження її прагнення, з боку держави, що стримує розвиток мотиваційних чинників, притаманних інформаційній економіці. Остання сформувавшись на порозі ХХІ століття відкриває "нову еру живої праці", що постає домінуючим фактором суспільного виробництва. На зміну економіки "дешевого працівника", що була основою індустріального виробництва, приходить економіка "дорогого працівника", тобто акцент повинен переміститися із вкладень у фізичний капітал на вкладення в людину як носія і виробника інформації [1]. Викладене визначає актуальність теми дослідження, оскільки теоретичні та прикладні аспекти регулювання трудової діяльності шляхом вдосконалення внутрішньої організації та координації виробничих відносин між суб'єктами трудового процесу є недостатньо вивченими і не в повній мірі задіяні при визначенні шляхів ефективності функціонування.

Дана проблема є досить актуальною на сучасному етапі розвитку економічної теорії, про що свідчить наявність сталої зацікавленості нею з боку провідних науковців. Дослідження стану розробленості проблематики вказує на те, що основний акцент у наукових публікаціях, як правило, ставиться на розкриття організаційних та економічних аспектів державного регулювання трудових процесів. Важливе значення для подальших наукових розвідок, які сприяли б розробці цієї теми, мають праці вітчизняних учених: Д. П. Богині, І. С. Кравченка, М. В. Семикіної, А. М. Колота та інших.

Явно недостатньо дослідженою видається проблема розвитку трудових відносин в умовах становлення інформаційного суспільства на основі удосконалення державної підтримки розвитку системи мотивації праці через регуля-

торний механізм держави, а також зміну умов і факторів, що впливають на ці багатовекторні процеси. Фрагментарний характер носять питання щодо врахування впливу інформаційного забезпечення регуляторної діяльності держави в мотиваційній системі. Спостерігається відсутність достатньої правової бази та глибокої логічної прорахованості основних теоретичних напрацювань.

Необхідність розробки цих питань стала вирішальним чинником у визначенні завдань і структури даної статті, а також логіки дослідження. З огляду на зазначене стаття спрямована на вирішення наступних завдань: встановлення меж участі держави у функціонуванні мотиваційного механізму на виробничому, галузевому, територіальному, національному та міжнародному рівнях, а також проведення чіткого розмежування між функціями державних інституцій на зазначених рівнях щодо регулювання трудових відносин та розвитку системи мотивації праці.

Значний вплив на регулювання трудових процесів мають новітні явища суспільно-економічного розвитку, пов'язані з глобалізаційними процесами, проявом ознак постіндустріального суспільства і, що є важливим орієнтацією на модель ендегенного зростання. Першим кроком на цьому шляху є вивчення впливу інституціональних перетворень на формування і координацію відносин між членами колективів та встановлення ролі державних інститутів у регулюванні трудових відносин.

За таких умов нагальною постає потреба в усвідомленні нового економічного змісту взаємодії суб'єктів виробничого процесу, розробки нової концепції розвитку соціально-трудова відносин та оновлення теоретико-методологічних підходів до їх регулювання, що дозволить на науково обґрунтованій основі впровадити в практику роботи підприємств нові підходи до стимулювання працівників, з метою забезпечення ефективного функціонування в умовах інформаційного суспільства. Розв'язання цих проблем незалежно від ступеня їх гостроти знаходиться в площині узгодження інтересів роботодавця і найманого працівника.

© Осецький В., Татомир І., 2010

Формою такого узгодження може стати перманентний процес діалектичного підтримання умов гармонізації потреб працюючих через регуляторний механізм держави.

Виникнення нових суб'єктивних позицій, інтересів та установок у відношенні до інформаційного простору є об'єктивною основою для включення до цілей і завдань регуляторної державної політики у мотиваційній системі розв'язання проблем, що пов'язані не тільки з процесами інформатизації, але й з формуванням нової системи мотивації праці. Як відомо, для виконання своїх функцій і завдань держава може використовувати різноманітні важелі, засоби та інструменти державного регулювання у сфері трудових відносин. Однак сучасна теорія не дає чіткого визначення про зазначені вище категорії, та не розмежовує їх, що зумовлює певні протиріччя у підходах науковців. Аналіз наукових здобутків у сфері трудової діяльності дав змогу автору поглибити соціально-економічну сутність зазначених категорій.

Належно оцінивши теоретичну й практичну значущість опрацьованих вітчизняних та зарубіжних літературних джерел, ми дійшли висновку, про те, що механізм державного регулювання трудових процесів у мотиваційній системі є більш широким поняттям, яке включає в себе сукупність методів, засобів та інструментів, за допомогою яких відбувається регуляторний вплив держави на сферу трудових відносин, шляхом удосконалення її структури, досягнення ефективного використання результатів праці та поліпшення рівня життя працівників.

Водночас, під методом державного впливу на систему мотивації праці пропонуємо розуміти способи впливу держави на перебіг трудових процесів та в цілому на інфраструктуру ринку праці, які спрямовані на створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати працівників до ефективної діяльності. Запропоноване трактування акумулює у собі найістотніші риси збалансованості як об'єктивної властивості ринку праці, та як безперервного процесу узгодження його кількісних та якісних параметрів, їх оптимального поєднання з метою забезпечення сприятливих умов для обігу робочої сили. В контексті сказаного, засіб доцільно розглядати як сукупність способів дій, які є неодмінною умовою для реалізації мети, в той час як інструмент – знаряддя для досягнення поставленої мети.

Становлення інформаційного суспільства змушує переглянути пріоритети державної політики у регулюванні трудових відносин. Представники Міжнародної організації праці (надалі МОП) називають три головних недоліки у сфері цих відносин в Україні: по-перше, відсутність структурованих організацій роботодавців приватного сектору, бізнесу; по-друге, недостатньо структурований процес соціального діалогу, його поляризація (він реалізується на загальнодержавному і виробничому рівнях); по-третє, суперечність у законодавстві не лише з соціально-трудових, а й економічних відносин, що регулює підприємницькі стосунки [2, с. 46]. Усе це ставить на порядок денний питання розробки інструментарію забезпечення вирішення всього комплексу розглянутих проблем.

З метою проведення державного контролю за здійсненням політики у сфері трудової діяльності, вкрай необхідним є створення збалансованого механізму регулювання трудових процесів, насамперед, формування правової бази. В ролі останньої має виступати трудове законодавство, яке повинно ґрунтуватися на певних принципах, апробованих світовою практикою. Відповідні закони і урядові постанови мають досить ретельно відстежувати перебіг трудових процесів, особливо їх сучасні негативні тенденції та кризові явища, оперативно реагувати на зміни, що проходять в економічному просторі України з метою контролю та їх підпорядкування особистим потребам усіх учасників процесу трудової діяльності.

В галузі правового забезпечення регуляторної діяльності держави в мотиваційній системі важлива роль має бути відведена дотриманню таких умов: а) законодавчо регулювати напрями і "правила поведінки" усіх учасників трудового процесу; б) вивчення міждержавних правових норм щодо регулювання трудових відносин; в) подальша розробка і вдосконалення трудового законодавства України.

Протягом останніх років в нашій державі були зроблені суттєві кроки в цьому напрямі. Верховна Рада України прийняла законодавчі акти, які заклали основу побудови нормативно-правової бази регулювання трудової діяльності та розвитку мотиваційних процесів. На нашу думку, найважливіше значення для оптимізації процесу мотивації трудової діяльності мають серед них наступні: Конституція України, Кодекс законів про працю (№ 322-VIII від 10 грудня 1971 року, редакція від 23.09.2008 року), ЗУ "Про оплату праці" (№ 107-VI від 28.12.2007), ЗУ "Про колективні договори і угоди" (№ 3356-XII від 01.07.1993), ЗУ "Про соціальне партнерство" (№ 551/96-ВР від 20 листопада 1996 року), ЗУ "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (№1045-XIV від 15.09.1999), ЗУ "Про організації роботодавців" (№ 2436-III від 24.05.2001) та інші. На окремих із них зупинимося більш детально.

Міністерство праці та соціальної політики України створює ефективні стимули до праці на засадах впровадження методичних підходів, які стосуються матеріального стимулювання та спрямовані на досягнення збалансованості між продуктивністю та оплатою праці [3]. Затверджено відповідні методичні рекомендації щодо додержання трудових прав працівників для забезпечення неухильного дотримання вимог законодавства про працю, активізації в життя превентивних заходів, спрямованих на пропаганду та роз'яснення вимог трудового законодавства. За участю Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин розроблено рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу [4], з метою поліпшення організації праці, підвищення її ефективності, гармонійного поєднання соціально-економічних та особистих інтересів працівників з інтересами роботодавця.

Ключова функція держави у регулюванні трудових відносин повинна бути спрямована на розроблення механізмів посилення заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу та стимулювання працівників до підвищення своєї кваліфікації, на основі вдосконалення системи фінансування, розвитку навчально-технічної й інформаційно-методичної бази, розробки механізму гарантій для працівника як особистості й носія людського капіталу. Саме з цього приводу Кабінетом Міністрів України видано розпорядження "Про схвалення концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року" (від 20 березня 2006 р. № 158-р) в якому визначають основні напрями розвитку персоналу. Так, у сфері правового забезпечення першочергове значення відводиться розробленню та удосконаленню нормативно – правової бази шляхом прискорення прийняття та реалізації ЗУ "Про професійний розвиток персоналу на виробництві", в той час як основним завданням сфери економічного забезпечення є розроблення механізму стимулювання працівників, які підвищують свій професійний рівень.

Прагнення держави до розвитку трудових відносин неминує повинно призвести до розширення сфери дії заохочувальних заходів, правові підстави яких визначаються статтею 143 "Заохочення за успіхи в роботі" КЗпП України. Акцентуючи увагу на їх значимості у роботі з членами трудових колективів Л. Д. Ухова, визначає їх як міру ефективного управління трудовими процесами через створення умов для задоволення інтересів, стимулювання необхідного порядку за допомогою мотивації правомірної поведінки, і пропонує виокремити їх у самостійний метод керівництва трудовими процесами [5, с. 32]. Цієї ж позиції дотримується О. М. Кисельова, визначаючи, при цьому,

заохочувальні норми як особливий спосіб правового регулювання, що спонукає суб'єктів до здійснення певних дій, корисних з погляду суспільства і держави, шляхом створення зацікавленості в отриманні додаткових благ [6, с. 12]. Виходячи з вище зазначеного, з впевненістю можна констатувати, що основна мета системи заохочень працівників до підвищення результатів трудової діяльності, яка розробляється органами законодавчої влади, полягає у переконанні працівника, що на підприємстві існує чіткий взаємозв'язок між його активністю, результатами діяльності, заохоченнями, які він отримує, та можливістю задовольнити свої власні потреби.

Огляд нормативно-правової документації органів державної влади, а саме указів Президента, законів Верховної Ради, постанов Кабінету Міністрів, дозволив прослідкувати певні механізми управління (економічні, правові, соціальні, інформаційні), що застосовуються для впливу на мотиваційні процеси в сфері трудових відносин, створюючи при цьому умови для використання відповідних методів мотивації.

У процесі дослідження було встановлено, що чинне законодавство не враховує зміни у характері та формах найманої праці, не визначає ролі та якісних характеристик трудового потенціалу та роботодавців, не конкретизує ролі держави в регулюванні трудових відносин, а також не забезпечує розвиток їх договірному регулюванню на засадах соціального партнерства. Резулюючи вище наведене слід зазначити, що регламентні положення законодавчих документів не можна визнати бездоганними, саме тому з акцентуємо більшу увагу на окремих із них.

В новій редакції Закону України "Про колективні договори та угоди" повинні міститись положення щодо окреслення та розмежування повноважень та відповідальності між державою, регіонами, галузями та підприємствами стосовно стану соціально-трудова відносин та забезпечення їх розвитку. Відсутні демократичні підстави формування генеральної, галузевої, регіональних угод, колективних договорів. Потребують визначення повноваження органів місцевого самоврядування в договірному регулюванні соціально-трудова відносин на регіональному рівні. Правові підстави забезпечення соціального захисту працюючих потребують одночасного корегування змісту Концепції дальшого реформування оплати праці, Закону України "Про оплату праці" та відповідних розділів в Генеральній та регіональній угодах.

Необхідним вбачається запровадження жорсткої системи контролю за дотриманням чинного трудового законодавства, а також супроводжуючих адміністративних процедур, з метою недопущення зловживань в сфері правового забезпечення працюючих. Цю функцію повинен перебрати на себе Державний департамент нагляду за дотриманням законодавства про працю.

Виходячи із вище зазначеного, з впевненістю можна стверджувати, що сучасний законодавчий процес має тенденцію до скорочення обсягів централізованого регулювання трудових прав і гарантій державою, яка залишає за собою лише мінімально необхідний рівень, а більше повноважень щодо забезпечення трудових прав та інтересів працівників передається на рівень підприємства.

Послаблення або відсутність ряду адміністративно-контрольних правових режимів вимагають від держави розробки ефективною регуляторної політики і створення раціональної системи державного управління у сфері мотивації трудової діяльності. Водночас принципового значення набуває питання про рівність сторін соціально-трудова відносин, адже сучасні твердження про повну рівність є теоретичними абстракціями, які на практиці скоріше за все виступають винятком, аніж правилом. Для того, щоб у цьому переконатися, досить звернути увагу на

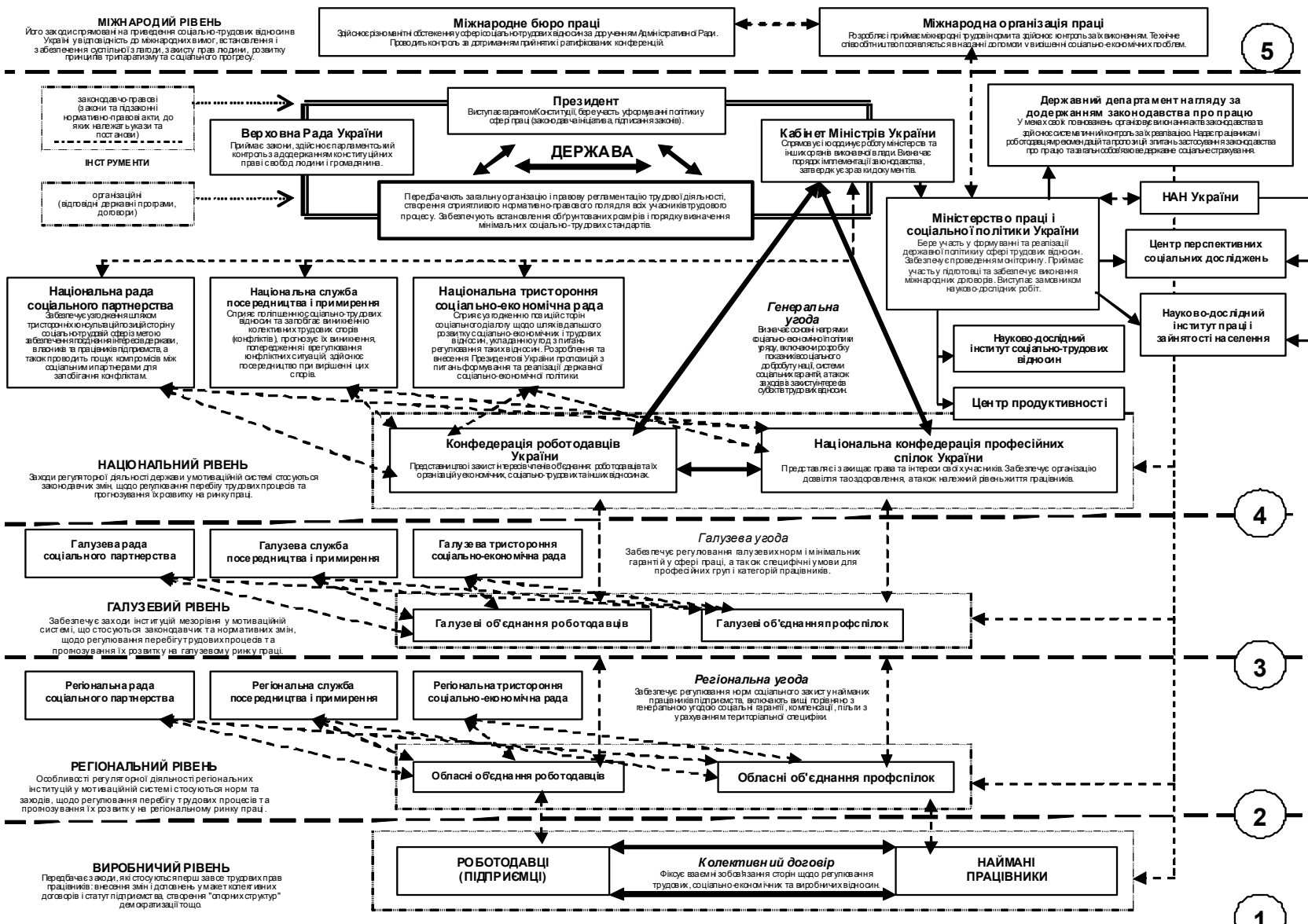
правові відмінності між статусом роботодавців і найманих працівників, з одного боку, та фактичними характеристиками ринку праці, – з іншого. З огляду на викладене правомірно констатувати наявність асиметрії у відносинах між окремо взятим найманим працівником і його роботодавцем. Складовою заходів інституціонального характеру, що спрямовані на виправлення цієї ситуації стає формування представницьких структур, які інституцізували свої інтереси в сфері трудових відносин, найчисленнішими з яких є Федерація профспілок України та Український Союз промисловців і підприємців.

Враховуючи потребу поглиблення взаємодії держави з роботодавцями та профспілками. Уряд взяв на себе зобов'язання забезпечити участь представників роботодавців і профспілок у виробленні державної політики у сфері регулювання трудових відносин, у тому числі під час розроблення актів законодавства з урахуванням норм конвенції МОП, які забезпечать ефективний розвиток як суб'єкта господарської діяльності, так і найманих працівників.

Особливої актуальності набуває розробка нової моделі державного регулювання трудової діяльності як процесу детермінації людського вибору, який ґрунтується на врахуванні економічних інтересів усіх учасників процесу виробництва. Головною проблемою в регулюванні останнього є перехід від деформованого механізму регулювання, який мав місце раніше, до врахування сучасних тенденцій, закономірностей і умов процесу праці.

Важливим напрямом формування стратегії державної політики у сфері регулювання трудових відносин має стати поліпшення інформаційного забезпечення як державних структур, так і членів трудових колективів. Так, наприклад, у своїй праці "Інформаційна епоха", М. Кастельєс доводить, що в постійно мінливих умовах найбільш успішно функціонує той державний механізм, в жилах якого інформація циркулює швидко і без перешкод [7]. Нині Уряд України реалізує Національну програму інформатизації. Безпосередньо цю роботу здійснює урядова Комісія з питань інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності органів виконавчої влади. Але стан розробки системи інформаційного забезпечення програми Уряду, має розрізнений, неповний і несистемний характер, що ускладнює його використання як інструмента при розробці політики у сфері трудових відносин і неправомірно звужує його роль у структурі компонентів, які забезпечують ефективність цих робіт. Такий стан вимагає посилення ролі інформаційної бази у державному регулюванні трудових процесів шляхом створення автоматизованої системи безперервного моніторингу основних показників, що визначають сучасний стан розвитку трудових відносин та основні проблеми існуючої мотиваційної системи. Формування системи інформаційного забезпечення регуляторної діяльності держави передбачає не лише створення умов для функціонування різних інститутів, а й координацію відносин між ними щодо перебігу трудових процесів. Для ілюстрації цього твердження використаємо схему запропоновану автором (див. рис.).

Окреме місце в системі інституціональних факторів підвищення ефективності трудової діяльності відводиться розвитку соціального партнерства. Т. Ляшенко, досліджуючи шляхи впровадження його в Україні, акцентує увагу на важливості "виконання державою функції арбітра та гаранта у забезпеченні двохсторонніх угод між союзами підприємств та профспілковими об'єднаннями робітників" [8, с. 10]. Близькою за змістом є позиція С. Жданенко, яка вбачає в партнерстві "особливий тип соціальної взаємодії, що базується на принципах рівноправності автономних суб'єктів, їхнього взаємного визнання і взаємної відповідальності" [9, с. 8].



Структура впливу державних інституцій на перебіг мотиваційних процесів у системі трудових відносин

Як видно з рисунку в Україні почали реалізовуватися на практиці елементи вертикальної системи соціального партнерства на всіх рівнях суспільства. Укладаються генеральні, галузеві, територіальні угоди, а також колективні договори, які визначають більш високі порівняно з законодавством гарантії праці, її оплати, соціального захисту мають стимулююче значення для працівників. На виробничому рівні держава та її інституції не відіграють значної ролі, окрім законодавчого забезпечення. Але цей рівень, як найнижчий, є найближчим та найважливішим для рядових працівників, тому що на ньому вирішується питання, які стосуються безпосередньо умов та оплати праці і соціально-трудова відносин на підприємстві. Окрім того, спостерігаючи розширення зони участі держави на національному рівні, можна знайти досить переконливі пояснення того, яким чином її дії пов'язані з формуванням мотиваційного механізму.

Заслугує на підтримку позиція автора з акцентом на необхідності правильного розподілу функцій держави та врахування особливостей проведення нею трудової політики. На підставі структурного підходу визначено, що вплив основних гілок державної влади на мотиваційні процеси в системі трудових відносин розподіляється по зростаючій між основними інститутами влади в державі. Президент і Кабінет Міністрів досить широко використовують соціальний механізм управління мотивацією, в той час як у законах Верховної Ради провідним і безперечно домінуючим виступає правовий механізм впливу. Із наведеної структури цілком правомірним можна зробити висновок, про те, що, кожна гілка влади по-своєму розставляє акценти в механізмах впливу, які створюють умови використання різних методів мотивації працівників.

Застосування заходів державного регулювання на перелік трудових процесів дозволяє значно поліпшити роботу соціальних партнерів різних рівнів під час укладання та виконання договорів у рамках соціальної відповідальності та діалогу, наповнює новим змістом соціально-трудова відносини (профспілкове реформування, збільшення ролі та участі найманих працівників в управлінні виробництвом тощо), сприяє підвищенню якості життя працівників, що своєю чергою позитивно відбивається на стані соціально-трудова сфери українського суспільства в цілому.

Отже, постіндустріальна економічна система, в основі якої лежить особливий технологічний спосіб виробництва, докорінно змінює становище працівника в суспільстві, механізм мотивації праці, підносить його роль та значення, добре відображає сучасні економічні процеси, які характеризують серйозні зміни в характері діяльності, цілі якої виходять за рамки виробництва предметів матеріального споживання. Зважаючи на те, що процеси і явища, які супроводжують розвиток трудових відносин та прямо і опосередковано впливають на стабільність інформаційного простору, а також відносини між державою, роботодавцями та найманими робітниками, повинні бути легітимно усвідомленими, слід зауважити, що як внутрішня, так і зовнішня мотивація має стати тим чинником у суспільстві, який задовольнить вимоги та потреби працівників.

Перспективи подальших наукових розвідок у цьому напрямі слід скерувати на розроблення методики інформаційного забезпечення регуляторної діяльності держави в мотиваційній системі та розгляду питань щодо формування електронного уряду як дієвого механізму взаємодії і форми співпраці держави та громадян в інформаційному суспільстві.

Антончук Д. До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток держави // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8. – С. 31–35; 2. Колот А. М. Проблеми соціально-трудова відносин в Україні у контексті міжнародного досвіду // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 4. – С. 46; 3. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій № 23 від 29.01.2003. [Електронний ресурс]. Спосіб доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0023203-03>; 4. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України "Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу" від 04.10.2006 № 359. [Електронний ресурс]. Спосіб доступу: <http://www.uapravo.net/data2008/base32/ukr32904.htm>; 5. Ухова Л. Д. Поощрительные процедуры в трудовом праве (понятие и виды) // Трудовое право. – 2006. – № 6. – С. 32; 6. Киселева О. М. Поощрение как метод правового регулирования: Автореферат дисс. канд. юрид. наук. – Саратов, 2000. – С. 12; 7. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – С. 28; 8. Задорожний Г. В., Коврига О. В., Смоловик В. В. Социальное партнерство – реальный шлях до открытого общества. – Харьков: ХІБМ, 2000. – 192 с. – С. 10; 9. Жданенко С. Б. Партнерська взаємодія у процесі становлення громадянського суспільства (соціально-філософський аналіз): Автореф. дис. ... канд. філос. наук. 09.00.03 / Харківський військовий університет. – Харків, 2003. – 16 с. – С. 8.

Надійшла до редколегії 18.01.10

Н. Кочкіна, канд. екон. наук, доц.,
В. Мальчиков, ст. викл.

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ ОПТИМІЗАЦІЇ ДЛЯ РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ АСОРТИМЕНТУ ПРОДУКЦІЇ

Статтю присвячено питанню раціоналізації товарного асортименту шляхом застосування моделей прийняття оптимальних рішень. Запропоновано алгоритм визначення торгових марок з оптимальним набором атрибутів. Проілюстровано застосування алгоритму на прикладі.

The article is devoted to the problem of rationalizing the product line by applying the models of receiving optimal decisions. The algorithm of defining the trade marks with optimal attributes is proposed. The algorithm is illustrated on the example.

"Прогвітаннє суспільства є результатом...
відповідності взаємних інтересів покупця
та продавця..."

Адам Сміт

Наведеному у епіграфі вислову Адама Сміта вже більш ніж 250 років, проте він не втратив своєї актуальності до тепер. Ключовий принцип сучасного бізнесу полягає у задоволенні власних потреб шляхом задоволення потреб інших суб'єктів ринку. Для підприємства це означає прагнення до узгодженості своїх економічних інтересів з інтересами цільових споживачів.

Проблеми аналізу економічних інтересів суб'єктів господарювання підіймаються у численних наукових працях з політичної економії. До них можна віднести роботи Г. А. Єгізаряна, А. М. Ємельянова, А. Г. Здравомислова, В. П. Каманкіна, Т. А. Кулієва, М. В. Михайлова, С. В. Мочерного, І. Я. Обломської, В. В. Радаєва тощо. Проте слід відмітити, що останнім часом проблема узгодженості інтересів суб'єктів економічних відносин перейшла з чисто теорети-

чної площини у практичну. Економістів стали хвилювати питання прикладного характеру: "Як отримати об'єктивну інформацію щодо інтересів учасників обміну?", "Як застосувати цю інформацію для ефективного взаємоузгодження цих інтересів?", "Які зміни це викликає у продукторинковій стратегії підприємства?" тощо. Частково відповіді на ці та подібні питання ми намагалися дати у попередніх публікаціях (див. [5; 7–9]). Проте неохопленими залишились питання практичного застосування отриманих даних для підвищення ефективності ринкової стратегії підприємства. Одному з аспектів цієї проблеми, а саме раціоналізації асортименту товарів, присвячено цю публікацію.

Отже, метою статті є теоретичне обґрунтування та розробка дієвої методики застосування методів оптимізації як інструменту раціоналізації товарного асортименту компанії. Об'єктом дослідження виступає процес формування асортименту продукції компанії, предметом – напрямки раціоналізації товарного асортименту через застосування методів оптимізації.