

якості одного із основних факторів стабілізації соціально-економічного положення України та забезпечення її економічної безпеки.

Проблеми економічної безпеки постали нині перед Україною через послаблення її позицій на світовому ринку перевезень, втрату транзитних потоків, а також у зв'язку з експансією іноземних транспортних компаній. Серед основних показників економічної безпеки транспорту називають: рівень зносу основних фондів, рівень інвестицій у розвиток транспорту, частку імпортованих технічних засобів транспорту у загальному обсязі закупівель техніки.

Рівень зносу основних фондів, особливо транспортної техніки, є одним з головних показників рівня економічної безпеки, оскільки вітчизняний транспорт втрачає свої позиції саме через старіння основних фондів, відсутність простого та розширеного їх відтворення.

Враховуючи, що найближчим часом обсяги фінансування транспортного комплексу істотно не збільшаться, є необхідність у концентрації фінансових та матеріальних ресурсів на найважливіших напрямках – розбудові мережі міжнародних транспортних коридорів, вдосконаленні технологій перевезень, розвитку комбінованого транспорту, застосуванні транспортної логістики та сучасних засобів інформації.

Виходом із ситуації, що склалася, є лізинг. Світовий досвід свідчить, що понад 30% інвестицій в економіку країн ЄС надходить через лізинг. Серед країн СНД для лізингу найбільш сприятливі умови створені у Російській Федерації та Казахстані.

На українському ринку розвиток лізингових операцій стримують ряд економічних причин:

- короткострокові кредити та високий банківський кредит;
- обмеженість числа фінансово стійких лізингоотримувачів;
- відсутність податкових пільг для суб'єктів лізингу;
- недосконалість правової бази.

УДК 330.101

ПРОБЛЕМЫ МЕТОДОЛОГИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Вовк А.А., д.э.н., профессор (МИИТ)

Важную роль в определении места и роли конкретной науки в развитии общества играют принципы, которые положены в основу ее метода.

Использование конкретной наукой научно обоснованных принципов, наряду с четко разработанной терминологией, т.е. понятийным аппаратом, делает ее наукой с большой буквы. Такая наука становится важным элементом производительных сил общества, создающим условия для его развития. И наоборот использование наукой случайных принципов, случайных «теорий» приводит к тому, что она становится их придатком, поскольку самостоятельно не способна объяснить происходящее и теряет способность указывать пути развития общества.

Эти утверждения могут быть справедливыми по отношению к разным отраслям знаний на нынешнем этапе их развития, но точно имеют отношение к экономической науке. Дело в том, что в начале рыночных преобразований в России экономическая наука без особых громких заявлений сменила свои научные исходные принципы. Раньше экономической наукой «исповедовались» принципы, изложенные в труде «Капитал» известного экономиста К. Маркса, являющемся его диссертацией на соискание ученой степени доктора экономических наук, которая была успешно защищена. Эта экономическая теория не имела претензий на основополагающий труд марксизма-ленинизма. Многие свойства и качества экономической теории К. Маркса были приписаны ей в последующем, а его труды использованы как основа идеологии. Не претендуя на оценку правомерности такого применения трудов К. Маркса, мы ставим вопрос об их использовании как экономического наследия, как экономической теории. При этом нет никого стремления устраивать схоластические дискуссии по этому поводу. Полагаем, что из трудов наших предшественников должно быть заимствовано все, что является полезным для познания действительности, протекающих в реальности процессов. В данной статье речь идет об экономической теории К. Маркса, благодаря изучению которой нам удалось раскрыть вопросы характеристики уровня и динамики производительности труда и факторов ее роста. Разработать на этой основе методику анализа динамики производительности труда и оценки резервов ее повышения. Кроме того удалось уяснить позиции по вопросам оценки эффективности производственной деятельности, обосновать систему показателей эффективности производства и факторов их роста и т.д.

В современных условиях, в период становления рыночных отношений, когда в обществе по существу строятся взаимоотношения, раскрытые в экономической теории К. Маркса и которая полезна хотя бы с тех позиций, что показывает каких ошибок следует избегать, не

говоря уже о чисто теоретических выводах, от нее отказались. Кроме того в экономической теории К. Маркса даны ответы на многие современные проблемы экономической науки. Это касается проблем оценки эффективности, производства, сущности понятия «капитал» и его составляющих и самое главное порядка определения их размера, характеристики оборачиваемости капитала, авансированного в производство и многих других. Используя результаты исследований К. Маркса можно избежать многих ненужных дискуссий, а то и просто ошибок при толковании различных понятий. Использование результатов научных исследований означает не цитирование его трудов (это следует запретить, поскольку мы это уже проходили), а вдумчивое чтение, сопровождающееся вниканием в сущность излагаемого вопроса и применение с учетом современного состояния науки.

В результате отрицания положений экономической теории К. Маркса в экономическую теорию, а из нее и в конкретную экономику перешли и успешно «развиваются» те положения, которые ранее подвергались заслуженной критике как не научные. В результате ситуация в экономической науке в настоящее время средни положению, сложившемуся с возвратом в обиход астрологии.

УДК 331.108:656.2

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ КАДРОВОГО РОЗВИТКУ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

*Гненний М.В., к.е.н., доцент,
Гребенюк Г.М., аспірант (ДНУЗТ)*

Стратегічне управління підприємством спирається на трудовий потенціал як основу організації, будь-яка стратегія, на наш погляд, повинна бути пов'язана із стратегією управління персоналом підприємства.

При обґрунтуванні вибору стратегії розвитку трудового потенціалу автори в основному обмежуються використанням якісних методів. Так, наприклад, розглядається матричний метод вибору кадрової стратегії і метод «дерева цілей», але метод за визначенням пріоритету окремих цілей не розроблений. Процес вибору пріоритетного кадрового процесу також не вирішений. Ми вважаємо, що для обґрунтування вибору стратегії розвитку трудового потенціалу доцільно використовувати метод ПАТЕРН.

Метод ПАТЕРН, це експертний метод

аналізу, що полягає в тому, що проблема, що вивчається, розчленовується на ряд підпроблем, окремих завдань і елементів, що підлягають експертній оцінці; проблеми, підпроблеми, завдання, їх елементи вишиковуються в "дерево рішень"; визначаються коефіцієнти важливості кожного завдання, кожного елементу; ті, що висувуються окремими експертами оцінки піддаються відкритому обговоренню. Даний метод, не виключаючи негативних наслідків конформізму, отримує користь з ділового взаємовпливу експертів. Для кожного рівня «дерева цілей» вводиться ряд критеріїв.

Процес прогнозу проводиться з використанням методології системного аналізу. За допомогою експертної оцінки визначаються вага критеріїв і коефіцієнти значущості, що характеризують важливість внеску цілей в забезпечення результату з погляду прийнятих критеріїв.

«Дерево цілей» стратегії розвитку трудового потенціалу складається з трьох «рівнів», причому кожний подальший витікає і підлеглий попередньому рівню, утворюючи своєрідну ієрархічну побудову:

1 рівень — мета: підвищення ефективності роботи підприємства за рахунок вдосконалення кадрової роботи;

2 рівень — укрупнені кадрові процеси (стратегії): відбір, мотивація, розвиток персоналу;

3 рівень — кадрові заходи, які реалізують ці кадрові процеси. Нами для кожної складової стратегії розвитку трудового потенціалу запропоновані конкретні кадрові заходи, що забезпечують реалізацію кадрових процесів всієї стратегії, отже, вони взаємозв'язані із стратегією розвитку всього залізничного транспорту.

Найзначущішими кадровими заходами виявилися: зростання особистої зацікавленості і відповідальності за результати діяльності (коефіцієнт важливості 0,083 або значущість 8,3 %); включення робітників в обговорення перспектив розвитку підприємства (коефіцієнт важливості 0,056); проведення внутрішньокорпоративних програм навчання з урахуванням особистих потреб в навчанні робітників (коефіцієнт важливості 0,058); реалізація програм соціальної допомоги (коефіцієнт важливості 0,055); організація нових форм праці під нові технології (коефіцієнт важливості 0,055). Ці кадрові заходи відносяться до цілей мотивації і розвитку, що було встановлене за допомогою «дерева цілей».

Таким чином, добре розроблена стратегія розвитку трудового потенціалу дає можливість підприємству підготуватися до змін, що відбуваються в зовнішньому і внутрішньому