

біторської і кредиторської заборгованості виділяються величини, які можна взаємно зарахувати. У першу чергу виділяються суми дебіторської і кредиторської заборгованості, що погашаються в результаті прогнозованого, так званого «простого» взаємозаліку. В результаті, величини цих сум у загальному випадку можуть бути не рівні, тому що взаємозалік може виконуватись з різними дисконтами як дебіторської, так і кредиторської заборгованості. Під «простим» взаємозаліком розуміється взаємозалік з підприємством, що одночасно є дебітором і кредитором. Далі, аналогічним чином, визначається заборгованість, що компенсується і враховується в більш складних взаємозаліках з декількома дебіторами і кредиторами, наприклад, за допомогою операцій з векселями. Знайдені суми заборгованостей віднімаються, відповідно, від величини дебіторського і кредиторського боргу.

Висновки та напрямок подальших досліджень. Показник комплексного госпрозрахункового економічного ефекту розраховується як сума показників, що характеризують реальний дохід підприємства й співвідношення його дебіторської та кредиторської заборгованості. Останній показник визначає майбутній результуючий дохід або збиток шляхом порівняння між собою дебіторської та кредиторської заборгованості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Нусинов В.Я. Теоретические основы оценки эффективности деятельности промышленных предприятий // Придніпровський науковий вісник. Економіка. – 1998. – №10 (77). – Ч. 2. – С. 48-55.
2. Нусинов В.Я. Оценка экономической эффективности промышленного производства с учетом особенностей современного бухгалтерского учета // Придніпровський науковий вісник. Економіка. – 1998. – №81 (148). – С. 92-96.
3. Стандарт бухгалтерського обліку 10 "Дебіторська заборгованість". Наказ Міністерства фінансів України від 8 жовтня 1999 року № 237 // Офіційний вісник України, 1999. – № 43.
4. Стандарт бухгалтерського обліку 9 "Запаси". Наказ Міністерства фінансів України від 20 жовтня 1999 року № 246 // Офіційний вісник України, 1999. – № 44.
5. Краснокутська Н.С. Роль інвестиційної привабливості в оцінці вартості об'єктів приватизації // Підвищення конкурентоспроможності підприємств торгівлі та харчування: Зб. наук. праць. – Харків: ХДАТОХ, 2000. – С. 420-425.

УДК 658.29

ДЖЕРЕЛА ВНУТРІШНІХ ПЕРЕВАГ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Мендрул О.Г., д.е.н., професор,

Ямненко Г.С., асистент

ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана»

В статье рассмотрены современные тенденции общественного развития, подчеркнута необходимость формирования источников внутренних преимуществ и повышения уровня конкурентоспособности предприятий на основе усиления системы нематериальных активов.

Ключевые слова: конкурентные преимущества, нематериальные активы, знания, информация, инновации, развитие персонала.

Modern public progress trends are considered in the article, which highlights the necessity of forming the sources of internal advantages and increased level of competitiveness of enterprises on the basis of strengthening the system of immaterial assets.

Key words: competitive edges, immaterial assets, knowledge, information, innovations, development of personnel.

Вступ. Як свідчить практика, сьогодні вартість підприємства визначається не розміром його фінансових і матеріальних активів чи частки на ринку, а величиною та якістю власних нематеріальних активів. Знання є важливим джерелом внутрішніх переваг та конкуренції завдяки впровадженню їх у виробничий процес та створенню нових продуктів, які мають більшу цінність для споживачів і вищу ціну порівняно з їхньою собівартістю.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблема підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства є дуже актуальною в умовах нестабільного формування ринкової економіки України, а особливо формування знань підприємства як складової системи нематеріальних активів. Завоювання й утримання конкурентних переваг – ключові фактори успіху підприємства в конкурентній боротьбі. Особливої гостроти ця проблема досягає в умовах посилення інтенсивності конкуренції на окремих ринках, де виробникам продукції потрібно постійно відслідковувати зміни попиту, вартості сировинних ресурсів, а питання рентабельності активів прямо залежить від ступеня використання новітніх підходів у сфері стратегічного маркетингу.

Слід зазначити, що в науці питанням розробки методології управління конкурентними перевагами різних об'єктів присвячені роботи як закордонних вчених-економістів – Ф. Котлера, М. Портера, А.А. Томпсона, І. Ансоффа, Г. Асселя, так і вітчизняних дослідників – В.І. Герасимчука, І.Л. Решетникової, Е.М. Азаряна, А.Є. Воронкової, Ю.Ф. Ярошенка та інших.

Постановка завдання. Незважаючи на значні досягнення в теорії й практиці управління конкурентоспроможністю підприємств, є ряд проблем, які залишаються предметом дискусій і обговорень вчених-економістів. Так, у більшості наукових праць вітчизняних і закордонних учених використовується універсальний підхід при розгляді ролі конкурентних переваг підприємства в завоюванні більшої частки ринку, з урахуванням посилення інтенсивності галузевої конкуренції. При цьому недостатньо уваги приділяється формуванню джерел внутрішніх переваг як найважливішого інструмента посилення позицій підприємства в конкурентній боротьбі, що є метою даної статті.

Виклад основного матеріалу. Сучасний період функціонування підприємств у більшості базується на моделі поглядів, характерній для індустріальної епохи, переважанні матеріальних ресурсів у діяльності, неможливості повного використання переваг креативності на засадах інтелектуального капіталу підприємств. Новий етап розвитку суспільства потребує нової системи мислення, поглядів на потреби споживачів та працівників, освоєння нових інструментів управління підприємствами. Цінність нематеріальних ресурсів надає безмежні можливості використання їх потенціалу для створення доданої вартості. Побудова сучасних підприємств має базуватися на використанні потенціалу нематеріальних ресурсів, через створення осмисленої діяльності, обміну знаннями та інформацією, підтримується можливостями безперервного навчання на засадах обміну досвідом та підвищення кваліфікації працівників.

Сьогодні саме інтелектуальна власність, ноу-хау, знання є джерелами внутрішніх переваг підприємств, на противагу традиційним ресурсам та матеріальним активам. Вільний доступ кожної людини до інформаційних мереж, розвиток глобальних систем інформації суттєво змінили уявлення людини про час і простір, що вплинуло на структуру її потреб та мотивацію поведінки. Знання мають незаперечні переваги порівняно з матеріальними ресурсами, жорстко підлеглими законам збереження. Ознаками цього є перетворення знань у капітал, а працівники інтелектуальної праці перетворюються на групу, яка визначає основні цінності й норми суспільства та загальні економічні тенденції в країні. Особливе значення надається, перш за все, знанням науковим як найвищої та найціннішої формі всієї тієї маси інформації, що циркулює в сучасному суспільстві. Сучасний етап розвитку суспільства акцентує увагу на тому, що матеріальне виробництво трансформується та радикально змінює власну технологічну основу під впливом новітніх наукових і технологічних знань.

Зміна знань надзвичайно швидкими темпами, їхнє створення та використання стали елементами економічного зростання й об'єктом постійних інвестицій. Саме знання мають безпосередній вплив на підвищення значення суспільних процесів, розвиток наукових досліджень, на вироблення знань та отримання інформації для вирішення різноманітних суспільних та господарських проблем.

Розвиток системи сучасного виробництва знання в напрямку поширення впливу теоретичного на практичне потребує створення нових механізмів “залучення” виробництва знання в управління. Виявлені в сучасному розвитку науки трансформації характеризують тенденції переходу від парадигми пізнання до парадигми досліджень – трансформацій і креативу [3].

Нові знання, які генерує наука, підготовка високоякісного людського капіталу, що здійснює освіта, створення додаткових багатств виробничим сектором та бізнесом – невід'ємні компоненти сучасного суспільства, побудованого на знаннях. У такому суспільстві відбувається поступове заміщення традиційних індустріальних засобів виробництва новими, що продукують прогресивні знання, з допомогою яких створюються додаткові багатства. При цьому інформаційні й комунікаційні технології дозволяють, долаючи кордони, створити єдиний віртуальний простір для взаємодії й спільних дій груп дослідників з різних куточків світу, поєднаних між собою спільною метою щодо розв'язання тих чи інших проблем [2].

Сучасний етап суспільного розвитку відзначається тим, що інформація, знання, інформаційні послуги і всі галузі, пов'язані з їхнім виробництвом (телекомунікаційна, комп'ютерна, телевізійна, електронна індустрія розваг, електронна торгівля та ін.) зростають швидшими темпами, а також є джерелом нових робочих місць, стають домінуючими в економічному розвитку. Поява й оновлення специфічних знань викликають появу інтелектуально розвинутих людей, власників спеціалізованого знання, для яких характерний певний, достатньо високий ступінь освіченості, тому навчання та оновлення знань на підприємствах набувають особливої актуальності.

Особливо актуальним у час трансформації світових економічних процесів є розвиток системи виробничої освіти на основі інформатизації та комп'ютеризації, перенесення отриманих знань на всі процеси виробництва. Виходячи з того, що створювана на підприємстві вартість є результатом послідовного здійснення різних видів діяльності, стає можливим і необхідним визначити внесок кожної складової діяльності в кінцеві результати роботи підприємства. Зміни в суспільстві мають здійснюватися людьми шляхом створення знань, накопичення інтелектуального ресурсу й постійної комунікації. Використання навчання як механізму розвитку особистості є інструментом подальшого розвитку не лише бізнесу, а й прогресу суспільства.

Кожне підприємство з самого початку своєї діяльності цільовими орієнтирами обирає розвиток і зростання. Проте реальне життя коригує ці основні настанови, оскільки нерідко створюються умови, за яких дотримання високих темпів зростання є не найкращим рішенням. Поєднання загальних і загальноконкурентних стратегій залежить від характеристик галузі, загальної конкурентної позиції в середовищі, а також характеристик самого підприємства. Незалежно від того, яку стратегію буде обрано для подальшого функціонування підприємства, кожна з них буде спрямована на підвищення ефективності його діяльності.

До джерел внутрішніх переваг сучасних підприємств можна віднести:

1. Навчальний підхід до вироблення стратегії. Стратегію й політику компанії розглядають як безперервні процеси. Бізнес-плани постійно змінюються, удосконалюючись із урахуванням нових факторів.

2. «Партисипативна» політика управління. Працівники організації беруть участь у виробленні стратегії й політики компанії. Політика організації відображає цінності всього колективу, а не тільки її топ-менеджменту.

3. Інформаційна відкритість. Інформація більшою мірою використовується для розуміння того, що відбувається з метою прийняття правильних рішень, а не як підстава для винагороди або покарання.

4. Облік і контроль діяльності організації. Системи обліку, бюджетування й аналізу будуються таким чином, щоб вони були корисні для навчання й удосконалення людей. Фінансові системи будуються так, щоб кожний працівник почував відповідальність за ті ресурси, які перебувають у його розпорядженні.

5. Внутрішній обмін послугами. Кожний підрозділ і постачає, і споживає послуги. Підрозділи, відділи, секції мають реальні можливості для того, щоб діяти на власний розсуд.

6. Гнучкі механізми винагороди. Поняття «винагорода» розглядається ширше, ніж оплата праці. Всі працівники залучені до визначення оптимальних форм винагороди. Головний принцип визначення винагороди – внесок працівника в загальні результати діяльності організації.

7. Структура, що надає працівникам можливості. Підрозділи й інші «границі» елементів організації розглядаються, скоріше, як тимчасова структура, яку за необхідності можна змінити. Посади й ролі в організації розподілені таким чином, що створюються умови для експериментів і росту. В організації є зведення регламентів і процедур, хоча вони й не мають визначального значення й завжди можуть бути змінені після відповідного обговорення.

8. Постійне «сканування» навколишнього середовища. В обов'язки кожного працівника входить збирання інформації для організації про те, що робиться за її межами. На кожних зборах працівників вивчають, досліджують події, що відбуваються в бізнес-оточенні.

9. Спільні проекти організації й зв'язаних груп. Організація будує партнерські відносини з постачальниками й споживачами послуг. Організація є ініціатором здійснення спільних проектів зі споживачами, постачальниками, не втрачаючи можливості спільного навчання.

10. Клімат, що сприяє навчанню. Головний принцип роботи для кожного працівника організації – завжди прагнути до вивчення й удосконалювання того, що робиш. Кожний працівник має право на помилку. Працівники мають у своєму розпорядженні час, щоб обговорювати й аналізувати практику, учитися на власному досвіді.

11. Постійний саморозвиток кожного співробітника. На кожного працівника виділяється певний бюджет для його саморозвитку; він самостійно вибирає необхідні для себе теми. В організації заохочу-

ється вміння брати на себе відповідальність. Індивідуальні потреби в навчанні кожного працівника – центральна ланка планування його кар'єри [1, с. 90–93].

Сучасний етап розвитку світової економіки полягає в прискоренні темпів створення, накопичення й знецінення знань. Вступ світової економіки в новий етап розвитку істотно змінює умови конкуренції країн. На сьогодні різниця в рівні економічного розвитку значно менше визначається наявністю природних ресурсів. На перший план виходить здатність нації підвищувати якість людського капіталу, створювати нові знання й втілювати їх у виробничих системах, а також підвищувати частку нематеріальних активів у загальній сумі виробничого капіталу й внутрішнього валового продукту [5, с. 255-256].

Дійсність свідчить про те, що безпосередній вплив наукових знань на економічний розвиток та зростання прибутковості підприємств сприяє пошуку та розвитку нових технологій, зменшує бар'єри між різними бізнес-процесами. Це, в свою чергу, впливає на підвищення конкурентоспроможності підприємств за рахунок використання системи знань та інформації, навичок працівників та технологій, якими володіє персонал конкретного підприємства, що є ядром конкурентних переваг підприємства. Сучасні підприємства за рахунок активного та ефективного використання знань своїх працівників, управління отриманням знань, безперервним навчанням фахівців, втіленням знань цілеспрямовано впливають на результативність та прибутковість діяльності. Управління знаннями стає чинником забезпечення конкурентних переваг та підвищення прибутковості підприємства як фактора інвестиційної привабливості, дуже актуальний для сучасних українських підприємств.

В умовах трансформаційної економіки для збереження прибутковості та розвитку підприємств необхідно не лише управляти виробництвом та персоналом, а основну увагу приділяти формуванню нематеріальних активів та управлінню знаннями. Для перетворення знань на чинники конкурентних переваг підприємствам варто переглянути чинні й розробити нові процеси використання та розвитку знань працівників у всіх бізнес-процесах.

В останні роки ХХ ст. дослідники в галузі теорії та практики управління бізнесом дедалі частіше почали зосереджувати свою увагу на сферах, які можна визнати як перспективні ключові напрямки в арсеналі засобів досягнення стратегічного успіху. Йдеться про такі чинники конкурентоспроможності, як знання, інформація та час. Уже сьогодні великі корпорації, зокрема General Motors, Hewlett-Packard, Rank Xerox, Philip Morris, Philips, Scandia AFS та інші, включили знання у сферу стратегічного менеджменту. Деякі підприємства спрямовують у менеджмент знань від 3,5 до 10 % своїх доходів [6, с. 150].

Частка галузей підвищеного попиту на знання (високотехнологічних галузей, телекомунікаційного зв'язку, фінансових і ділових послуг) у валовому внутрішньому продукті провідних індустриальних країн в середньому становить 30-35%. У Росії цей показник дорівнює 5-12%. Саме такі галузі відрізняються найбільш високими темпами росту обсягів виробництва, зайнятості, інвестицій, зовнішньоторговельного обігу. У розвинених країнах інвестиції в фундаментальні дослідження розглядають як високоефективний напрям витрачання державних коштів. Інвестиції в знання в розвинених країнах зростають швидше, ніж інвестиції в основні фонди. Із усього обсягу знань, вимірюваних у фізичних одиницях, яким володіє людство, 90% отримано за останні 30 років, так само як 90% загальної кількості вчених та інженерів, підготовлених за всю історію цивілізації, – наші сучасники. Це найбільш явні ознаки переходу від економіки, що базується на використанні природних ресурсів, до економіки, заснованої на знаннях, до нової економічної моделі, у якій освіта й наука, дослідження й впровадження їхніх результатів відіграють провідну роль [4, с. 8–10].

Інтеграція й системність дозволяє підприємствам перетворити диференційовані напрямки діяльності, різні процеси й роз'єднаних співробітників в єдине ціле, коли кожна ланка працює для досягнення головної мети. Збалансована внутрішня діяльність підприємств є основою досягнення конкурентних переваг. Підприємства отримують найбільшу вартість у випадку збалансованості дій усіх складових внутрішнього управління. Наявний синергізм у цьому процесі приведе до отримання конкурентних переваг – високої вартості бізнесу та можливості її прирощення в майбутньому.

Стрімкість змін на ринку висуває нові вимоги до підприємств. Якщо раніше наявність матеріальних активів мала вирішальне значення для успіху бізнесу, то сьогодні найважливішою перевагою є здатність швидко розвивати чинні й створювати нові активи, що базуються на знаннях у відповідь на виклики ринку. У цьому зв'язку все більшого значення набувають нематеріальні активи. Верстати можна придбати, а от навички ефективної взаємодії із клієнтами або вміння швидко залучати капітал вимагають значно більшого професіоналізму, зусиль, а також витрат часу на придбання знань і досвіду. У цьому зв'язку оновлення знань та розвиток персоналу набувають пріоритетного значення для підприємств.

Висновки. Таким чином, рух уперед потребує використання досвіду успішних світових компаній щодо посилення конкурентоспроможності. Розвиток підприємств полягає у формуванні конкурентних переваг на основі збільшення обсягу створення та передавання знань, збільшення інвестицій у людський капітал, активізації інноваційної діяльності, вдосконалення інформаційного забезпечення, підвищення вимог до управління всіма складовими діяльності на основі знань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Букович У. Управление знаниями: руководство к действию / У. Букович, Р. Уильямс / [пер. с англ.]. – М.: ИНФРА-М, 2002. – XVI. – 504 с.
2. Згуровський М. Шлях до суспільства, заснованого на знаннях / М. Згуровський // Дзеркало тижня. – 2006. – № 2 (581). – Режим доступу: <http://www.zn.ua/3000/3300/52340/>
3. Кузьмінський, В.О. Управління неприбутковою організацією / В.О. Кузьмінський. – К.: Логос, 2006. – 170 с.
4. Мильнер Б.З. Управление знаниями / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 2003. – XIV. – 178 с.
5. Савельєв Є. Економіка знань в аспекті включення України в європейський освітній простір і досвід ТДЕУ / Є. Савельєв // Журнал європейської економіки. – 2006. – Том 5 (№ 3). – С. 255-266.
6. Управління конкурентоспроможністю підприємства: [навч. пос.] / С.М. Клименко, Т.В. Омеляненко, Д.О. Барабась, О.С. Дуброва, А.В. Вакуленко. – К.: КНЕУ, 2008. – 520 с.

УДК 331:378

ЛЮДСЬКИЙ РЕСУРС ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ І СУСПІЛЬСТВА В ЦІЛОМУ

Хомяков В.І., д.т.н, професор,

Носань Н.С., к.і.н., ст. викладач

Черкаський державний технологічний університет

В статье исследовано состояние образовательного пространства Украины, сосредоточено внимание на проблемах современного профессионального образования и определены причины, которые привели к стремительной деградации системы высшего образования. Как следствие – подавление инновационного потенциала общества.

Ключевые слова: человеческий ресурс, потенциал человека, условная стоимость рабочего, квалификационная характеристика рабочего.

The article is concentrated on the problems of modern professional education and educational space of Ukraine; the factors which caused rapid degradation of the system of higher education are considered. As a result, the innovative potential of society was suppressed.

Key words: human resources, human potential, worker's conditional cost, qualifying characteristics of a worker.

Вступ. Вища освіта є фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства, а також виступає гарантом індивідуального розвитку, сприяє формуванню інтелектуального, духовного та виробничого потенціалу суспільства. Адаптованість системи освіти та професійної підготовки до динамічних змін кон'юнктури попиту та пропозиції на світових ринках праці, забезпечення підготовки робочої сили, професійно-кваліфікаційні параметри якої відповідають потребам соціально-економічного розвитку суспільства, виступають як визначальні чинники росту конкурентоспроможності людських ресурсів. Освіта та професійна підготовка в сучасних умовах слугують важелем формування та розвитку людських ресурсів, адже економіка, заснована на знаннях, потребує фахівців не лише з вищою, але і професійно-технічною освітою.