



УДК 658.114.5

М.А. Міненко,

к.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту ЗЕД, Національний університет харчових технологій

УМОВИ ПОБУДОВИ СТІЙКОГО ФАХОВОГО КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА

***Анотація.** У статті розглянуто умови побудови стійкого фахового конкурентного середовища шляхом стандартизації визначення відповідного рівня розвитку виробничих об'єднань через процедуру їх атестації.*

***Ключові слова:** фахове середовище; інституційне середовище; соціально відповідальне середовище; стандартизація рівня розвитку; атестація виробничих об'єднань; критерії фаховості, інституційної спроможності та соціальної відповідальності.*

***Abstract.** The paper analyzes the conditions of uilding of a stable professional competitive environment by means of standardization of determination of the relevant level of development of industrial associations throught the procedure of their attestation.*

***Keywords:** professional environment, institutional environment, socially responsible environment, standardization of the level of development, attestation of industrial associations, professionalism, institutional competence and social responsibility criteria.*

Вступ. В Україні організаційна структура державного апарату управління протягом останніх 10 років зазнала достатньої кількості трансформацій. Такі ж зміни відбулися в системі управління галузями і сферами діяльності. Проте й після проведених реорганізацій вітчизняне державне й галузеве управління не відповідає стратегічному курсу країни до європейських стандартів демократичного врядування, залишається неефективним, схильним до корупції, внутрішньо суперечливим через, можливо навіть, штучний конфлікт інтересів, є надмірно централізованим, закритим від суспільства, громіздким, відірваним від потреб громадян і виробника.

Крім того, в Україні не створюється фахове середовище, розбалансоване інституційне середовище, держава зволікає із заходами щодо його адаптації до вимог сьогодення. На державному рівні не популяризується необхідність формування й підтримки соціально відповідального та стійкого конкурентного середовища. При цьому для виробничих об'єднань законодавчо не визначено місця й ролі в загальнодержавній системі управління та в системах управління галузей і сфер діяльності.

Парадокс ситуації виявляється ще й у тому, що в Україні достатньо активно відбувається приватизація більшості промислових підприємств, нерухомого майна, розпаювання земель сільськогосподарського призначення, підготовка до політичної асоціації та створення зони вільної торгівлі з Європейським Союзом. У зв'язку з цим мають відбуватись суттєві зміни щодо ролі державних інституцій в економіці та в системах управління галузей і сфер діяльності. По факту ми констатуємо, що зміни в структурі управління країни здійснюються безсистемно, без врахування думки всіх учасників економічного процесу, без достатнього наукового обґрунтування.

Постановка завдання. Саме тому, на думку автора, держава, ліквідувавши окремі ознаки інституційної спроможності виробничих об'єднань кінця 90-х років минулого століття, вже сьогодні повинна дати їм можливість законодавчо отримати статус нового регулятора в нових економічних умовах господарювання, відсутність якого гальмує їх розвиток. Крім того, сьогоднішня ситуація в Україні потребує узгодженого розуміння можливого цілісного механізму формування стійкого фахового конкурентного середовища.

Результати. У зв'язку з цим, щоб не допустити подальшого розбалансування економічної системи, відірваності систем управління галузей або сфер діяльності від загальнодержавної системи управління нами пропонується вирішити цю проблему в кілька етапів, а саме:

- розпочати реалізацію загальнодержавної програми щодо формування фахового, інституційно спроможного, соціально відповідального, конкурентного середовища для всіх діючих об'єднань в Україні;
- паралельно зі створенням такого середовища провести правову легалізацію в Україні «фахових», «самоврядних» або «саморегульованих» формувань, яким державні інституції на нормативно-правовій основі делегуватимуть частину своїх повноважень, чим визнають об'єднання дійсними регуляторами економічної системи.

Для цього, на переконання автора, необхідно стандартизувати підхід до визначення відповідного рівня розвитку об'єднання за критеріями фаховості, інституційної спроможності та соціальної відповідальності. Головне при цьому не допустити помилки при встановленні переліку цих критеріїв, щоб вони були зрозумілі й прийнятні до виконання керівниками об'єднань та не провокували появу нових ризиків або посилення вже існуючих. Стандартизація цього процесу повинна бути об'єктивною, прозорою і цілеспрямованою на створення фахового стійкого конкурентного середовища.

При такому підході державні інституції матимуть об'єктивні можливості реально оцінити коефіцієнт корисної дії об'єднань та встановити: може чи не може формування, базуючись на своєму ресурсному потенціалі, виконувати роль ефективного регулятора економічної системи або забезпечувати необхідний рівень самоврядності за конкретним професійним спрямуванням.

Для збалансування економічної системи та якісно нових кроків з адаптації економіки України до раціонально-ефективних умов господарювання у системі ринку пропонуємо реалізацію запропонованих етапів провести через процедуру поетапної атестації існуючих об'єднань. Метою цієї процедури є встановлення об'єктивного ресурсного потенціалу кожного об'єднання, надання їм відповідного статусу, визначення умов збалансованої співпраці (державні інституції – об'єднання – споживачі), створення прозорого конкурентного середовища.

Фактично потрібно весь механізм функціонування діючої економічної системи привести у відповідність до норм «золотої пропорції» («золотого перерізу») [1]. У своїх дослідженнях директор Інституту проблем управління ім. В.А. Трапезнікова Російської академії наук, віце-президент Академії наук Грузії, віце-президент

Міжнародної Інженерної академії, заслужений діяч науки і техніки РРФСР, доктор технічних наук, професор, академік АН Грузії, академік ряду російських, міжнародних і зарубіжних академій Івері Варламович Прангішвілі, розглядаючи методи підвищення ефективності управління, першим науковим методом визнає правило «золотого перерізу» або «золотої пропорції». Прангішвілі І.В. зазначає, що «це правило відоме з часів Леонардо да Вінчі й давно використовується в музиці, архітектурі. Але ніхто не застосовує це правило для управління економічними й соціальними системами. Про що говорить золота пропорція? Якщо є складна проблема, необхідно всі фактори, що визначають її розв'язання, розподілити по золотому перерізу у пропорції 60 і 40. Наприклад: як розділити власність між державою і приватним підприємництвом та отримати стійку систему відносин? Метод вже успішно працює у Швеції. Державна структура тут складає 60 %, приватна власність – 40 %. Германія, Франція, Америка, Японія – там навпаки: 60 % у приватній власності, 40 % у державі. І в тому, і в іншому випадку ситуація стійка.

Розглянемо приклад міста Москва. Приватна власність тут складає 88 %, а 12% - державна. Таким чином, у цій сфері існують серйозні суперечності. Така система не стійка й швидко руйнується. Крім того, принцип «золотого перерізу» працює на виробництві, при розподілі фінансових потоків, на виборах і референдумах» [4].

Дослідник Вячеслав Васильович Мещеряков у статті «В.И. Петрик и Золотая пропорция» зазначає, що «принцип «золотої пропорції» відомий з давніх часів як вищий прояв структурної й функціональної досконалості різних об'єктів матеріального світу» [5].

В Україні достатню увагу використанню принципу «золотого перерізу» надають науковці Інституту економічного прогнозування НАН України. Так, кандидат економічних наук Ірина Крючкова, досліджуючи диференціацію підприємств України за обсягами випуску, зазначає: «Ми виявили дивовижну закономірність: розподіл їх відбувається майже в цілковитій відповідності з рядом золотої пропорції». У підсумку Крючкова І. робить припущення, що «якщо наші макромеджери раптом вирішать будувати економічну політику в напрямку цільового структурування економіки за принципом золотого перерізу, то це буде прецедент у світовій економічній практиці. А чому б і ні? Не забуваймо: краса динамічної симетрії золотої пропорції спрямована на зростання й рух...» [6].

Автор поділяє висновки і припущення зарубіжних та вітчизняних вчених і вважає, що «золота пропорція» може бути фундаментальною базою стійкості та гармонії, основою стабільності й ефективності управління. Будь-яка складна система (підприємство, корпорація, об'єднання, галузь, регіон, країна) складається із складних виробничо-технічних комплексів і з ще більш складних соціально-економічних й організаційних блоків. Як показує досвід країн з розвинутою, стійкою і достатньо захищеною від криз економікою, управління такою системою повинно відбуватися за принципом, в основі якого покладено гармонічну збалансованість інтересів головних регуляторів, співвідношення між якими відповідає «золотій пропорції». У нашому випадку, в Україні є необхідність отримати таку пропорцію з питання повноважень, які повинні виконувати державні інституції та керівні органи фахових об'єднань. Разом з тим, слід мати на увазі, що пропорції «золотого перерізу» є необхідною, але недостатньою умовою ефективності управління й розвитку. У зв'язку з цим універсальний характер правила «золотої пропорції» вимагає його обов'язкової практичної присутності у всіх елементах системи. Для отримання максимальної структурної стійкості та економічної ефективності потрібно намагатися встановити оптимальне співвідношення не тільки між державною та приватною власністю, а також, щодо обов'язків, прав і відповідальності між основними регуляторами економічної системи.

Згідно норм «золотої пропорції», співвідношення приватного і державного сектору повинно складати 62 % і 38 % (38 % і 62 %), що у свою чергу повинно бути підставою для відповідного співвідношення при розподілі регулювальних функцій. При цьому, слід враховувати, що для соціально орієнтованої економіки, частка державної власності наближається до 62 %, для ліберально орієнтованої – близько 38 %, а чим нижче рівень соціально-економічного і культурного розвитку держави, тим посилюється роль державного регулювання.

На нашу думку, в Україні державні інституції та фахові об'єднання, об'єктивно оцінюючи свій ресурсний потенціал, повинні взяти до виконання стільки обов'язків, скільки реально вони можуть виконати. Рівень обов'язків повинен бути збалансований рівнем прав та рівнем відповідальності одних перед іншими і перед споживачами. Останні мають виконувати роль головного оцінювача рівня дієвості державних інституцій та фахових об'єднань.

За результатами аналізу діяльності об'єднань, зі всього переліку формувань, що побажають пройти поетапну атестацію, доцільно визначити три групи:

перша група: об'єднання, які за рівнем свого розвитку та реального потенціалу не є фаховими інституційно спроможними та соціально відповідальними у зв'язку з чим, представляючи інтереси окремих підприємств чи спеціалістів, не будуть мати права виступати від імені галузі чи професії у взаємовідносинах з державними органами влади та поки не матимуть можливості претендувати на статус «фахового», «самоврядного» або «саморегульованого». На цьому етапі їм можна надати статус «клубу за інтересами»;

друга група: об'єднання, які за рівнем свого ресурсного потенціалу і бажання керівництва доведуть свій рівень фаховості, інституційної спроможності і соціальної відповідальності, готові зробити заявку на отримання статусу «самоврядного» або «саморегульованого», щоб представляти інтереси конкретної галузі чи професії у взаємовідносинах з державними органами влади. Таким об'єднанням доцільно надати статус «фахового»;

третья група: об'єднання, які після атестації отримують статус «фахового», через рік його підтвердять і не маючи претензій з боку заінтересованих сторін, проведуть перемовини з відповідним міністерством або відомством та досягнуть домовленостей про переуступку конкретних функцій від державного органу – фаховому об'єднанню. Такому об'єднанню доцільно надавати статус «саморегульованого» або «самоврядного» залежно від того, яку роль воно має виконувати по забезпеченню ефективного функціонування конкретної галузі (сфери діяльності) чи професійного кола спеціалістів.

Слід розуміти, що об'єднання автоматично не може отримати статус «фахового», «самоврядного» або «саморегульованого». Кожним статусом об'єднання наділяється за умови відповідності законодавчо визначеним критеріям та поетапному їх підтвердженню. Саме тому пропонується законодавчо встановити критерії та процедуру, які дадуть можливість провести поетапну атестацію об'єднань та визначити об'єктивний рівень їх готовності виконувати функції «фахових», «самоврядних» або «саморегульованих».

На підставі проведених досліджень автор вважає, що загальними критеріями фаховості можуть бути наступні:

- об'єднання має колегіально затверджені у відповідному порядку власні Стандарти діяльності, які не суперечать законодавчим і нормативно правовим актам держави. Регулярно проводить сертифікацію своїх членів щодо відповідності власним Стандартам діяльності;
- об'єднання має колегіально затверджені Кваліфікаційні вимоги щодо фахівців об'єднання, які узгоджені із загальнодержавними кваліфікаційними вимогами і гармонізовані з міжнародними вимогами. Регулярно проводить атестацію фахівців щодо відповідності Кваліфікаційним вимогам;
- об'єднання забезпечує рівноправне залучення до своєї діяльності всіх бажаючих членів об'єднання;
- об'єднання створює умови для підтримки інноваційного та інвестиційного клімату на вітчизняному ринку;
- об'єднання співпрацює з суб'єктами законодавчої ініціативи щодо створення правового поля сфери діяльності (галузі) або професійного спрямування;
- об'єднання публічно виступає експертом з проблем розвитку сфери діяльності (галузі) або професії, яку воно представляє;
- об'єднання регулярно взаємодіє з органами державної та місцевої влади, постійно виступає від імені галузі або професії, яку воно представляє, є підписантом документів, що визначають умови такої взаємодії;
- об'єднання пропагує та реалізує заходи щодо соціальної відповідальності та створює умови для дотримання європейських і міжнародних стандартів соціальної відповідальності його учасниками;
- об'єднання дотримується норм законодавства держави та міжнародних стандартів;
- до об'єднання відсутні претензії зі сторони державних фіскальних органів;
- до об'єднання відсутні скарги з боку зацікавлених сторін;
- об'єднання є членом профільних міжнародних об'єднань;
- об'єднання є безпосереднім учасником реалізації міжнародних програм у сфері діяльності (галузі) або професії;
- об'єднання забезпечує дотримання національних, європейських і міжнародних стандартів якості;
- керівні органи об'єднання забезпечують прозорі і демократичні умови діяльності формування і кожного його учасника;

- об'єднання має діючий, постійно оновлений сайт з повною інформацією про свою діяльність;
- об'єднання один раз на 3 роки проводить незалежний аудит своєї діяльності та оприлюднює на сайті його результати.

При цьому, головними ознаками інституційної спроможності, на думку автора, доцільно визнати такі, які підтверджені відповідними документами, а саме:

- організаційні документи, що регламентують діяльність об'єднання: статут; організаційна структурна схема управління; положення про структурні підрозділи; посадові інструкції; норми поведінки керівного складу; колегіально затверджені кодекси честі (взаємовідносин); «Положення про Третейський суд»; «Положення про колективну економічну безпеку об'єднання»; «Положення про систему контролю»; «Положення про систему мотивації працівників»; «Положення про планування діяльності об'єднання та структурних підрозділів»; «Положення з безпеки, охорони здоров'я та умов праці»; «Положення про розслідування випадків аварій, інцидентів, нещасних випадків на виробництві»; «Загальні вимоги до проведення робіт» тощо.

- стандарти та процедури діяльності: «Безпека при веденні технологічних процесів та окремих видів робіт»; «Охорона праці та виробнича санітарія»; «Охорона навколишнього середовища на існуючих об'єктах»; «Охорона навколишнього середовища у нових проєктах»; «Управління кризовими та надзвичайними ситуаціями» тощо.

- кваліфікаційні вимоги до фахівців об'єднання.

Рівні соціальної відповідальності об'єднань, на думку автора, повинні відповідати вимогам проєкту Міжнародного стандарту із соціальної відповідальності ISO 26000 та відображати реальні дії формування щодо їх виконання, а саме:

- перший рівень соціальної відповідальності: своєчасна виплата податків; своєчасна і соціально-прийнятна виплата заробітної плати; збереження та надання нових робочих місць.

- другий рівень соціальної відповідальності: підвищення рівня кваліфікації; оплата страхового полісу та лікування; допомога у будівництві житла; вирішення інших соціальних питань.

- вищим рівнем відповідальності перед суспільством має бути: участь у благодійних акціях; здійснення заходів з охорони навколишнього природного середовища; взаємодія з органами державної влади і готовність надати допомогу в критичних ситуаціях; забезпечення випуску високоякісної продукції; замовлення сировини для виробництва своїх товарів і послуг всередині держави; збільшення частки готової продукції, що виробляється всередині держави, при скороченні споживання сировини та енергоресурсів; чесне вирішення всіх питань із владою та не заохочення хабарництва (відмова від участі у корумпованих діях) [2,3].

Проведені дослідження і практичний досвід роботи автора дає можливість стверджувати, що при атестації об'єднання, для об'єктивності та для забезпечення якісно нових і системних змін його роботи, потрібно давати комплексну оцінку формуванню за критеріями фаховості, інституційної спроможності та соціальної відповідальності. Це необхідно робити у зв'язку з тим, що на практиці об'єднання не рідко, намагаючись відповідати конкретному критерію фаховості, не відповідає навіть першому рівню соціальної відповідальності і навпаки: керівники окремих об'єднань, щоб показати свої переваги на ринку, реалізують заходи вищого рівня соціальної відповідальності. При цьому у таких об'єднаннях є значні порушення другого і першого рівня соціальної відповідальності. Про дотримання критеріїв фаховості вони взагалі не переймаються. Крім того, в окремих об'єднаннях головні ознаки інституційної спроможності частково або повністю відсутні. У результаті такої розбалансованості формування добросовісного конкурентного середовища не відбувається, так як відсутні єдино визнані правила ведення бізнесу.

Разом з тим, для унеможливлення помилкового визнання «фахове об'єднання», підтвердження відповідності цим критеріям необхідно проводити за схемою покрокової атестації:

- за умови відповідності половині критеріїв фаховості, ознак інституційної спроможності і відповідності першому рівню соціальної відповідальності - надавати статус «кандидата у фахове об'єднання»;

- за умови підтвердження відповідності за всіма показниками фаховості, ознак інституційної спроможності та відповідності не менше першого і другого рівня соціальної відповідальності надавати на конкретний термін статус «фахового об'єднання» з можливістю пролонгації статусу;

- у разі не підтвердження відповідності статусу «фахового» - анулювати статус.

На переконання автора, намагання сьогодні окремих керівників об'єднань відразу отримати статус «самоврядного» або «саморегульованого», не підтвердивши або не здобувши рівень «фаховості», знову призведе до несприйняття цього процесу ні державними службовцями, ні споживачами. Крім того, спрощення процедури отримання відповідного статусу може призвести до появи ризиків: виникнення кишенькових «фахових» «саморегульованих» або «самоврядних» об'єднань; нових корупційних механізмів регулювання економічною системою, що ускладнить взаємодію між учасниками ринку; посилення конфліктів інтересів, картельних змов та бар'єрів для входу нових учасників.

Разом з тим автор розуміє, що запропонований механізм стандартизації рівня фаховості об'єднань може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Позитивним результатом таких заходів буде побудова збалансованої системи управління галузей. При цьому держава:

- зменшить витрати на утримання апарату службовців конкретного міністерства (звільнені службовці можуть реалізувати себе у фахових формуваннях);

- отримає умови, за яких чиновник втратить монополію впливу на функціонування системи управління галузі (сфери діяльності), що призведе до нівелювання корупційних схем;

- перекладе об'єктивну міру відповідальності за економічний стан галузі (сфери діяльності) на фахове об'єднання;

- зніме свої соціальні зобов'язання перед працівниками галузі (сфери діяльності);

- отримає умови для виходу економіки з тіні;

- матиме можливість для перерозподілу вивільнених ресурсів на інші стратегічно важливі програми.

Виробник:

- стане рівноправним учасником економічної системи з усіма мотивуючими наслідками такого статусу;

- виступить повноправним регулятором систем управління галузей (сфери діяльності);

- отримає можливість максимально позбавитись діючих корупційних схем регулювання зі сторони чинників;

- законодавчо визначеним шляхом візьме на себе відповідний еквівалент міри відповідальності за соціально-економічний стан конкретної галузі (сфери діяльності), її працівників та членів їх сімей.

Споживач:

- отримає можливість безпосередньо співпрацювати з виробником, виконуючи функції одного з головних оцінювачів рівня фаховості конкретного об'єднання;

- впливатиме на стратегії розвитку галузей (сфери діяльності) залежно від своїх потреб;

- виступатиме рівноправним партнером державних інституцій та фахових об'єднань.

Дієвість цього механізму буде посилюватись, коли споживач формуватиме громадську думку щодо необхідності передачі законодавчих, стабілізуючих і розподільчих функцій від державних органів саме тим фаховим об'єднанням, які, за критеріями притаманними споживачу, задовольняють його попит, а також за умови, коли реально буде задіяний механізм еквівалентної відповідальності через страхування цивільної відповідальності, цивільно-правової, колективної і репутаційної відповідальності фахового об'єднання. Такі види відповідальності найбільш активно використовують діючі саморегульовані об'єднання у розвинутих країнах світу.

Негативні наслідки можуть проявитися у тому, що запропонований механізм спонукатиме появу нового додаткового регулятора, який своїми діями:

- збільшить фінансове навантаження на суб'єкти господарювання;

- посилить ймовірність появи нових корупційних схем;

- буде чинити адміністративний тиск на учасників об'єднань, що створить умови для погіршення бізнес-клімату;

- зменшить конкурентоспроможність суб'єктів господарювання.

Фактично це може привести до побудови нової додаткової регуляторної вертикалі.

Саме тому для унеможливлення негативних наслідків, крім законодавчого визначення критеріїв фаховості, ознак інституційної спроможності й вимог до соціальної відповідальності, автор вважає, що потрібно особливу увагу приділити процедурі атестації об'єднань та колегіальному органу, який буде наділений правом проводити таку атестацію.

На нашу думку, процедуру атестації діючих об'єднань доцільно проводити уповноваженому координуючому органу для фахових об'єднань, який має формуватися за квотним принципом із представників Президента України, Верховної Ради, Кабінету Міністрів, міністерств і відомств, діючих об'єднань, громадських організацій, що представляють інтереси споживачів і представників наукових та навчальних установ. Квота вищезазначених представників в уповноваженому координуючому органі для фахових об'єднань має становити:

- 25 % - представники діючих об'єднань;
- 25 % - представники державних установ;
- 25 % - представники громадських організацій по захисту прав споживачів;
- 25 % - представники наукових та навчальних установ.

Зазначена пропорція має збалансувати інтереси всіх зацікавлених сторін, які мають пряме відношення до формування дієвої економічної системи нашої країни та унеможливить появу органу, який буде протистояти державним інституціям, виробникам, споживачам, суспільству.

Основною умовою функціонування такого органу повинна бути періодична ротація його членів та право «вето» кожного при прийнятті рішень.

Висновок. Розроблений автором механізм стандартизації рівня дієвості об'єднань за критеріями фаховості, інституційної спроможності й соціальної відповідальності доцільно реалізовувати не відразу після дати прийняття відповідного Закону України, а через певний термін часу. Цей термін має бути узгоджений і прийнятний для головних регуляторів економічної системи як по галузям, так і по сферах діяльності. Такий підхід дасть можливість зберегти наявний потенціал та підготувати підґрунтя для проведення системних заходів по об'єктивній атестації об'єднань. Крім того, цей термін потрібен для якісного формування первинного складу уповноваженого координуючого органу для фахових об'єднань, його легалізації та організації роботи, а головне – для підготовки керівних органів і учасників об'єднань до такої атестації та для формування стійкого бажання будувати фахове конкурентне середовище всіма учасниками економічної системи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Прангишвили И.В. Системный подход и повышение эффективности управления. Институт проблем управления им.В.А.Трапезникова РАН. М.: Наука, 2005. – 422 с.
2. Міненко М.А. Загальні критерії професійної відповідності виробничих об'єднань в Україні. Труды VI-ї міжнародної науково-практичної конференції 3-5 грудня 2008 р.-Харків: НТУ «ХПІ», 2008 р. – 241 с.
3. Міненко М.А. Фахові виробничі об'єднання (теорія, методологія, практика): монографія / Міненко М.А. – К.: ННЦ ІАЕ, 2010. – 370 с.
4. Прангишвили И.В. Эффективное управление – важнейший рычаг экономики // Наука и техника. – 2006. – № 7.
5. Мещеряков В. В.И.Петрик и золотая пропорция // [Электронный ресурс] <http://zolpropor.h16.ru/Path-ZS-box/forZS--2.htm>.
6. Крючкова І. Економіка та принцип золотого перерізу // Дзеркало тижня. – 2002. - № 48.

Стаття надійшла до редакції 20.09.2010 р.



ТОВ "ДКС Центр"