

Н. Л. ГАВКАЛОВА, д-р екон.наук, проф., Харківський національний економічний університет ім. С.Кузнеця, Харків;

Т. А. ВЛАСЕНКО, канд.екон.наук, доц., Харківський національний економічний університет ім. С.Кузнеця, Харків

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ ЗНИЖЕННЯ ТРАНСАКЦІЙНИХ ВИТРАТ

У статті досліджено понятійно-категоріальний апарат теорії трансакційних витрат в контексті функціонування виробничої діяльності підприємств. Проаналізовано трактування поняття трансакційних витрат, що були розроблені в рамках неінституційної теорії. Розглянуто фактори зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства. Обґрунтовано необхідність впровадження новітніх методів розвитку підприємства для зниження рівня трансакційних витрат.

Ключові слова: промислове підприємство, трансакційні витрати, трансформаційні витрати, фактори зовнішнього середовища, фактори внутрішнього середовища.

Вступ. Розвиток промислового підприємства в сучасних умовах господарювання є головною засадою ефективного інтегрування України в світову спільноту, бо саме промисловість є головним джерелом наповнення бюджету, базою для запровадження інновацій та головною засадою сталого розвитку держави. В свою чергу розвиток промислового підприємства обумовлюється низкою факторів, головним з яких в рамках концепції формування знань базованої економіки є людський капітал або людські ресурси, тобто – кадри.

На сучасному етапі розвитку економічного середовища для успішного функціонування підприємств є край необхідним дослідження процесів забезпечення професійними кадрами промислового підприємства в контексті формування трансакційних витрат. Предметом дослідження стає огляд впливу новітніх методів розвитку персоналу на його професійно-кваліфікаційний рівень, що обумовлює зниження рівня трансакційних витрат.

Аналіз останніх досліджень та літератури. Найбільш відомими зарубіжними вченими-економістами, що займалися дослідженням трансакційних витрат в рамках інституціональної теорії, є: Алчіан А., Бюкенен Дж., Веблен Т., Гелбрейт Дж., Капелюшников Р., Комонс Дж., Коуз Р., Норт Д., Нурієв Р., Олійник А., Поланьї К., Саймон Г., Уільямсон О., Ходжсон Дж., Ерроу К., а їх прогресивні ідеї підтримують вітчизняні теоретики і практики: Архієреєв С., Булеев І., Дементьев В., Коропецький І., Поплавська Ж. та ін. Враховуючи масштабність дослідження, слід зазначити, що проблема визначення впливу трансакційних витрат і питання управління ними залишаються відкритими для вивчення.

Постановка проблеми. Концепція формування трансакційних витрат останнім часом знаходиться у колі зору багатьох вчених, які вивчають шляхи їх зниження. Внаслідок того, що трансакційні витрати виникають майже у всіх сферах діяльності підприємства, нагальним завданням дослідників стає вивчення природи трансакційних витрат, особливостей їх формування, можливостей вимірювання. При цьому необхідно враховувати головуючу роль персоналу при забезпеченні соціально-економічної ефективності управління промисловим підприємством, тому що трансакція – обмін «пучками прав» – прерогатива суб'єктів господарювання, функціонування яких в значній мірі залежить від персоналу та зумовлюється підвищенням професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, перекваліфікацією працівників. Тому огляд трансакцій при здійсненні управління можна вважати актуальним.

Мета статті. Метою статті є обґрунтування необхідності використання методів розвитку персоналу як засобів підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу на підприємстві в контексті зниження трансакційних витрат та удосконалення понятійно-категоріального апарату теорії трансакційних витрат в контексті функціонування виробничої діяльності підприємств.

Матеріали досліджень. Для визначення методів розвитку персоналу в контексті зниження трансакційних витрат необхідно сформулювати поняття трансакційних витрат. Трансакційні витрати – це витрати, які пов'язані зі здійсненням обміну «пучками прав» на товари та послуги. Трансакційні витрати є своєрідною протилежністю трансформаційних витрат, тобто витрат підприємства на здійснення його звичайної діяльності.

Прийнято виділяти трансакційні витрати, які виникають до підписання контракту – *ex ante* – та витрати, які виникають після підписання контрактів – *ex post*. До витрат *ex ante* відносять витрати, які пов'язані зі збором інформації, вибором контрагента та проведенням переговорів. До витрат *ex post* відносять такі, що пов'язані з несумлінним виконанням обов'язків за контрактом та форс-мажорними обставинами. Ці витрати мають явну сутність та можуть бути підраховані [1, 2, 3].

З огляду на протилежність трансакційних та трансформаційних витрат, фактори, що впливають на їх розмір також відрізняються. На розмір трансформаційних витрат впливають фактори як зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства. До факторів внутрішнього середовища відносяться наступні: рівень техніки та технології, що використовуються; рівень досконалості організації виробництва; кваліфікація персоналу та ін. До факторів зовнішнього середовища відносяться: розмір тарифних ставок по заробітній платі; вартість сировини та матеріалів; розміщення підприємства та його доступ до ринків збуту і т. ін. На відміну від трансформаційних витрат трансакційні витрати залежать виключно від рівня компетентності менеджерів на підприємстві – здатності максимально швидко та ефективно збирати та обробляти інформацію, підготовлюватися та проводити переговори, а також

спроможності передбачити форс-мажорні обставини та застрахуватися від них. Не варто нехтувати й тими трансакційними витратами, які виникають всередині підприємства та мають неявну сутність – це витрати опортуністичної поведінки – вони виражаються у прояві нігілізму до інтересів інших суб'єктів господарювання [2]. Також опортуністичною вважається поведінка, яка передбачає переслідування своїх корисних інтересів з використанням аморальних принципів поведінки [4]. На практиці ці витрати виникають у формі збитків від неякісної продукції або неякісного виконання обов'язків працівниками підприємства. Управління цими витратами ускладнюється тим, що їх важко виокремити та підрахувати.

Виникнення трансакційних витрат на підприємстві у більшості випадків пов'язане з діяльністю адміністративних відділів у процесі підписання угод щодо закупівлі сировини та матеріалів або реалізації продукції, а також при вирішенні судових суперечок.

З огляду на виділення фактору, що впливає на виникнення та розмір трансакційних витрат – рівня компетентності персоналу – можна стверджувати, що саме підвищення кваліфікації персоналу шляхом впровадження новітніх методів розвитку персоналу має забезпечити зниження рівня трансакційних витрат. На основі цього твердження запропонуємо методи розвитку підприємства.

Для зниження витрат, що виникають при зборі інформації, підготовці до укладання контракту та при проведенні переговорів доцільно проводити модерацію з менеджерами відділів постачання та збуту. Першочергово розмір трансакційних витрат залежить від рівня підготовленості менеджерів до переговорів, тобто від того, наскільки якісно вони зібрали та проаналізували інформацію про умови, які пропонують різні контрагенти. Наприклад: модератор ставить перед менеджерами завдання щодо укладання контакту на закупівлю матеріалів чи реалізацію продукції та пропонує можливі варіанти контрагентів. Менеджери мають вибрати найбільш вигідні для підприємства контракти та спромогтися передбачити можливі трансакційні витрати. Модерація в даному випадку дозволяє розвинути серед менеджерів таку важливу рису характеру як комунікабельність. Для досягнення поставленої мети також доцільно проводити тренінги з нейролінгвістичного програмування, мета якого полягає в можливості максимально схилити на свій бік партнера та отримати найкращі умови контракту. Складність цього методу полягає в тому, що модератор має бути висококваліфікованим кадром як у сфері менеджменту персоналу так і в сфері управління трансакційними витратами.

Найбільш доцільним методом розвитку персоналу на підприємстві, який би дозволив суттєво знизити рівень трансакційних витрат все ж варто визнати коучинг. Трансакційні витрати, як було вже зазначено, виникають безпосередньо у сфері діяльності менеджерів, тобто адміністративного

персоналу, який реалізовує адміністративні функції. Зниження цих витрат можливе лише при системному підході до вдосконалення управління підприємством. Як було зазначено вище, на рівень трансакційних витрат впливає лише професіоналізм працівників та спроможність вищого керівництва проводити вірну кадрову політику, яка повинна формуватися на парадигмі розвитку персоналу. Застосовуючи коучинг для підвищення кваліфікації керівників всіх рівнів управління, створюються базові засади розвитку персоналу, що обумовлює формування інтелектуального та людського капіталу, який сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства.

Результати досліджень. З огляду на виділення фактору, що впливає на виникнення та розмір трансакційних витрат – рівня компетентності персоналу – можна стверджувати, що саме підвищення кваліфікації персоналу шляхом впровадження новітніх методів розвитку персоналу має забезпечити зниження рівня трансакційних витрат.

Висновки. Доведено, що соціально-економічний розвиток підприємства в значній мірі залежить від рівня трансакційних витрат, які в процесі формування відчувають вплив ряду факторів. Професійно-кваліфікаційний рівень персоналу, що має регулювати процес створення трансакційних витрат, певним чином впливає на зниження останніх при здійсненні обміну правами. Підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу можливе за рахунок впровадження ряду методів навчання, серед яких найбільш ефективними для вітчизняних підприємств вважаються коучинг та модерація. Реалізація зазначених методів в процесі розвитку персоналу має здійснювати непрямий вплив на рівень трансакційних витрат, а через це на забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності підприємств України.

Список літератури: 1. Коуз Р. Фирма, рынок и право. / Р. Коуз. – М.: Дело, 1993. – 192 с. 2. Архиреев С.И. Трансакционные издержки и неравенство в условиях рыночной трансформации / С.И. Архиреев. – Х.: Бизнес Информ, 2000. – 286 с. 3. Олейник А.Н. Институциональная экономика / А.Н. Олейник. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 416 с. 4. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / О.И. Уильямсон. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. – 702 с.

Bibliography (transliterated): 1. Kouz R. *Firma, rynek i pravo*. R. Kouz. – М.: Delo, 1993. – 192 p. 2. Arhireev S.I. *Tranzakcionnye izderzhki i neravenstvo v uslovijah rynochnoj transformacii* S.I. Arhireev. – H.: Biznes Inform, 2000. – 286 p. 3. Olejnik A.N. *Institucional'naja jekonomika* A.N. Olejnik. – М.: INFRA-M, 2000. – 416 p. 4. Uil'jamson O.I. *Jekonomicheskie instituty kapitalizma: Firmy, rynki, «otnoshencheskaja» kontraktacija* O.I. Uil'jamson. – SPb.: Lenizdat; CEV Press, 1996. – 702 p.

Надійшла (received) 12.09.2014