

- запропоновано підхід, який дозволяє вирішити проблеми вибору найбільш раціонального способу реорганізації підприємств на основі аналізу критеріїв, за якими визначається необхідність проведення реорганізаційних заходів, їх своєчасність, інтенсивність, очікувана ефективність.

ДЬОРДЬ КОЦІСКИ, проф., декан Мішкольцьського університету (Угорщина)

САКАЙ ДЕЖЕ, проф., зав.каф. Мішкольцьського університету (Угорщина)

БАРТОЛИ МАРК, проф., зав.каф. Гренобльського ун-ту (Франція)

ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНУ «КОНКУРЕНЦІЯ»

Проведене дослідження показує, що в економічній теорії існують три основних підходи до визначення поняття «конкуренція».

Поведінковий підхід, який характеризує основні моделі поведінки ринкових суб'єктів, був введений А.Смітом. З точки зору цього підходу, конкуренція – це суперництво на ринку між економічними суб'єктами. Надалі поведінкове розуміння конкуренції вдосконалювалося в напрямку більш точного визначення її мети й способів ведення. Так, у марксистському трактуванні конкуренцією називається властива товарному виробництву антагоністична боротьба між приватними виробниками за найбільш вигідні умови виробництва та збуту товарів. Поведінковий опис конкуренції в неокласичному варіанті спирається на ресурсні джерела економічної діяльності - обмеженість фактично любого ресурсу по відношенню до потреб суспільства. На думку американського економіста П.Хейне «конкуренція є намагання як можна краще задовольнити критерії доступу до рідкісних благ». Безперечно, у дусі поведінкової інтерпретації конкуренції написано й основні роботи М. Портера. Він відзначає, що конкуренція – динамічний процес, що розвивається, ландшафт, що безупинно змінюється, на якому з'являються нові товари, нові шляхи маркетингу, нові виробничі процеси й нові ринкові сегменти. На його думку, конкуренцію на будь-якому ринку можна розглядати як протидію п'яти конкурентним силам: погрозі появи нових

конкурентів; погрози появи товарів або послуг-замінників, суперників з погляду ціни; здатності постачальників торгуватися; здатності покупців торгуватися; суперництву вже існуючих конкурентів між собою. На користь цього підходу можна віднести і визначення конкуренції надане А.Ю.Юдановим: конкуренція – це боротьба за обмежений обсяг платоспроможного попиту споживачів, яка ведеться на доступних сегментах ринку».

Функціональний підхід розглядає роль конкуренції в економіці. Марксистсько-ленінська філософія розглядала конкуренцію, з одного боку, як зовнішню силу, яка заставляла виробників підвищувати продуктивність праці на своїх підприємствах, розширювати виробництво, зменшувати собівартість, збільшувати накопичення. З іншого боку, ця теорія розглядала конкуренцію як таку що займається руйнацією, веде до занепаду підприємств і економіки в цілому. На противагу цій теорії, Д.Юм підтримував діаметрально протилежну точку зору. Для нього конкуренція є вищою формою співробітництва з метою відкриття нових форм ринкових відносин. Й.Шумпетер, який першим звернув увагу на інноваційну складову конкуренції, вважав її рушійною силою вдосконалення підприємницької діяльності, розвитку економіки, використання нових методів і т.п. Р.Нельсон та С.Уінтер дотримуються приблизно цієї ж точки зору, акцентуючи увагу при цьому, що конкуренція збільшує кількість процедур відкриттів, а так як ні одна фірма не знає наперед, яке нововведення буде найкращим, тому кожна з них робить свій вибір, аналогічно природному відбору та розвитку. Хайек Ф. підкреслює інноваційну складову конкуренції, називаючи її механізм «процедурою відкриття», підтримуючи таким чином в цьому сенсі Р.Нельсона та С.Уинтера. На його думку ринок потроху витісняє підприємства, які використовують застарілі методи і технології.

Структурний підхід розглядає конкуренцію через аналіз структури галузі/ринку і зосереджується на умовах, які на цей час панують в певному економічному просторі. Цей підхід сформувався поряд з поведінковим трактуванням у ХІХ і одержав своє поширення у ХХ столітті. Джерела

структурного підходу до визначення конкуренції – у роботах Ф. Еджуорта, А. Курно, Дж. Робінсона, Е. Чемберліна і інших вчених, що заклали фундамент сучасної західної теорії чотирьох основних типів ринків: досконалої конкуренції, монополістичної конкуренції, олігополії й монополії. В кожному з них має місце відповідна специфіка конкурентної взаємодії. Позиції цієї групи вчених у сучасній західній економічній науці, як підкреслює Ю.Б.Іванов з співавторами, настільки сильні, що сам термін «конкуренція» («competition») частіше використовується саме в структурному розумінні. Якщо ж потрібно підкреслити поведінковий бік конкуренції, нерідко користуються іншим словом – «суперництво» («rivalry»).

Інтеграція всі вище приведених теорій та підходів в єдину концепцію призвела до утворення в 1980-х роках цілого напрямку економічної думки – теорії організації промисловості, яка дозволила здійснювати аналіз галузей та ринків більш комплексно, з використанням різнопланового економічного інструментарію.

КУДІНОВА О.А., студент, м. Донецьк, ДонНУ

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В АСПЕКТІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

В умовах трансформаційної економіки, коли протистояння соціальних груп населення набуває великого масштабу, важливим стає знаходження таких форм та методів взаємодії та співпраці суб'єктів соціально-трудоких відносин, що відповідали б умовам та потребам суспільства.

Питання соціально-трудоких відносин в системі соціального партнерства є об'єктом дослідження багатьох вітчизняних вчених-економістів, зокрема В.М. Данюка, А.М. Колота, В.М.Лукашевича, М.Й.Малік, В.М.Петюха, С.О.Цимбалюк, О.В.Шкільова.

У світі найбільш цивілізованим способом узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців та держави визнано соціальне партнерство. Поняття «соціальне партнерство» в економічній науці трактується

неоднозначно. Найбільш поширеним є розуміння соціального партнерства як системи відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів сторін шляхом взаємних переговорів.

Українська модель соціального партнерства характеризується рисами класичного трипартизму, тобто регулювання соціально-трудова відносин трьома суб'єктами: профспілками, роботодавцями та державою.

Найбільшою організацією роботодавців на сьогодні в Україні є Федерація роботодавців України (ФРУ). Вона присутня в 48 найбільш вагомих секторах економіки України, її членами є 14 всеукраїнських галузевих та 36 територіальних організацій роботодавців, на підприємствах членів ФРУ працює понад 7 млн. робітників. ФРУ є членом Міжнародної організації роботодавців і взаємодіє з Міжнародною організацією праці.

Другим суб'єктом системи соціального партнерства є профспілки України. Найбільшу частину цих профспілок (85%) об'єднує Федерація профспілок України (ФПУ), створена у 1990 р. До складу ФПУ входять 44 галузеві членські організації та 27 територіальних об'єднань. Загальна кількість членів досягла 9 208,5 тис. осіб.

Правовою основою системи соціального партнерства в Україні є Конституція України, Кодекс законів про працю, закони України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про соціальний діалог», ратифіковані ВРУ рекомендації МОП.

Основним засобом соціального партнерства є колективно-договірне регулювання трудових відносин, яке реалізується в нашій країні через систему угод на різних рівнях держави: Генеральну, Регіональну, Галузеву угоди. На рівні підприємства укладаються колективні договори, однак їх зміст не охоплює всі сторони трудових відносин, внаслідок чого не забезпечується достатній соціальний захист, не здійснюється підтримка

найманих працівників. Станом на кінець 2009 р. було зареєстровано 94964 колективних договорів, що охоплюють 9038,3 тис. осіб., що свідчить про недостатнє залучення найманих працівників до колективно-договірного регулювання.

Таким чином, система соціального партнерства не є цілком сформованою і має наступні негативні риси: недосконалість законодавчого забезпечення, відсутність єдиного закону «Про соціальне партнерство», недосконалість системи колективно-договірного регулювання.

З метою вирішення існуючих проблем, необхідною є реалізація наступних заходів: реформування законодавчої основи соціального партнерства, розширення кола учасників соціально-трудових відносин, уніфікація нормативно-правових актів з нормами міжнародного права, підвищення інформованості суспільства щодо соціального партнерства, створення відповідних умов для ефективної співпраці роботодавців та профспілок.

ПОБЕРЕЖНА Н.М., ст. викл. каф. ЕА і О, м. Харків, НТУ «ХП»

ПРИНЦИПИ ОЦІНКИ ТА ДІАГНОСТИКИ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Багатоцільовий характер діяльності сучасних машинобудівних підприємств потребує дослідження особливостей кожної цілі, її змісту, ролі, взаємозв'язків та взаємовпливу.

За результатами аналізу робіт М.Х Мескона, Р. Акоффа, П. Друкера та інших вважаємо, що до ключових чинників успіху, від яких залежить досягнення функціональних цілей ефективної діяльності підприємства необхідно віднести:

- виживання;
- результативність;
- ефективність;

- зростання.

Пропонуємо ці ключові чинники успіху використовувати як додаткові специфічні характеристики напрямку проведення методики оцінки та діагностики виробничого потенціалу підприємства.

Проведення оцінки та діагностики виробничого потенціалу, аналітичне дослідження, його результати та використання їх в управлінні виробництвом, на нашу думку, мають відповідати певним методологічним принципам:

1) аналіз має бути науковим, тобто базуватися на положеннях діалектичної теорії пізнання, враховувати вимоги економічних законів розвитку виробництва, використовувати досягнення НТП і передового досвіду, найновіші методи економічних досліджень;

2) аналіз має бути комплексним. Комплексність дослідження та оцінки виробничого потенціалу потребує охоплення всіх ланок і всіх сторін діяльності промислового підприємства;

3) системний підхід, за якого кожний об'єкт, що вивчається та оцінюється, розглядають як складну динамічну систему, елементи котрої певним способом пов'язані між собою та із зовнішнім середовищем. Вивчення кожного об'єкту належить здійснювати з урахуванням усіх внутрішніх і зовнішніх зв'язків, взаємозалежності і співпорядкованості його окремих елементів;

4) аналіз має бути об'єктивним, конкретним, точним. Він має базуватися на достовірній, перевіреній інформації, що реально відображає об'єктивну дійсність, висновки його потрібно обґрунтувати точними аналітичними розрахунками;

5) аналіз має бути дійовим, активно впливати на процеси виробництва та їхні результати;

6) аналіз має бути оперативним, що потребує вміння приймати управлінські рішення та втілювати їх у життя;

7) оцінюючи певні прояви економічного життя та результатів

господарювання, необхідно враховувати відповідність їх державній економічній, соціальній, екологічній, міжнародній політиці і законодавству.

Застосування методів оцінки та діагностики при здійсненні ефективного управління потенціалом на машинобудівних підприємствах повинне забезпечити динамічну оцінку процесів формування їх конкурентних переваг, тому при оцінці та діагностиці необхідно враховувати сучасні концепції менеджменту на основі використання процесного, системного й ситуаційного підходів.

Особливої уваги при проведенні оцінки та діагностиці виробничого потенціалу машинобудівних підприємств заслуговує використання експертних технологій.

Володіння сучасними експертними технологіями управління потребує наявності в особі, яка приймає рішення, необхідного досвіду, знань, умінь, навичок, іншими словами, професіоналізму в області управління. Відсутність такого професіоналізму нерідко призводить до дорогих помилок.

ПОБЕРЕЖНИЙ Р.О., аспірант, НТУ «ХПІ», Харків

ІНТЕГРАЦІЯ СИСТЕМИ ЗСП У СИСТЕМУ КЕРУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Задача реалізації стратегії актуальна з тих пір, як стали створюватися стратегії. Однак необхідність успішного розв'язку цього завдання в останні роки стала особливо очевидною. Внаслідок збільшення складності й динамічності зовнішнього конкурентного оточення термін дії обраної стратегії суттєво скорочується. До причин скорочення життєвих циклів стратегій можна віднести, зміни в політиці та оподаткуванні, злиття компаній - клієнтів або конкурентів або можливості, що з'являються внаслідок виникнення нових інформаційних і комунікаційних технологій. При короткому життєвому циклі стратегії, що й постійно скорочується, успіх підприємства значною мірою залежить від можливостей її швидкої й діючої