

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ,
МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ШТАТУ НЬЮ-ЙОРК У ПОТСДАМІ**



ЗБІРНИК НАУКОВО-МЕТОДИЧНИХ ПРАЦЬ

22-23 листопада 2012 року

**ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ЕКОНОМІКИ
УКРАЇНИ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Херсон – 2012

Рекомендовано до друку Вченою радою
Херсонського державного університету
(протокол № 4 від 26.11.12р.)

Формування конкурентоспроможної економіки України: сучасні проблеми та перспективи:[Зб. наук.-метод. праць]. – Херсон: Видавництво ХДУ, 2012. – 160с.

Збірник присвячено теоретичним та прикладним питанням які пов'язані з формуванням конкурентоспроможної економіки України її проблемами та перспективами.

Висновки і пропозиції, викладені у збірнику, знайшли відображення у матеріалах і виступах авторів під час роботи Міжнародної науково-практичної конференції у листопаді 2012 року в м. Херсоні.

Для вчених, викладачів, аспірантів, студентів, фахівців у галузі економіки, права, спеціалістів державних і місцевих органів управління.

Редакційна колегія: Шапошников К.С. (декан факультету економіки і менеджменту Херсонського державного університету, доктор економічних наук, доцент), Мохненко А.С. (завідувач кафедри економіки підприємства Херсонського державного університету, доктор економічних наук, доцент), Тюхтенко Н.А. (завідувач кафедри менеджменту та адміністрування Херсонського державного університету, проректор з навчальної та науково-педагогічної роботи, голова науково-методичної ради, кандидат економічних наук, професор), Доктор Ед. Португал (професор Державного університету штату Нью-Йорк у Постдамі), Лагодієнко В.В. (доктор економічних наук, професор Миколаївського державного аграрного університету), Наумов О.Б. (доктор економічних наук, професор, проректор з науково-методичної роботи Міжнародного університету бізнесу і права).

Відповідальний за випуск: завідувач кафедри економіки підприємства, д.е.н., доцент Мохненко А.С.

Технічний редактор: Мельникова К.В.

необхідно активізувати впровадження сучасних вітчизняних і зарубіжних технологій виробництва в харчовій промисловості, створювати ефективні служби технічного та технологічного консультування, стимулювати здійснення інноваційної діяльності. В основу державної промислової політики має бути покладена стратегія відходу від існуючої, неконкурентної на світових ринках, структури харчової промисловості та побудова сучасної моделі, наближеної до структури промисловості технологічно розвинених країн світу.

Мохненко А.С.

ОСОБЛИВОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНО-ВИРОБНИЧИХ КЛАСТЕРІВ

Формування високоефективної аграрної системи, покликаної забезпечити продовольчу безпеку і створити нормальні умови для розвитку сільських територій, є не простою проблемою для будь-якої країни та її регіонів, але стає особливо складною в період радикальних реформ. Наявність численних структурних вад обмежувало поступальний розвиток аграрної системи й обумовило об'єктивну необхідність керованих трансформаційних процесів. В даний час формування ефективно функціонуючого сільського господарства є одним з фундаментальних положень державної аграрної політики. Рішення такої важливої народногосподарської задачі неможливе без структурної перебудови аграрної системи.

Херсонська область відноситься до регіонів з невисокою якістю економічного простору, що пов'язано з просторістю території і нерівномірним економічним розвитком сільськогосподарських зон. Формування територіально-виробничих кластерів дозволить реалізувати конкурентний потенціал територій.

Українські вчені поки розходяться в думках, вживаючи поняття "кластер". Кластер відноситься до різновиду мережних структур і відрізняється наявністю інноваційної складової, що дозволяє пристосовуватися до змін у конкурентній сфері. В економіці кластер – група, агломерація підприємств, об'єднаних географічно, а разом з тим, економічними інтересами, загальною метою яких є підвищення конкурентоспроможності вироблених товарів і послуг спільними зусиллями, а також їх активний розвиток і розширення ринків. У нашому понятті кластером є географічно окреслена концентрація постачальників, виробників, споживачів, інфраструктури з активними каналами для підприємницьких угод, діалогу і взаємодії, заснована на урахуванні позитивних синергетичних ефектів регіональної агломерації. Основними відмінностями кластерного підходу від галузевого стосовно до агропромислових формувань виступають: інноваційний розвиток, орієнтація на зміну продуктивних сил, об'єднання капіталів, що обумовлює збільшення активів на території регіону і можливості розвитку сільських територій.

Кластер відрізняється від інших різновидів інтегрованих об'єднань бізнесу різних розмірів:

- доступністю великого лідируючого підприємства, що формує господарську, інноваційну й іншу стратегію системи в довгостроковій перспективі;
- локалізацією більшості підприємств, що виступають учасниками кластерної структури на визначеній території;
- значною стійкістю економічних зв'язків підприємств – учасників кластерної структури, переважаючим значенням даних зв'язків в основній масі її учасників;
- координацією співробітництва учасників кластера в рамках його економічного розвитку, інноваційними рішеннями; контролем якості, переважаючими схемами управління та ін. у короткостроковій і довгостроковій перспективі;
- фактором інноваційної орієнтованості;
- фактором лідируючого (інтегруючого) продукту або послуги. Часто лідируючий інвестор створює кластерну структуру на основі нових, діючих і реструктурованих підприємств.

Вхідні в кластерну структуру підприємства агропромислового комплексу можуть взаємодіяти, керуючись ступенем міжгалузевого переміщення знань. Сюди можна віднести:

- 1) переміщення технологій, пов'язаних з виробництвом проміжної і кінцевої продукції, взаємодією виробників і користувачів;
- 2) переміщення персоналу всередині кластера для поширення нових методів управління;

3) технічна взаємодія (патентування, освоєння патентів, використання технічних новинок у суміжних галузях і виконання науково-дослідних проектів).

Кластер нами розглядається в категоріях інституціональної економіки, як форма організації з відповідною специфікою, кластер як об'єкт управління, середовище, процес, проект. Ознаки інтегрованих об'єднань дозволяють відокремити кластери від традиційних вертикально інтегрованих структур (індустріальні мережі, холдинги, ФПГ, ТНК), об'єднаних за технологічною ознакою. У рамках територіально-адміністративних одиниць відмітною рисою кластера служить те, що він вкрай рідко підходить під галузеву класифікацію, кластер мобільний і виділяється тісністю економічних зв'язків і галузевою взаємодоповнюваністю, ступенем застосовуваних технологій, маркетинговою політикою, інформаційним простором.

Кластер звичайно сконцентрований на території одного регіону. При цьому можливо, з появою конкурентних переваг на сусідній території, вийти за межі своєї границі. В інших інтегрованих структурах відмітною ознакою виступає місцезнаходження підприємств-учасників.

Переважаючими ознаками в українській моделі кластеризації є центрований тип кластерного ядра, холдингова форма і формальна інституціональна структура, що координує кластер.

Виробнича структура кластера вигідніше галузевої через більш повні внутрішньогосподарські зв'язки. Кластерна структура заснована на ефекті масштабу виробництва, основа якого – інноваційна складова лідируючої фірми кластеру у виробництві основного виду продукції (послуги).

До числа позитивних якостей кластера відноситься ефект охоплення, що виявляється в наявності фактору виробництва, використання якого можливо направити одночасно на вироблення декількох видів кінцевої продукції. Дана властивість має багатофункціональну складову. Об'єднання підприємств у рамках кластерної структури багаторазово збільшує ефект охоплення, застосування багатофункціональної складової в господарствах кластеру зводить до мінімуму трансакційні витрати, що виникають у процесі виробництва і реалізації продукції.

У рамках кластера спостерігається стандартизація продукції, що випускається, що приводить до появи синергетичного ефекту. Механізм його виникнення наступний. Спеціалізація підприємств кластера сприяє зменшенню собівартості кінцевої продукції і збільшує продуктивність праці. Це приводить до збільшення рентабельності виробництва, що важливо для низькорентабельних господарств. Ефекти охоплення і масштабу сприяють появі конкурентних переваг для підприємств кластерної структури.

Кластер в агропромисловому комплексі нами представляється як територіально відособлена, інноваційно спрямована квазіінтегрована структура, утворена на основі принципу технологічного ланцюга і реалізуюча загальні економічні інтереси учасників, пов'язаних у даній структурі визначеною культурою взаємодії. Ми наділяємо агропромисловий кластер функціями основного інструменту програмно-цільового планування і управління в рамках агропромислової політики з метою комплексного використання економічної і соціальної складової агросектору.

У світлі світового досвіду в сфері створення кластерних структур в агропромисловому комплексі, прагнення підприємств до роботи в кластері викликано необхідністю і реальною можливістю вирішити проблеми трансакційних витрат, "подвійної маржиналізації", одержати синергетичний ефект і реалізувати ефект масштабу.

На основі проведених досліджень нами виділені чотири аспекти, що додають привабливість ідеї кластерів в економічній політиці:

1. Кластери дають сприятливу можливість програмно-цільового управління економікою, проведення галузевої і регіональної політики в ринковому середовищі, що сформувався.

2. Кластери гармоніюють до непрямих напрямків підтримки, властивих відносинам між партнерськими формуваннями, і сприяють розвитку попиту.

3. Кластери сприяють економічному розвитку на регіональному рівні на основі ендогенного й екзогенного підходу, інвестиційно привабливі.

4. Кластери відповідають цілям регіональної економічної політики при її розробці як "зверху" так і "знизу".

Економічна доцільність розвитку агропромислових кластерів пов'язана для сільськогосподарських виробників (фермерів) з більшою технічною відсталістю сільськогосподарського виробництва в порівнянні з промисловістю, специфікою сільськогосподарського виробництва, його соціальною значимістю, необхідністю підвищення конкурентоспроможності продукції й інших факторів. На відміну від сформованих раніше інтеграційних форм організації агропромислового виробництва кластери відрізняються більшою демократичністю в управлінні, прийнятті управлінських рішень.

Список використаних джерел:

1. Мохненко А.С. Розвиток фермерських господарств в системі факторів конкурентного середовища: теорія, методологія, практика: дис. ... д-ра. екон. наук : 08.00.04 / Мохненко Андрій Сергійович; Міжнародний університет бізнесу і права. – Херсон, 2011. – 435 с.

Тюхтенко Н.А.

КАДРОВИЙ АУДИТ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Фактор ефективного функціонування системи управління персоналом підприємства останнім часом визнається як вирішальний в конкурентному середовищі. Конкурентоздатність будь-якої організації визначають людські ресурси, які здатні вирішити проблеми ефективності праці. Висока результативність діяльності персоналу, якість кадрового потенціалу стає важливою перевагою підприємства при управлінні (в тому числі анти- кризисному), у зв'язку з чим пред'являються високі вимоги до якості функціонування кадрового менеджменту, одним із ключових елементів якого є здійснення кадрового аудиту.

Кадровий аудит в системі менеджменту персоналу – відносно нове явище в економічному житті України, хоча і доволі часто використовується в різних інтерпретаціях. Нажаль система кадрового аудиту досі не має конкретного загальновизнаного практичного застосування.

Більшість працюючих на українському ринку компаній дотримуються або стратегії концентрованого росту (виробництво нового продукту без зміни галузі, посилення позицій на ринку, пошук нових сегментів, розвиток старого продукту без зміни ринку збуту), або стратегії диверсифіцированого росту у тому випадку, коли фірми не можуть розвиватись на даному ринку з даним продуктом в рамках однієї галузі. Успішність цих двох стратегій розвитку бізнесу безпосередньо залежить від компетентності персоналу. У даному випадку керівництво компанією має адекватне уявлення про те, яким кадровим ресурсом воно володіє. Нажаль, в Україні показник використання людських ресурсів компанії (повний набір професійних знань і навичок, особистісних і демографічних характеристик, ділових зв'язків, показників здоров'я тощо) дуже низький. Різниця між тим, що співробітник знає і уміє, й тим, що він використовує, дуже велика. У зв'язку з цим постає ряд запитань, а саме:

Наскільки ця різниця велика?

Який потенціал є у фахівців компанії?

Що з цього потенціалу можна використовувати в інтересах компанії?

Які характеристики даного ресурсу підлягає корекції і розвитку?

Відповіді на ці та інші питання можна отримати, впроваджуючи кадровий аудит людських ресурсів компанії.

Основними цілями кадрового аудиту, з нашої точки зору, слід виокремити:

Оцінка управлінського потенціалу співробітників (здібності, досвід, навички, особисті і ділові якості);

Оптимізація розстановки кадрів (висування, переміщення, звільнення);

Обґрунтування формування кадрового резерву;

Планування кар'єри працівників компанії;

Формування індивідуальних планів навчання і професійного зростання.

При цьому головна мета кадрового аудиту – підвищити ефективність системи управління персоналом підприємства, що в свою чергу може забезпечити прибутковість роботи компанії в цілому, досягнення нею поставлених цілей і задач.

Паршин С. Сучасний стан та проблеми антимонопольного регулювання в Україні	44
Піталова М. Особливості ринку праці в сучасних умовах розвитку економіки	46
Поляков В. Регіональні проблеми капіталізації як фактор становлення ринкової економіки	48
Притика М. Сучасний стан та напрями розвитку банківської системи України	50
Пуляєва І. Формування та реалізація корпоративної стратегії	51
Рожук Я. Наслідки експансії іноземного капіталу в банківській системі України	53
Сергєєв Я. Інфляційні процеси в Україні	55
Строкова А. Організація системи навчання персоналу в сучасних економічних умовах	56
Томілін А. Сутність соціального захисту, його принципи, методи, напрями	57
Усатенко А. Інвестиційний клімат України: поняття та сучасний стан	59
Федотов С. Організація системи оплати праці як інструмент мотивації	60
Філімонов Г. Поняття, зміст та класифікація адміністративних процедур у сфері оформлення дорожньо-транспортних пригод	62
Хо Ві Лінх Хунг Зовнішньоекономічна діяльність у розвитку вітчизняних малих підприємств	64
Чернікова М. Місце корпоративної культури у розвитку економічних організацій	65
Черпак А. Місце економічної організації у сучасній господарській системі	66
Шовкун І. Правові засади підтримки та захисту економічної конкуренції	67
Ясницький І. Особливості інвестиційного клімату України в сучасних умовах	69

Частина II. Підвищення конкурентоспроможності підприємств

Dr. Jacinto Gavino, Dr. Edwin Portugal Creative tension of leadership: contextual and universal perspectives	72
Вернер Реген Корпоративна управлінська система: самоорганізація та обрання варіантів розвитку	74
Іртищева І.О., Гросицька О.Є. Конкурентоспроможність харчової промисловості України в умовах глобалізації: особливості розвитку та стратегічні орієнтири	75
Мохненко А.С. Особливості територіально-виробничих кластерів	78
Тюхтенко Н.А. Кадровий аудит як важливий чинник менеджменту персоналу	80
Шапошников К.С. Перспективи розвитку аутсорсингу в умовах міжкорпоративних відносин	81
Бабяр В.Н. Конкурентоспроможна продукція – запорука успіху діяльності промислового підприємства	82
Бенин Е.Ю. Технично-экономическое обоснование эффективных направлений развития машиностроительного предприятия	83
Волкович О.Ю. Проблеми формування адміністративно-правового регулювання підприємництва та ефективного запровадження інвестиційної політики в Україні	85
Глушко К.О. Інформаційно-прогнозне забезпечення діяльності сільськогосподарських підприємств	87
Грицина В.В. Корпоративна реструктуризація в управлінні розвитком підприємства	89
Джеджула В.В. Енергетичний аудит як засіб забезпечення ефективності енергоспоживання промислових підприємств	90
Євтухова С.М. Вплив мотиваційних факторів на реалізацію стратегій підприємства	92