

(сукупний та індивідуальні економічні потенціали учасників КС; структура капіталу і активів учасників; інвестиційні потреби; структура власності і розподіл корпоративного контролю); агентські (особистісні характеристики індивідів, які здійснюють вплив на діяльність учасників КС); культурно-інформаційні (ступінь відповідності організаційних культур підприємств); організаційні (ступінь відповідності мотиваційних механізмів і організаційних режимів прийняття управлінських рішень; вимоги учасників стосовно бажаних обсягів збереження фінансової та юридичної самостійності); інституціональні та інфраструктурні (рівень диференціації нормативно-правових режимів регулювання відповідних господарських відносин).

Отже, коопераційне співробітництво становить комплекс виробничо-технологічних, фінансово-економічних, організаційно-управлінських та інших відносин між підприємствами, які виступають учасниками певного єдиного господарського циклу виготовлення засобів (продукції, послуг) задоволення суспільних або індивідуальних потреб та які об'єднують (на договірних або інших засадах) належні їм економічні ресурси для спільного досягнення заздалегідь встановлених цілей у ході розгортання етапів даного циклу. Вибір форм і способів здійснення коопераційного співробітництва у міжнародних економічних відносинах відбувається під впливом складного мотиваційного комплексу, провідну роль у якому відіграють такі групи мотивів утворення КС: ринкові; ресурсні; виробничі; технологічні та інноваційні; фінансово-економічні; агентські; культурно-інформаційні; організаційні; інституціональні та інфраструктурні. У свою чергу, мотиви здійснення коопераційних відносин визначають склад найбільш важливих параметрів оцінки факторів та передумов вибору певної форми КС.

На додаткове дослідження потребують визначення складу показників та методичні засади побудови системи оцінки факторів розвитку коопераційного співробітництва у МЄВ та обґрунтування вибору форм КС.

Література: 1. Бабенко С. Г. Трансформація кооперативних систем у перехідній економіці : монографія / С. Г. Бабенко. – К. : Вид. "Наукова думка", 2003. – 332 с. 2. Горбатов В. М. Интегрированные структуры бизнеса в мировой экономике : монография / В. М. Горбатов. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2005. – 168 с. 3. Горбонос Ф. В. Кооперация: методологичні і методичні основи / Ф. В. Горбонос. – Львів : Львівський державний аграрний університет, 2003. – 264 с. 4. Пирожков С. И. Украина – Россия: проблемы экономического взаимодействия : монография / С. И. Пирожков, Б. В. Губский, А. И. Сухоруков. – К. : НИУРО, 2000. – 274 с. 5. Кац И. Я. Анализ эффективности международного сотрудничества предприятий / И. Я. Кац, А. Н. Жеглов. – М. : Финансы и статистика, 1991. – 144 с. 6. Календжян С. О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компании / С. О. Календжян. – М. : Дело, 2003. – 272 с. 7. Карпухина Е. А. Международные стратегические альянсы / Е. А. Крапухина. – М. : Дело и Сервис (ДИС), 2004. – 176 с. 8. Палига Е. М. Підходи до формування партнерських відносин : наук. видання / Е. М. Палига, Д. С. Мірошник. – Львів : Інститут регіональних досліджень НАН України, 2000. – 46 с. 9. Хейвуд Дж. Брайан. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ / Дж. Брайан Хейвуд ; пер. с англ. – М. : Издательский дом "Вильямс", 2004. – 176 с.

Рецензент
докт. екон. наук,
професор Гриньова В. М.

Стаття надійшла до редакції
10.06.2011 р.

УДК 651.895

Дікань Л. В.
Дейнеко Є. В.

ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ВНУТРІШНЬОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ

Анотація. Окреслено місце людського фактора серед інших факторів, які здійснюють вплив на державний внутрішній фінансовий контроль. Уточнено поняття "людський фактор у державному внутрішньому фінансовому контролі" та його складові. Узагальнено проблеми розвитку людського фактора в державному внутрішньому фінансовому контролі та запропоновано напрями їх подолання.

Анотация. Очерчено место человеческого фактора среди других факторов, оказывающих влияние на государственный внутренний финансовый контроль. Уточнено понятие "человеческий фактор в государственном внутреннем финансовом контроле" и его составляющие. Обобщены проблемы развития человеческого фактора в государственном внутреннем финансовом контроле и предложены направления их преодоления.

Annotation. The place of the human factor, among other factors that affect the public internal financial control is outlined. The notion of "the human factor in the public internal financial control" and its components is specified. Problems of human development in the Public Internal Financial Control and directions to overcome them are generalized.

Ключові слова: людський фактор, державний внутрішній фінансовий контроль, ефективність.

У сучасних умовах господарювання, коли економіка України знаходиться під впливом наслідків останньої світової кризи, на перше місце виходять проблеми забезпечення ефективності державного внутрішнього фінансового контролю. Таке твердження ґрунтується, перш за все, на тому, що саме державний внутрішній фінансовий контроль виступає важелем впливу на сталість функціонування підконтрольних об'єктів, сукупність яких, у свою чергу, утворює державний сектор національної економіки. Водночас ефективність державного внутрішнього фінансового контролю багато в чому залежить від професіоналізму та компетенції працівників, що безпосередньо його здійснюють. Отже, особливого значення набувають питання людського фактора в забезпеченні ефективності державного внутрішнього фінансового контролю.

Метою даної статті є обґрунтування місця та значення людського фактора в забезпеченні ефективності державного внутрішнього фінансового контролю, а також окреслення особливостей впливу такого фактора.

Задля досягнення зазначеної мети у статті вирішено такі завдання:

обґрунтовано важливість розгляду людського фактора в контексті забезпечення ефективності державного внутрішнього фінансового контролю;

окреслено місце людського фактора серед інших факторів, які здійснюють вплив на державний внутрішній фінансовий контроль;

розглянуто дискусійні положення визначення поняття "людський фактор", завдяки чому надано уточнене поняття "людський фактор у державному внутрішньому фінансовому контролі";

окреслено особливості впливу людського фактора на забезпечення ефективності державного внутрішнього фінансового контролю шляхом уточнення його складових та існуючих впливів;

окреслено проблеми розвитку людського фактора в державному внутрішньому фінансовому контролі та запропоновано напрями їх подолання.

Аналіз наукових робіт дозволив зробити висновки, що проблема людського фактора за всіх часів цікавила українських та зарубіжних вчених. Так, даною проблематикою займаються такі вчені, як: Абсава Н. Д. [1], Битяк Ю. П. [2], Загуменна Н. В. [3], Заславська Т. І. [4], Ільїн А. І. [5], Кір'ян Т. М. [6], Колот А. [7], Новак І. М. [8], Пашко Л. [9; 10], Цветков В. В. [11], Серьогін С. М. [12] та багато інших.

Але, незважаючи на таку пильну увагу до окресленої проблеми з боку вчених, вона все ж таки на сьогодні залишається та, як свідчать статистичні дані про недосконалу систему державного внутрішнього фінансового контролю, постійне зростання економічних правопорушень та прогресивну динаміку фактів корупції серед працівників контролюючих органів, є ще далекою від остаточного розв'язання.

Перш ніж перейти до безпосереднього дослідження людського фактора в забезпеченні ефективності державного внутрішнього фінансового контролю, доцільно уточнити авторське бачення ключових понять у даному аспекті: людський фактор, державний внутрішній фінансовий контроль та людський фактор у державному внутрішньому фінансовому контролі як симбіоз вищезгаданих визначень.

Термін "фактор" (від лат. *factor* – рушійний) у наукових дослідженнях використовується у значенні причини, рушійної сили будь-якого процесу або явища, що визначає його характер або одну з його характерних рис [3].

Одна з перших спроб розкрити зміст поняття "людський фактор" була зроблена в 1930 році радянським вченим Добротворським М. М., хоча сам термін був сформульований пізніше як результат перекладу і скорочення вислову "Human factors engineering" (буквально – техніка людських чинників), використовуваного в США для позначення як галузі знань, так і процесу проектування систем "людина – машина" з метою забезпечення ефективності, надійності і безпеки діяльності людини.

Проте теоретико-методологічні основи вивчення людського фактора були закладені у працях радянських вчених у 70 – 80-х роках ХХ століття – В. Антоненко, М. Кагана, О. Ільїна, М. Добротворського, А. Уледова, Г. Осипова, В. Шинкарука та ін. У працях сучасних російських вчених, а саме Н. Абрамової, М. Абсава, Т. Заславської, Ж. Бакаєва, людський фактор розглядається в основному в економічному або управлінському ракурсі [3]. Отже, поняття "людський фактор" входить у науковий вжиток багатьох наук: філософії, соціології, психології, педагогіки, медицини, науки управління тощо. І хоча поняття "людський фактор" виступає міждисциплінарним поняттям, проте досі не існує одностайності у його тлумаченні (таблиця).

Погляди на визначення поняття "людський фактор"

Автор	Визначення
1	2
Абсава М. Д.	Вважає, що людський фактор потрібно розглядати не як спільну, а як специфічну категорію певного способу виробництва, а саме такого суспільства, в якому людина розглядається не лише як головна продуктивна сила, як передумова і активний елемент виробництва, а як одночасно початковий та кінцевий пункти всього суспільного руху, як його активний початок і кінцевий результат, як головний засіб і дійсна мета суспільного виробництва [1, с. 44–45]
Бабосова Є. М.	Це цілісна система соціальної діяльності, направленої на зміну, розвиток і вдосконалення суспільства та умов життєдіяльності самої людини [13, с. 28]
Ільїн О. І.	Це категорія не економічна, а соціологічна, оскільки містить у собі весь спектр стосунків у суспільстві [5, с. 11]. Проте автор доводить, що це поняття характеризує не спосіб виробництва, а виражає сукупність соціальних явищ для даної епохи
Заславська Т. І.	Це система взаємодіючих класів, шарів і груп, що займають різне положення, та діяльність і взаємодія яких забезпечує прогресивний розвиток суспільства [4, с. 35]
Антоненко В. Г.	Це вираження діяльнісної сутності людини, активний діяльнісний прояв, реалізація людиною її інтересів, здібностей, світоглядних і ціннісних установок, творчої енергії та волі у здійсненні суспільних цілей і завдань [14, с. 91]
Загуменна Н. В.	Це комплекс психофізіологічних особливостей людини та її соціальних ролей, що визначають функціонування людини як суб'єкта діяльності в системі соціальних, економічних, виробничих, науково-технічних, організаційно-управлінських та інших стосунків [5, с. 69]

Отже, як свідчать дані таблиці, погляди на визначення поняття "людський фактор" є достатньо різними. Деякі вчені розглядають його як сукупність соціальних явищ, тим самим значно розширюючи дане поняття та уникаючи конкретики. Схожим є погляд на визначення людського фактора як взаємодії окремих груп суспільства. Такий погляд також загальний та не враховує результативність дії людського фактора, що є необхідним. Навпаки, вузьким є визначення, згідно з яким людський фактор – це комплекс психофізіологічних особливостей людини, тому що в даному випадку не враховуються зовнішні фактори впливу на нього.

На думку авторів, людський фактор доцільно визначити як сукупність основних якостей людини, що формуються під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників.

Таке визначення є достатньо комплексним та на відміну від інших враховує вплив зовнішнього середовища, що вкрай доречно.

Якщо ж перейти безпосередньо до розгляду людського фактора в державному внутрішньому фінансовому контролі, то необхідно, перш за все, розглянути поняття державного внутрішнього фінансового контролю.

Державний внутрішній фінансовий контроль – діяльність уповноважених працівників, спрямована забезпечити належне (законне, економічне, ефективне, результативне та прозоре) управління державними фінансами.

Поняття "людський фактор у державному внутрішньому фінансовому контролі" доцільно утворити шляхом симбіозу понять "людський фактор" і "державний внутрішній фінансовий контроль" та подати у такий спосіб:

Людський фактор у державному внутрішньому фінансовому контролі – це сукупність основних якостей працівника у сфері державного внутрішнього фінансового контролю, сформованих під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників у процесі діяльності, спрямованої на забезпечення належного управління державними фінансами.

Людський фактор у державному внутрішньому фінансовому контролі має власні складові, які його утворюють та забезпечують його якість. До таких складових, на думку авторів, доцільно віднести: психологічні якості, ціннісні орієнтири, компетентність, здатність виконувати власні обов'язки. Такі складові є всеохоплюючими та лише при їх поєднанні й досягненні бажаного рівня кожної зі складових може бути забезпечена ефективність державного внутрішнього фінансового контролю цілком.

Проведене дослідження дозволило наочно представити авторське бачення людського фактора в забезпеченні ефективності державного внутрішнього фінансового контролю (рис. 1).



Рис. 1. Людський фактор у забезпеченні ефективності державного внутрішнього фінансового контролю (авторське бачення)

Отже, як видно з рис. 1, людський фактор відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності державного внутрішнього фінансового контролю. Водночас проведене дослідження дозволило окреслити існуючі на сьогодні проблеми розвитку людського фактора саме в державному внутрішньому фінансовому контролі (рис. 2).

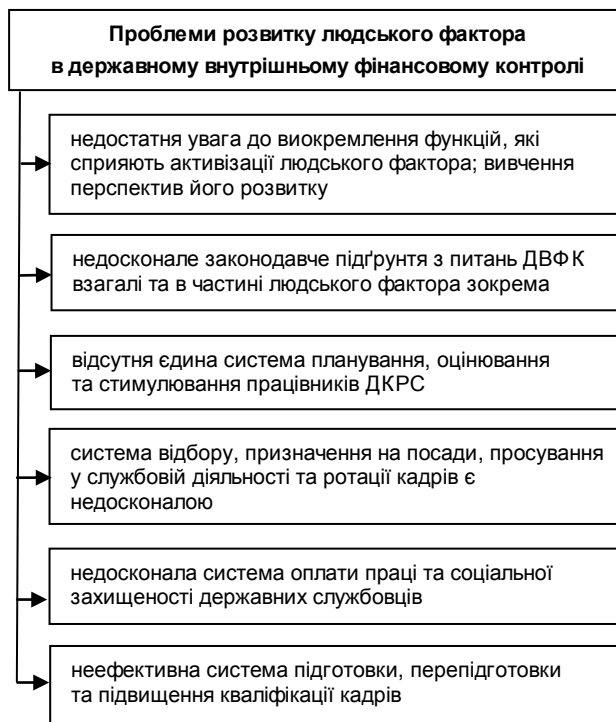


Рис. 2. Проблеми розвитку людського фактора в державному внутрішньому фінансовому контролі

Усі ці проблеми пов'язані з урегулюванням правового статусу державної служби, розвитком її інституційної спроможності та створенням ефективної системи управління. Часті зміни уряду, відсутність наступності виконаної роботи, недостатність фінансування загострили проблему вимивання працівників контролюючих органів із системи державного апарату, що, у свою чергу, не сприяло підвищенню ефективності їх діяльності.

У системі розвитку людського фактора в державному внутрішньому фінансовому контролі мають реалізуватися багато практичних завдань:

оцінка здібностей і можливостей уповноважених працівників;

їхня атестація;

просування у службовій діяльності;

розвиток здібностей службовців до освіти, праці та готовність на практиці до розкриття свого потенціалу;

використання державних службовців на посадах, що відповідають рівню їхньої кваліфікації;

створення системи стимулювання праці;

планування службової кар'єри та ін.

Зазначене можна узагальнити як напрями розвитку людського фактора в державному внутрішньому фінансовому контролі.

Отже, необхідно змінити підхід до оцінки якостей працівника у сфері державного внутрішнього фінансового контролю в нових умовах. У ньому мають поєднуватися законслухняність, дисциплінованість, відповідальність з активністю та ініціативою. Він має діяти самостійно, творчо, проявляти наполегливість та виправданий ризик. У державному службовцеві особливо важливо цінувати цілеспрямованість мислення і дій, наявність професійних знань і навичок, вміння приймати рішення.

Перспектива подальшого вивчення цього питання полягає в тому, що професійний розвиток є одним із пріоритетних напрямів становлення вітчизняної державної

служби. При цьому головна увага має бути звернена на пошук, збагачення та раціональне використання здібностей працівників у сфері державного внутрішнього фінансового контролю, на збереження і якісне зміцнення кадрів, на оптимальне узгодження потреб та особистісних інтересів.

Тільки після впровадження в життя всіх запланованих заходів щодо підвищення статусу, соціальної та матеріальної захищеності, які будуть відповідати покладеній на нього відповідальності, діяльність у сфері державного внутрішнього фінансового контролю стане престижною для висококваліфікованих спеціалістів, займе належне місце на ринку праці та буде користуватися повагою в громадян.

Таким чином, наукова новизна даного дослідження полягає в уточненні поняття "людський фактор у державному внутрішньому фінансовому контролі", виокремленні складових такого фактора та запропонованні напрямів розвитку людського фактора в державному внутрішньому фінансовому контролі на основі узагальнення проблем такого розвитку.

При цьому як напрям подальших досліджень слід вказати необхідність розробки методів активізації складових людського фактора в державному внутрішньому фінансовому контролі.

Література: 1. Абсава Н. Д. Куда девался человеческий фактор?! / Абсава Н. Д. // Человек постсоветского пространства : сборник материалов конференции. Вып. 3 / под ред. В. В. Парцвания. – СПб. : Санкт-Петербургское философское общество, 2005. – С. 42–47. 2. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади / Ю. П. Битяк. – Х. : Право, 2005. – 304 с. 3. Загуменна Н. В. Людський фактор та специфіка його активізації у соціально-філософських дослідженнях / Н. В. Загуменна // Альманах. Філософські проблеми гуманітарних наук. – 2010. – № 16. – С. 68–72. 4. Заславская Т. И. Социетальная трансформация российского общества. Деятельностно-структурная концепция / Заславская Т. И. – М. : Дело, 2002. – 567 с. 5. Ильин А. И. Личный фактор общественного производства и проблемы его активизации / Ильин А. И. – Л. : Издательство ЛГУ, 1991. – 186 с. 6. Кір'ян Т. М. Нові тенденції в теорії, методології та практиці людського капіталу [Текст] / Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. пр. – 2008. – Вип. 32. – С. 181–187. 7. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань [Текст] / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9. 8. Новак І. М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні [Текст] / І. М. Новак // Управління розвитком. – 2006. – № 4. – С. 83–86. 9. Пашко Л. Мотиваційна криза держслужбовців: причини і наслідки / Л. Пашко // Політичний менеджмент. – 2005. – № 1 (10). – С. 44–51. 10. Пашко Л. А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретико-методологічні засади оцінювання : монографія / Л. А. Пашко. – К. : Вид. НАДУ, 2005. – 236 с. 11. Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи / колектив авторів ; наук. кер. В. В. Цветков. – К. : Оріони, 1998. – 364 с. 12. Серьогін С. М. Державний службовець у відносинах між владою і суспільством : монографія / С. М. Серьогін. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2003. – 453 с. 13. Главное – это человек: материалы круглого стола журналов "Коммунист", "Коммунист Украины", "Філософська думка" в Києве // Коммунист. – К. : Изд. ЦК КПСС "Правда", "Коммунист", 1987. – № 5. – С. 90–100. 14. Человеческий фактор (мировоззренческий аспект). – Алма-Ата : Наука, 1989. – 336 с.

Рецензент
докт. екон. наук,
професор Дороніна М. С.

Стаття надійшла до редакції
25.05.2011 р.

УДК 332.13

Новікова М. М.

Новіков Д. А.

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИМІРЮВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Анотація. Запропоновано методичний підхід до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіонів України, що ґрунтується на поєднанні економічних, соціальних і демографічних компонентів трудового потенціалу. Подано результати вимірювання трудових потенціалів регіонів України, а також їх оцінку за запропонованими критеріями, що ґрунтуються на методі нечітко-множинного моделювання.

Аннотация. Предложен методический подход к измерению и оцениванию трудового потенциала регионов Украины, который основан на объединении экономических, социальных и демографических компонент трудового потенциала. Представлены результаты измерения трудовых потенциалов регионов Украины, а также их оценка по предложенным критериям, которые разработаны на основе метода нечетко-множественного моделирования.

Annotation. The methodical approach to measuring and evaluating labor regions potential of Ukraine is offered in the article. It is based on the integration of economic, social and demographic components of labor potential. The results of labor regions potential of Ukraine measuring as well as their estimation on the proposed criteria which are based on the fuzzy set-modeling are presented.

Ключові слова: трудовий потенціал регіону, інтегральний показник, що характеризує реальний рівень трудового потенціалу регіону, критерії оцінювання трудового потенціалу регіону, частинні показники, що характеризують трудовий потенціал регіону.

Трудовий потенціал у сучасних умовах господарювання перетворюється у стратегічний регіональний ресурс України. Трудовий потенціал є складним соціально-економічним явищем, яке має просторову і часову орієнтацію, свою компонентну структуру та характеризується кількісними і якісними параметрами [1]. Конкурентну привабливість регіону становить наявність усіх видів потенціалів: трудового, економічного, наукового-технічного, інноваційно-інвестційного, зовнішньоекономічного тощо. Під трудовим потенціалом регіону розуміють соціально-економічну категорію, що характеризує сукупність якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів, які визначають максимальні можливості регіону щодо виробництва високоякісної конкурентоспроможної продукції та надання послуг відповідно до попиту регіонального, національного та міжнародних ринків; розвитку інфраструктури, сфери освіти і мистецтва, активізації інноваційної діяльності [2]. Трудовий потенціал регіону характеризує можливості, що можуть бути мобілізовані та приведені в дію у процесі праці [3]. Він визначає сукупну здатність економічно актив-