

О.В. Мороз, Н.П. Карачина, В.М. Семцов, Л.М. Несен,  
І.В. Гребеньок, Г.С. Кукель, О.Ю. Федоришина, Н.Ф. Мандзюк

**ПОВЕДІНКОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ  
СОЦІАЛЬНИХ ФУНКЦІЙ У СУЧАСНОМУ  
УКРАЇНСЬКОМУ БІЗНЕСІ**

**Монографія**

Вінниця

2014

Ministry of Education and Science of Ukraine  
Vinnytsia National Technical University

O.V. Moroz, N.P. Karachyna, V.M. Semtsov, L.N. Nesen,  
I.V. Grebeniok, G.S. Kukel, O.Y. Fedorishina, N.F. Mandzyuk

BEHAVIOURAL ASPECTS OF SOCIAL FUNCTIONS IN MODERN  
UKRAINIAN BUSINESS

**Monograph**

Vinnytsia  
2014

УДК 330.33.01 : 621

ББК 69.9 : 34.4

П 42

Рекомендовано до друку Вченою радою Вінницького національного технічного університету (протокол № 10 від 29.05.2014 р.)

Рецензенти:

**О.О. Прутська**, доктор економічних наук, професор

**В. В. Зянько**, доктор економічних наук, професор

**Мороз О. В., Карачина Н. П., Семцов В. М., Несен Л. М., Гребеньок І. В., Кукель Г. С., Федоришина О. Ю., Мандзюк Н. Ф.**

Поведінкові аспекти реалізації соціальних функцій у сучасному українському бізнесі: монографія / О. В. Мороз, Н.П. Карачина, В.М. Семцов, Л. М. Несен, І. В. Гребеньок, Г. С. Кукель, О. Ю. Федоришина, Н.Ф. Мандзюк. – Вінниця: ФОП Рогальська І.О., 2014. – 242 с.

ISBN

В монографії представлено теоретичне узагальнення і науково-прикладне вирішення питань оцінювання та управління розвитком машинобудівних підприємств через вплив на їх соціальні функції; відповідно розроблені методичні засади і практичні рекомендації є основою для підвищення ефективності діяльності підприємств. Обґрунтовано, що розвиток вітчизняних промислових підприємств може і повинен будуватися на принципах економічно обґрунтованої реалізації соціальних функцій.

Для науковців, фахівців з питань управління, викладачів, аспірантів, студентів.

УДК 330.33.01 : 621

ББК 69.9 : 34.4

ISBN

© О.В. Мороз, Н.П. Карачина, В.М. Семцов, Л.М. Несен,  
І.В. Гребеньок, Г.С. Кукель, О.Ю. Федоришина, Н.Ф. Мандзюк,  
2014

Issue is recommended by the Scientific Council of Vinnytsia National Technical University (proceeding № 10 of 29.05.2014 )

Readers:

**O.O.Prutsk**a, Doctor of Economic Science, Professor

**V.V Zyanko**, Doctor of Economic Science, Professor

**Moroz O.V., Karachyna N.P., Semtsov V.M., Nesen L.N., Grebeniok I.V., Kukel G.S., Fedorishina O.Y., Mandzyuk N.F.**

Behavioural aspects of social functions in modern ukrainian business: monograph / O.V. Moroz, N.P. Karachyna, V.M. Semtsov, L.N. Nesen, I.V. Grebeniok, G.S. Kukel, O.Y. Fedorishina, N.F. Mandzyuk. – Vinnytsia : VNTU, 2014. – 242 p.

The monograph presents a theoretical synthesis , scientific and practical issues of assessment and management of engineering enterprises development through its impact on their social function; according methodical principles and practical guidelines are the basis for improving the efficiency of enterprises. Proved that the development of domestic industry can and should be based on the principles of economically reasonable realization of social functions.

For scientists, specialists in management, professors, post graduates and students.

*Світ є занадто великим,  
щоб задовольнити потреби будь-якої людини,  
але занадто малим, щоб задовольнити людську жадність*

*Махатма Ганді*

## ЗМІСТ

ВСТУП	7
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ФУНКЦІЯМИ ПІДПРИЄМСТВ	8
1.1. Концепція універсальної ролі соціальних функцій економіки	8
1.2. Методологія сучасної поведінкової теорії підприємства	23
1.2.1. <i>Критерій соціоповедінкових аспектів в теорії управління</i>	35
1.3. Особливості реалізації соціально-економічних функцій вітчизняних промислових підприємств в ринковій економіці	40
ГЛАВА 2. МЕТОДИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ФУНКЦІЙ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ	52
2.1. Тенденції та стан соціально-економічного розвитку українського сільськогосподарського машинобудування	52
2.2. Особливості соціально-економічного розвитку сільськогосподарського машинобудування Вінницької області	71
2.3. Аналізування соціально-економічного стану та ефективності діяльності підприємств сільськогосподарського машинобудування	88
2.4. Основні тенденції соціалізації економічного розвитку підприємств сільськогосподарського машинобудування	109
2.4.1. <i>Узгодження організаційної легітимізації та ефективності як основа управління соціальними функціями підприємств</i>	122
ГЛАВА 3. ОСНОВИ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ ЗА СОЦІАЛЬНИМИ ФУНКЦІЯМИ	131
3.1. Авторський концепт теорії соціальних функцій підприємства	131
3.1.1. <i>Методологічне обґрунтування адекватності типізації економічної поведінки підприємств за критерієм соціальних функцій</i>	136
3.1.2. <i>Аналітичне обґрунтування типізації за фактологічними даними</i>	142
3.2. Типізація машинобудівних підприємств – об'єктів дослідження за економічною поведінкою	156
3.3. Інструментарій та механізми стимулювання соціально орієнтованої поведінки підприємств	191
ВИСНОВКИ	221
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	225

## ВСТУП

Сучасне реформування економіки України відбувається за подальшої зміни умов функціонування вітчизняних промислових підприємств. Як свідчить досвід, такі зміни умов носять здебільшого дестабілізуючий характер, тоді як потенціал ринкових відносин у діяльності підприємств цієї групи залишається малореалізованим. Це підтверджується як загальними тенденціями розвитку вітчизняної промисловості, так і підприємств машинобудування та сільськогосподарського машинобудування зокрема.

При цьому стан машинобудування є одним з основних індикаторів результативності та ефективності ринкового реформування, адже саме ця галузь відіграє детермінантну роль в індустріальному та постіндустріальному розвитку всього народногосподарського комплексу. Водночас вітчизняний досвід свідчить, що наявна дисфункціональність розвитку вітчизняних підприємств проявляється насамперед в соціальних аспектах їхньої діяльності.

Спектр наукових підходів до пояснення економічної ролі соціальних аспектів функціонування інституту підприємства було сформовано на основі фундаментальних досліджень А. Сміта, Дж. Б'юкенена, Г. Клейнера, Дж. Кейнса, А. Маршала, К. Маркса, Д. Норта, Т. Веблена, М. Вебера, В. Зомбарта, Р. Катільона, Ф. Найта, Ж.-Б. Сея, Й. Шумпетера, Р. Коуза, Г. Саймона та ін. Зазначені питання на сучасному етапі розвитку економіки вивчалися такими науковцями як В. Войтко, Т. Долгопятова, В. Дементьев, Н. Карачина, Г. Капленко, А. Кудінова, В. Пастухова, О. Прутська, І. Скворцов, Н. Шibaєва та ін.

За всієї важливості теоретико-методологічних, методичних та прикладних здобутків у роботах цих дослідників, слід відзначити фрагментарність опису теорії соціальних функцій підприємства, відсутність достатньо систематизованих і коректних методик оцінювання ефективності їх реалізації, різні тлумачення ролі та проблем соціальних функцій, а також відповідних економічних наслідків у разі реалізації різних типів розвитку підприємств. Недостатньо вивченими залишаються також аспекти динаміки підприємств цієї групи з огляду на поведінкові характеристики.

Все це вимагає розроблення та уточнення методології, сукупності теоретичних постулатів і комплексу прикладної їх реалізації для управління підприємством через вплив на його поведінку та з врахуванням критеріїв досконалості реалізації саме соціальних функцій за відповідною моделлю економічної поведінки.

## ГЛАВА 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ФУНКЦІЯМИ ПІДПРИЄМСТВ

### 1.1. Концепція універсальної ролі соціальних функцій економіки

Головний вектор розвитку України у новітній історії кінця ХХ – початку ХХІ ст. був і залишається логічно обумовлений тяжінням до побудови ефективної моделі ринкової економіки та розвинутих соціально-економічних відносин в усій площині відповідних суспільних інститутів. Саме ці два зазначених аспекти – ринковий та соціальний – становлять, очевидно, основний конфліктуотворюючий аспект при формуванні відповідної політики модернізації. На фундаментальній важливості дуалістичності двох складових зазначеного вектору у загальній стратегії розвитку української нації наголошено у роботах провідних вчених економістів, таких як І.Лукінов [1-3], В.Геєць [4], А.Чухно [5] та ін.

Водночас у цілому ряді наукових робіт забезпечення адекватної – тобто суспільно схваленої – адаптації соціального комплексу всієї інституціональної системи України до нових ринкових економічних умов віднесено до одного з найактуальніших завдань. Як загальне може розглядатися твердження про те, що універсальною умовою зазначеного є всебічне врахуванням історичних традицій, ментальних, психологічних та культурних особливостей, і це може відбуватися об'єктивно за зміни основних базових принципів організації суспільства. До таких слід віднести насамперед видозміну тенденцій централізації та децентралізації у координації та регулюванні соціальних функцій економічної діяльності.

Достатньо аргументованою при цьому виглядає точка зору про те, що ігнорування соціальних проблем перехідного періоду є безпосереднім джерелом конфліктів та потенційних суспільних втрат, у т.ч. як суто економічних, так і соціальних. Так, з точки зору теоретиків сучасного інституціоналізму, зокрема Д.Норта [6], В. Полторовича [7], О.Іншакова та ін. [8], В.Дементьєва [9], Г.Клейнера, В.Тамбовцева, Р.Качалова [10-14] та ін., саме цей фактор обумовлює ефект і парадокс «інституційних пасток», коли еволюція соціально-економічних систем не призводить до підвищення ефективності; тим самим пояснюється факти існування неефективних



суспільств (систем) у середовищі ефективних соціально-економічних систем впродовж тривалого періоду.

Низьку ефективність ринкових реформ на постсоціалістичному, і, особливо, на пострадянському просторах Дж.Стігліцем [15], Д.Салліваном [16] та ін. пов'язано насамперед із ігнорування соціальних складових, факторів і наслідків реформ; на підтвердження зазначеного можна привести публікації і вітчизняних вчених-економістів [17-18].

Водночас питання оцінювання ролі соціальних функцій сучасної економіки має різні методологічні тлумачення. Так, представниками неоліберальної течії соціальний фактор розвитку західного суспільства розглядається переважно як негативний. М.Фрідменом [19-20], Ф.Хайеком [20-22] та ін. зокрема стверджувалося, що соціальні витрати, їх зростання, часто випереджаюче в економічно розвинутих країнах, а також роль профспілок, інших соціальних інститутів є негативними факторами. Саме ці фактори, у випадку не обмеження їх впливу, здатні призвести до дисфункціональності ринків та економічних криз. Соціальний захист не може, як вважалося згаданими дослідниками, передувати суті і динаміці економічного зростання, а бути лише логічним наслідком результативності останнього. Слід особливо підкреслити, що зазначена точка зору має достатньо масштабне історичне підтвердження на свою користь – наприклад, у вигляді ефективності т.з. політик «рейганоміки», «тетчеризму» [23-25], досвіді розвитку окремих країн (Ізраїлю, Південної Кореї, Чилі та деяких інших).

Знову ж таки, зворотні аргументи на користь соціально орієнтованої політики економічного розвитку також базуються на фактах відносно низької ефективності вже згадуваних ринкових реформ у Східній Європі, більшості країн Латинської Америки, Азії, Африки; детальний аналізування та аргументація зазначеного наведено зокрема у роботах Ернандо де Сото [26]. Висновком із зазначеної дискусії може бути теза про те, що концепт ефективності побудови економічного розвитку на засадах соціальних аспектів (функцій) може мати протилежні наслідки в залежності від кожного конкретного випадку (країни, комплексу соціально-економічних умов та факторів, ментальності, часових проміжків і т.д.), очевидно, наявності чи відсутності необхідного регулятивного інструментарію щодо власного підтвердження вірності.

Як відомо, засади соціально орієнтованої економіки теоретично знайшли своє найбільш повне обґрунтування у роботах представників насамперед

фрайбургської школи – В.Ойкена [27-28], Л.Ерхарда [29] та ін. у середині - другій половині ХХ ст. Формування теорії соціально орієнтованої ринкової економіки в історії економічних вчень достатньо безальтернативно виділено [30-31] як окремий етап розвитку світової економічної думки.

У літературі [27-32] соціальні функції економіки у загальному вигляді найчастіше зводять до наступного: 1) економіка зобов'язана виражати інтереси всіх прошарків населення; 2) економіка покликана забезпечувати добробут народу; 3) економіка повинна адекватно віддзеркалювати плюралізм форм власності та сприяти належному їх сполученню; 4) економіка мусить відновлювати й водночас забезпечувати множинність форм і механізмів господарювання. За тими ж джерелами, соціальні функції економіки, разом з іншими аспектами, на макровимірі ситуації визначають соціально-економічні функції держави, за допомогою якої відбувається їхня реалізація у громадському житті.

Так, у роботах А. Мюллер-Армаком відзначено [33-34], що соціально ринкове господарство - це соціально-економічний устрій, за якого цілеспрямовано організована економіка вільного ринку, що зберігається внаслідок регульованої системи конкуренції, надає більш надійну гарантію соціального прогресу; при цьому розвиток конкуренції формує економічну базу для соціальних заходів і може бути організованим більш ефективно. Подібна в цілому точка зору відзначена у роботах інших теоретиків неолібералізму фрайбургської школи - А. Рюстова та В. Репке [30-31]. Акцентуємо увагу у даному визначенні на констатації чіткого узгодження ролі економічних (ринкових) факторів і соціальних детермінант суспільного розвитку.

Разом з тим не можна не відмітити, що парадигма про домінантність ролі і функціонального впливу соціальних аспектів по відношенню до економічної діяльності має ґрунтовне філософсько-наукове підґрунття. Ретроспективно першими у цьому стали релігійні (християнські) канони [35-36], де було окреслено шляхетність фізичної, «чесної» праці, відповідно - справедливість матеріального забезпечення, збагачення та ринкового обміну, побудованих на еквівалентності витрат такої праці, а не критеріях збагачення чи ефективності ринкового обміну.

Деякими сучасними дослідниками підкреслено [37], що, одночасно із ринковою концепцією економічних відносин, такі традиційно розглядалися як з принципів розуму і логіки (наприклад у роботах Юргена Хабермаса), так із християнської, особливо католицької доктрини, яка сприймала ринок як

механізм координації, що потребує супроводження його відповідною соціальною та інституціональною політикою (підтвердження останньої тези знаходять у роботах Августина і Фоми Аквінського). Звідси робиться висновок про те, що концепція соціального ринкового господарства традиційно приблизно рівною мірою формується як на основі класичних (політекономічних), так і християнських економічних світоглядах. Важливою в даному контексті представляється відома праця М.Вебера «Протестантська етика і дух капіталізму» [38], де також було обґрунтовано тезу про те, що капіталістичне суспільство має у своїй основі протестантські моральні витоки. Аналогічна в цілому точка зору була викладена у подальшому у роботах Е.Канта [39-40].

До інших точок зору про неоднозначну біхевіористично сутність економічних відносин у ринковій економіці можна віднести теорію підприємництва в інтерпретації Й.Шумпетера [41], де така діяльність і відповідні мотиви розглядалися перш за все з психологічних, а не раціонально-економічних аспектів.

Точка зору про невід'ємність соціальних аспектів суспільного буття від способу і характеру матеріального виробництва, а саме – визначальної ролі матеріального базису суспільства щодо його ідеологічної надбудови - склало основу марксистської філософії і політекономії [42-43]. Однак, у радянській період чи не головною тезою марксистської політекономії СРСР стало визнання визначальної ролі трудових колективів у досягненні ефективності діяльності підприємств, де така роль асоціювалася насамперед щодо регулювання внутрішньо організаційних відносин та управління персоналом як безпосередні економічні фактори виробництва [44-46]. При цьому, як вважаємо, акцентуація уваги на людському факторі у тодішніх умовах різкого відставання щодо продуктивності та ефективності економічної системи радянського періоду у порівнянні з світовими аналогами розвинутих країн була скоріше вимушеним кроком. Водночас це може розглядатися як спроба пошуку інших джерел ресурсів за відсутності новітніх технологій, ефективних економічних відносин та систем управління і т.ін. Сучасні економічні відносини передбачають максимізацію ефективності використання всіх факторів – і економічних, і соціальних у комплексі.

Впродовж ХХ ст. точка зору про об'єктивне переростання капіталізму в соціалізм, створення державно-суспільного сектору економіки шляхом здійснення відповідної регуляторної державної політики за умови плюралізму суспільного розвитку й форм власності визначила концепцію

сучасного європейського соціалістичного (соціал-демократичного) руху [47-49]. Слід згадати також особливість т.з. «лівої» течії неокейнсіанства Дж.Робінсон, де вади сучасного капіталізму розглядалися через призму ігнорування соціальних аспектів ринкових відносин та традиційної ідеології державного і регулятивної політики [48-49].

Між тим навіть в межах класичної школи політекономії питанням соціалізації капіталістичного суспільства приділялася помітна увага. Так, окремим періодом у розвитку теорії соціальних функцій економіки і підприємства стала концепція про необхідність соціалізації капіталізму, викладена у роботах Дж.Стюарта Мілля [50-51], при чому така необхідність пояснювалася як об'єктивними суспільними факторами, так і безпосередньою ефективністю зазначеного з точки зору суспільних критеріїв.

Слід також зазначити, що у роботах самого А.Сміта знайшла своє відображення дискусія про роль і сутність взаємовідносин між соціальними і економічними аспектами ринкового суспільства. Як відомо, у роботі «Дослідження про природу та причини багатства народів» [52] А.Сміт притримувався точки зору про домінантність егоїстичних, економічних мотивів діяльності індивідууму, тоді як в іншій - «Теорії моральних почуттів» [53] – про визначальну роль моральних факторів у формуванні економічної поведінки пересічної людини.

Новим етапом формування теорії соціальних функцій інституту підприємства стало створення неокласичної теорії у завершальному варіанті маржинальної теорії. Концептуальною в даному випадку слід розглядати роботи А. Маршала [54], де було сформульовано модель фірми як виробничої функції у ринкових координатах, ефективність якої досягається за рахунок мінімізації витрат та максимізації вигоди через ефект від масштабу. Слід особливо підкреслити, що при описі неокласичної моделі підприємства, маючи в основі принципові критерії ефективності ринків, тим не менше, в інтерпретації А.Маршала [54] особливо наголошувалося на ролі людського капіталу як самого важливого активу підприємства (т.з. «четвертий» фактор виробництва); цей момент, як буде показано нижче, зберігся у подальшому у вигляді самих різних інших теоретичних підходів. Тому нами цей етап було віднесено до основних при узагальненні теоретичних постулатів парадигми соціальних функцій.

Дана точка зору знайшла логічне продовження у роботах А.Пігу та відповідного напряму кембриджської школи неокласики [55], а також у більш пізніх роботах П.А.Самуельсона [56], де було аргументовано

доцільність безпосереднього регулювання соціальних характеристик ринкової економіки. Слід особливо підкреслити, що це мало безпосереднє практичне втілення у реальній політиці урядів розвинутих економічно країн з другої половини ХХ ст., при чому із помітною ефективністю.

Аргументації щодо важливості питання соціальної ідентифікації репрезентативної фірми в умовах ринку може бути детально розглянута на прикладі окремих теорій підприємств (фірм).

Так, теорію фірми в редакції Ф.Найта [57] було побудовано на визнанні тієї обставини, що теза про переваги конкуренції не є аксіомою. Звідси фірма є насамперед інститутом зменшення ризику економічних відносин, де такий ризик об'єктивно проявляється насамперед у соціальних аспектах та наслідках зазначеного; при цьому вплив етичних і соціальних норм на економічну поведінку є значно більшим, на думку Ф.Найта, аніж традиційно вважається [58]; важливе місце займає також проблема співвідношення між уявними, декларованими і реальними цілями агентів.

Трансформація капіталістичної економіки у ХХ ст., як визнано багатьма джерелами [59-60 та ін.], відбувалася перш за все шляхом корпоратизації фірм (підприємств), де відмінністю корпорації, у числі інших, є наявність чисельної групи агентів – учасників корпоративних відносин. Найчастіше у літературі така постановка питання пов'язується із роботами А. Берклі та Г. Мінза [61].

Ефект об'єктивності корпоративних конфліктів, обумовлених різними інтересами учасників корпоративних відносин, тобто врахування відповідного соціального підтексту таких інтересів і необхідності вирішення специфічних конфліктів було підтверджено у дослідженнях вітчизняних вчених вже на пострадянському етапі розвитку економіки України; прикладом цього можуть бути роботи О. Мороза та ін. [62], Н. Карачини та ін. [62-63], Супрун Н. [64], Сохацької О. [65] та ін.

Принципово нове тлумачення сутності фірми було представлено свого часу у роботах Р. Коуза [66]. Відповідна теорія трансакційних витрат передбачала існування обмеженою раціональністю учасників контрактних відносин. Звідси головним завданням в процесі управління ефективністю репрезентативної фірми є мінімізація трансакційних витрат (на укладання контактів, збір і обробку інформації, контроль, захист і т.д.) між учасниками контрактних відносин. Таким чином було доведено, що витрати підприємства не обмежуються виробничими функціями, а у реальній дійсності до таких додаються витрати, пов'язані із соціальними аспектами

організації, функціонування, розвитку підприємства, пошуку і забезпечення інформації, досягнення безпеки і т.д.

Розгляд сутності сучасної фірми (підприємства) неокласичною теорією в більш пізні періоди призвів до формування концепцій фірми з позиції прав власності Р.Гроссмана і Д.Харта [67], де, як стверджувалося, основу фірми визначає фактор власності на активи. При цьому власність на активи є джерелом влади в межах фірми, а чітко визначене право власності на активи надає стимули до інвестицій і інтеграції (поглинань). Звідси знову ж таки актуалізується роль власників активів підприємства та необхідність узгодження інтересів корпоративних власників і персоналу, інших реципієнтів підприємства, тобто насамперед соціальних аспектів його діяльності.

Інший аналог - теорію витрат і меж фірми П.Мільгрома [68] – було побудовано, виходячи з тези про те, що збереження фірми потребує обмеження процесу т.з «політизації» її внутрішнього життя. При цьому неекономічні фактори внутрішньо організаційного розвитку можуть безпосередньо впливати на економічний стан підприємства, звідси система управління повинна бути побудованою з метою забезпечити цільовий вплив на такі фактори.

В свою чергу, Г. Саймоном фірма розглядалася [69] перш за все як система найму працівників, де характеристики останніх визначали певний вид капітальних активів, що безпосередньо мають вплив на ефективність функціонування фірми. Саме тому ставилося питання про переваги контрактних відносин, які дозволяють досягнути гнучкості організації у ринкових умовах насамперед за рахунок впливу на характеристики людського капіталу фірми. Відповідно орієнтована система управління надає можливість забезпечити такий стан, коли дії робітників можуть бути адаптованими до будь-яких обставин і змін. За такої ситуації вигоди від гнучкості об'єктивно зростають по мірі зростання невизначеності, а важливість організації праці (управління персоналом, трудовими ресурсами) трансформується до ролі головного фактору конкурентоспроможності підприємства.

Теорія фірми у редакції А.Алчіана і Х.Демзеца [70] та Х. Бела і Т.Дагдела [71] спиралася на твердження про те, що переваги фірми обумовлені командним способом організації економічної співпраці. Звідси знову ж таки характеристики персоналу, здатного до такого функціонування, слід розглядати як додатковий актив фірми. Загальне постулювання такої

ефективності будувалося на тезі про те, що продуктивність командної діяльності фірми перевищує суму результатів всіх використаних ресурсів. Акцентуація уваги на організаційних аспектах управління персоналом, співпраці між персоналом і менеджментом за відповідного контрактного регулювання, як вважаємо, безпосередньо ґрунтується на економічному тлумаченні соціальних функцій фірми.

Соціальний – на противагу класичному політекономічному тлумаченню – зміст економічних відносин у сучасному суспільстві було покладено в основу загальної інституційної теорії у роботах Т. Веблена [72] та Дж. Коммонса [73]. Така точка зору може бути віднесеною до принципово інших методологій опису ефективності економічної діяльності, коли не ринкові фактори, а соціальні елементи інституційних норм і визначають таку ефективність. Важливість соціальних аспектів інституту сучасної фірми та всієї ринкової економіки як сукупності наслідків діяльності таких фірм в подальшому було окреслено у роботах М.Олсона [74] та О.Уільямсона [75-77].

Так, у роботах О.Уільямсона [75-76] було показано, що фірми виступають як посередники при вирішенні конфліктів інтересів учасників ринкових відносини. У випадку обмеження конкуренції фірми справляються з конфліктами краще, аніж ринки. Звідси підприємства мають неринковий (неекономічний) потенціал вирішення проблем свого функціонування та розвитку. Основу такого потенціалу складають особливості соціальних активів підприємства (стан трудових ресурсів, ступінь конфліктності, досконалість системи управління, фаховість, лояльність, компетентність персоналу і т.д.). Знову ж таки, за такого тлумачення на ринкові, економічні показники функціонування підприємства впливають різнобічні соціальні характеристики, що потребує перегляду логіки і змісту системи управління.

Важлива, а у ряді випадків і визначальна роль моральних аспектів соціально-економічних відносин у ринковій економіці була окреслена також у роботах К.Поланьї [78], Дж.Скотта [79], В. Зомбарта [80-81], О.Чаянова [82-83]; здебільшого саме ці підходи визначили принципи т.з. теорії «моральної економіки», яка передбачала домінуючий аспект саме соціальних цінностей у формуванні суті економічних відносин.

Сучасні теорії соціально орієнтованого і соціально відповідального підприємства, соціального управління якістю роботи і т.ін. ґрунтуються на постулатах про те, що підприємство у своїх діях не може ігнорувати соціальні наслідки своєї діяльності. Важливість соціальних аспектів економічної

діяльності сучасного бізнесу може вважатися хрестоматійним постулатом. На підтвердження зазначеного слід привести роботи таких російських і українських дослідників зазначеного питання як Ю.Пачковський [84-86], В.Пилипенко [87], Г. Курчєєв [88], З.Ватаманюк та ін. [89], Ю.Кіндзерський [90], Е.Савичєв [91], К.Шацьких [92] та ін. Значний інтерес до означеної проблеми саме на пострадянському просторі зовсім не є випадковим і обумовлений реалією трансформаційного періоду в економіці та суспільстві, коли ринкові стереотипи на практиці стикаються перш за все із різноманітними проблемами соціального змісту.

Загальне відображення еволюції теорії соціальних функцій підприємства в авторській інтерпретації згаданих джерел та поглядів вчених-економістів наведено у табл. 1.1. На цій основі авторське бачення досліджуваного питання передбачає, що соціальні функції підприємства є невід'ємним елементом його діяльності. Співвідношення економічних (виробничих) і соціальних функцій має взаємний вплив. Зазначене актуалізується в умовах сучасного бізнесу транзитивних економік.

*Таблиця 1.1*

### **Еволюція теорії соціальних функцій підприємства**

Фундатори	Основна ідея	Авторське тлумачення з позиції теорії соціальних функцій підприємства
1	2	3
А.Маршал Неокласика, створення сучасної мікроекономіки, предметом вивчення якої є економіка фірми (підприємства)	Фірма представлена виробничою функцією в ринкових координатах. Мінімізація витрат та максимізація вигоди від економії від масштабів.	Акцентуація на ролі людського капіталу як самого важливого активу підприємства.
Теорія фірми Ф.Найта	Фірма є інститутом розподілу (зменшення) ризику економічних відносин.	Ефективно функціонуюче підприємство автоматично зменшує ризики економічних відносин.



1	2	3
<p>Теорія корпоративного управління А.Берлі, Г.Мінз</p>	<p>Розгляд сучасної фірми як корпорації, тобто як сукупності корпоративних активів та їх власників.</p>	<p>Підприємство є складним комплексом, який функціонує як продукт об'єктивної реалізації корпоративних конфліктів. Акцентуація на ролі конфліктів інтересів окремих груп агентів - учасників корпоративних відносин та необхідності їх узгодження.</p>
<p>Теорія трансакційних витрат Р.Коуза</p>	<p>Передбачає існування обмеженою раціональності учасників контрактних відносин. Головним завданням є мінімізація трансакційних витрат (на укладання контактів, збір і обробку інформації, контроль, захист і т.д.) між учасниками контрактних відносин.</p>	<p>Витрати підприємства не обмежуються виробничими функціями. В реальній дійсності до таких додаються витрати, пов'язані із соціальними аспектами організації, функціонування, розвитку підприємства.</p>
<p>Неоінституціональна теорія фірми О.Уільямсона</p>	<p>Фірми виступають як посередники при вирішенні конфліктів інтересів учасників ринкових відносини. У випадку обмеження конкуренції фірми справляються з конфліктами краще, аніж ринки.</p>	<p>Підприємства мають неринковий (неекономічний) потенціал вирішення проблем свого функціонування та розвитку. Основу такого потенціалу складають особливості соціальних активів підприємства (стан трудових ресурсів, ступінь конфліктності, досконалість системи управління, фаховість, компетентність персоналу і т.д.)</p>

1	2	3
<p>Теорія фірми з позиції прав власності Р.Гроссмана і Д.Харта</p>	<p>Основу фірми визначає фактор власності на активи. Власність на активи є джерелом влади в межах фірми. Чітко визначене право власності на активи надає стимули до інвестицій і інтеграції (поглинань).</p>	<p>Окреслення ролі власників активів підприємства та необхідності узгодження інтересів корпоративних власників і персоналу, інших реципієнтів підприємства.</p>
<p>Теорія витрат і меж фірми П.Мільгрома</p>	<p>Збереження фірми потребує обмеження процесу політизації її внутрішнього життя.</p>	<p>Неекономічні фактори внутрішньо організаційного розвитку можуть безпосередньо впливати на економічний стан підприємства.</p>
<p>Фірми як системи найму працівників Г.Саймона</p>	<p>Переваги контрактних відносин, які дозволяють досягнути гнучкості. Дії робітників можуть бути адаптованими до будь-яких обставин. Вигоди від гнучкості зростають по мірі зростання невизначеності.</p>	<p>Важливість організації праці (управління персоналом, трудовими ресурсами) як головного фактору конкурентоспроможності підприємства.</p>
<p>Теорія фірми А.Алчіана і Х.Демзеца</p>	<p>Переваги фірми обумовлені командним способом організації економічної співпраці. Продукт діяльності фірми (команди) перевищує суму результатів всіх використаних ресурсів.</p>	<p>Акцентуація уваги на організаційних аспектах управління персоналом, співпраці між персоналом і менеджментом.</p>

Продовження табл. 1.1

1	2	3
Марксистська політекономія СРСР	Визначальна роль трудових колективів у досягненні ефективності діяльності підприємств.	Окреслення основної ролі внутрішньо організаційних відносин та управління персоналом як безпосереднього економічного фактору.
Теорія інституційної структури підприємства Г.Клейнера, В.Тамбовцева, В.Полторовича та ін.	Підприємство являє собою сукупність інститутів та інституційних норм, структурованих ієрархічно у вигляді послідовних ярусів (ментальність, корпоративні культура та знання і т.д.).	Необхідність врахування впливу сукупності універсальних внутрішньо організаційних інституційних норм на кінцевий економічний результат діяльності підприємства. При цьому зміни таких інституційних норм передбачають цільовий вплив на персонал.
Сучасні теорії соціально орієнтованого і соціально відповідального підприємства, соціального управління якістю роботи і т.ін.	Підприємство у своїх діях не може ігнорувати соціальні наслідки своєї діяльності.	Важливість соціальних аспектів економічної діяльності сучасного бізнесу.
<b>Авторська концепція теорії соціальних функцій сучасного підприємства</b>	Соціальні функції підприємства є невід'ємним елементом його діяльності. Співвідношення економічних (виробничих) і соціальних функцій має взаємний вплив. Зазначене актуалізується в умовах сучасного бізнесу транзитивних економік.	

Джерело: власні дослідження з використанням інформації про вказані теорії

Сьогодні найчастіше до фундаментальних теоретичних робіт теорії соціальної економіки відносять праці Нобелівського лауреата у галузі економіки Г.Мюрдаля.

Так, зокрема, напрями соціалізації діяльності держави Г. Мюрдаль вбачав [32, 93-99] у: 1) забезпеченні членів суспільства високого прожиткового мінімуму й надання матеріальної допомоги тим, кому, в силу об'єктивних причин, вона необхідна; 2) встановленні привілеїв незможним і вилучення привілеїв у тих, хто в них не має потреби; 3) створенні умов, які дають змогу громадянам заробляти кошти для повноцінного життя будь-яким законним способом; 4) створенні умов, що забезпечують задоволення високого рівня потреб громадян в освіті, медичній допомозі і т. ін.; 5) забезпеченні сприятливих умов праці для найманих робітників, захист їх від негативних впливів ринкової економіки; 6) забезпеченні економічної безпеки членів суспільства; 7) захисті цивільних та політичних прав і свобод, що відповідають принципам правової, соціальної держави; 8) захисті від політичного переслідування й адміністративної сваволі; 9) забезпеченні належного духовного життя, захист від ідеологічного тиску; 10) створенні сприятливого соціально-психологічного клімату як у суспільстві в цілому, так і в окремих його осередках і структурних утвореннях, захист від психологічного пресингу; 11) забезпеченні максимальної стабільності громадського життя. Загалом же, за Г. Мюрдалем [93-97], соціальну економіку слід розглядати насамперед як основну складову держави добробуту, що забезпечується системою законодавчих, економічних, соціальних і соціально-психологічних гарантій, рівними умовами для підвищення добробуту за рахунок особистого трудового внеску, економічної самостійності, підприємництва для працездатного населення та створення певного рівня життєзабезпечення для непрацездатних.

В ряді робіт підкреслено [32, 93-101], що концепт колективної солідарності різних прошарків і груп суспільства з урахуванням їхніх колективних та індивідуальних інтересів, забезпеченням соціальної, політичної згоди громадянського суспільства та його контролю за діяльністю держави стали не просто ідеями, але й мають достатнє підтвердження на практиці.

Як приклад наводиться т.з. «економічна модель Швеції», яка, за оцінками [98-101], наближається до найдосконалішого типу економіки, відомої за всю історію розвитку сучасної цивілізації з запровадженням на

практиці соціалізації держави, діяльність якої спрямована на досягнення високого рівня життя всього населення країни та його всебічну безпеку за такими напрямками: 1) забезпечення політичної, економічної і соціальної стабільності суспільства (недопущення й попередження виникнення соціальних конфліктів); 2) захист громадян від негативної дії механізму ринкової економіки; 3) справедливий перерозподіл прибутків між різними соціальними верствами і групами через оподаткування; 4) високий рівень соціального добробуту й задоволення духовних потреб; 5) створення умов для розвитку особистості та її творчих здібностей; 6) соціальний захист громадян, які потребують допомоги за віком, станом здоров'я, соціальним станом тощо. За тими ж оцінками очікується, що у майбутньому буде вирішено також питання щодо реалізації права на змістовну працю для кожної працездатної людини.

Головним критерієм соціальної економіки розглядається [32, 98-99] рівень життя народу, кожного громадянина, і він не зводиться до прибутків і споживання, а охоплює також умови праці й побуту, обсяг і структуру робочого та вільного часу, характеристики культурного, освітнього рівня суспільства, здоров'я, демографії та економічної ситуації. За оцінками [32, 97-98], ООН рекомендує рівень життя визначати за системою, що містить такі складники: здоров'я, у тому числі демографічні умови відтворення населення; умови праці, зайнятості, організації праці; освіту, зокрема грамотність; житло, у тому числі його благоустрій; соціальне забезпечення, людські свободи.

На думку О. Беляєва, М. Дибби, В. Кириленка та ін. [32], пошуки інтегрального показника рівня життя є недоцільним, а у світовій економіці використовується «індекс людського розвитку», який складається з таких інтегральних індикаторів: національний дохід на душу населення, тривалість життя, відтворення і т.д. Цими ж авторами підкреслено, що соціальна економіка формується за такими принципами: 1) діалектична єдність економічної складової та соціально орієнтованої економіки; 2) диференціація й інтеграція функцій соціальної економіки на макро-, мезо- і мікрорівнях; 3) соціальне партнерство між суб'єктами соціальної економіки, що функціонують у сфері праці, капіталу і влади, та забезпечують економічне зростання; 4) суспільне використання джерел (природні, матеріально-речовинні й людські ресурси) і факторів (технологія, керування, стимулювання) соціально-економічного зростання. При цьому соціалізація економічних взаємин є процесом

якісних змін у суспільстві, що характеризується його поступовим самовдосконаленням на основі підвищення ролі людини у виробництві, усебічному використанні здібностей та знань, однак в цілому характеризується перш за все соціалізацією: по-перше, власності на засоби виробництва (подолання відчуженості від них працівника через участь у власності за допомогою акцій, зростання частки і значення акціонерних товариств, де працівники є головними акціонерами), по-друге, праці (перетворення її із засобу заробляння грошей у засіб самореалізації особистості, її життєвих і творчих можливостей), по-третє, результатів виробництва (перерозподілом ВВП з метою зменшення соціальної нерівності та розвитком інститутів соціального захисту). Найважливішим моментом соціалізації є соціальна стратифікація як процес виокремлення і розшарування груп у суспільстві з огляду на: зайнятість, її ступінь і вид; місце в суспільному поділі праці (управлінська, виконавча і т.д.); особливості праці з погляду ваги, складності, комунікативності, ризику, фізичних і моральних умов; характер праці (чи це наймана праця за заробітну плату, самостійна робота з вільним прибутком, яка потребує професійної кваліфікації і т.ін.); ставлення до власності на засоби виробництва, її наявності чи відсутності, ступінь, форма і вид; ставлення до організації та управління виробництвом і працею, його рівень, економічні й правові підстави, формальний чи неформальний характер; освіта і кваліфікація, їхній рівень, відповідність, профіль, престижність.

Таким чином, аналізування літературних джерел та концептуальне узагальнення множини поглядів на співвідношення та функціональну роль економічних та соціальних функцій у сучасному суспільстві засвідчило домінування тієї точки зору, що ці функції є невід'ємними, взаємообумовленими і різноаспектними. При цьому економічна роль соціальних функцій на всіх рівнях економічної системи представляється беззаперечною. Тим не менше, подібні висновки потребують конкретного емпіричного і фактологічного підтвердження, в першу чергу на прикладах постсоціалістичних економік.

## 1.2. Методологія сучасної поведінкової теорії підприємства

При визначенні методології як окремої категорії дотримувалися її поширеного визначення [102] як опису логіки процесу пізнання і критеріїв науковості та обґрунтованості репрезентативної теорії. Відповідно формувалася авторська методологія даних досліджень, де поведінкова теорія підприємства аналізувалася в аспектах ролі і змісту соціальних функцій підприємства.

Історія виникнення поведінкової теорії підприємства є відносно короткою, якщо розглядати дану теорію як таку у завершеному систематизованому вигляді. Однак, її формування стало логічним процесом накопичення знань та наукової інформації, у т.ч. її корегування з огляду на проблемні аспекти регламентації загальної теорії ефективності підприємства. Зазначені моменти слід розглянути окремо більш детально.

Так, як вже відзначалося, традиційні підходи (наприклад, неокласичний, агентсько-стейкхолдерський, інституційний та ін.) та супутній інтелектуально-категорійний комплекс щодо пояснення моделі ефективності інституту підприємства, на думку авторів, не здатні повною мірою висвітлити весь спектр проблем, механізмів функціонування та перспектив розвитку сучасного підприємства. При цьому слід відзначити, що у ряді випадків точки зору на детермінантні фактори ефективності підприємства можна вважати взаємно суперечливими.

Як альтернативу було обрано теоретичний підхід (теорію) дослідження підприємства на основі його поведінки, у випадку розгляду сукупності підприємств спорідненої галузі – типів та моделей їх поведінки. Даний підхід вважаємо найбільш коректним з огляду на те, що при опису поведінки безпосередньо чи опосередковано мають бути залучені різноманітні фактори детермінації такої поведінки – ринкові, інституційні і т.ін. При цьому у дослідженнях закономірності поведінки підприємств розглядалися за критерієм ефективності реалізації соціальних функцій.

Історичне аналізування поведінкової теорії було здійснено на основі загальноприйнятих підходів до періодизації еволюції економічних вчень, для чого було використано однотипні за структурою такої періодизації роботи [47-49, 96, 98, 100-101]. Так, принципіві

положення економічної науки було сформульовано на етапах: 1) європейського канонізму (V-XI ст. н.е.); 2) меркантилізму (XI-XVII ст.); 3) класичної політекономії (XVII-XIX ст.); 4) маржинальної теорії (суб'єктивізму та неокласики – з XIX ст.); 5) доктрин державного регулювання економіки (кейнсіанства, нео-, посткейнсіанства, неолібералізму, у т.ч. монетаризму, ордолібералізму і т.ін. – XX-XXI ст.), а також сукупності теорій, які можуть бути об'єднаними інституційною парадигмою (XIX-XXI ст.). Слід особливо підкреслити, що у перебігу розвитку економічних ідей та поглядів критерій «економічної поведінки», його зміст і тлумачення може бути, як вважаємо, віднесеним до основних дискусійних питань. В різні епохи і у теорії, і на практиці спостерігалися діаметрально протилежні думки що повинно складати зміст такої поведінки.

Відповідно можемо стверджувати, що в період канонізму було сформульовано принципи моральної економіки або економіки, яка регулює спектр суспільних відносин за припущення про визначальну роль культурно-духовних, моральних цінностей. В широкому контексті розгляду питання такі цінності можуть, як вважаємо, бути синонімом терміну «соціальні функції». Звідси вже сучасна теза про те, що забезпечення ефективності функціонування підприємства має в своїй основі фактори певних соціальних цінностей, може претендувати на приналежність до теоретичних постулатів епохи канонізму.

В період поширення теорії меркантилізму основними у суспільному сприйнятті стають норми економічної поведінки, орієнтовані на максимізацію збагачення (прибутковості). Такі норми представляли собою достатньо зрозумілу сьогодні концепцію виживання в умовах ринку, де протекціоністська роль державних структур відіграє важливе значення насамперед у тому, щоб створити такі умови сприятливими для зацікавлених агентів.

В історичному контексті вперше категорія «економічна поведінка» може бути чітко інтерпретованою і концепцію «економічної людини» А. Сміта [52], побудовану на домінанті тези про егоїзм людини як визначальний стимул прогресу, економічного розвитку тощо. З цих позицій пояснювалася і логіка колективних дій, що і визначало стимули для фірми, підприємства.

Слід, однак, підкреслити, що на етапі розвитку марксистської політекономії, а також у роботах Ж. Прудона, С.Сімонді [47-49] та



інших представників т.з. «критичного» етапу політекономії тезу про визначальну роль економічного егоїзму було фактично проігноровано. Натомість було зроблено акцент на недосконалості капіталістичних відносин саме з огляду на наявність експлуатації. Як альтернатива, еволюція суспільства, економіки тощо пояснювалася дією фундаментальних історичних законів, які об'єктивно призводять до суспільства, в якому, на відміну від економічних норм ринкової ефективності, пануватимуть етично-духовні. При цьому загальна ідеологія прогресу у згаданих течіях економічної думки передбачала всебічний розвиток людини як визначального фактору та водночас продукту сукупності суспільних відносин.

У подальшому перший етап маржинальної теорії – суб'єктивізм – ґрунтувався на положеннях про визначальну роль фактору психологізації економіки, де норми поведінки визначаються суб'єктивними оцінюваннями людиною вигоди, втрат, витрат і т.ін. Такі твердження були систематизовані у роботах К. Менгера, Ф. Візера, О. Бем-Баверка, У. Джевонса [103-104] та ін. При цьому було обрано аксіоматичну тезу про раціональність людської поведінки, яка знову ж таки передбачає пріоритети отримання вигоди за будь-яких умов і з максимальним ефектом.

З другим етапом маржинальної теорії – неокласиком – пов'язане створене мікроекономіки або економіки, що пояснює логіку поведінки окремої фірми. У роботі «Принципи економікс» (1890 р.) А.Маршалом визначено фундаментальні основи пояснення суті поведінки фірми в умовах ринку.

Водночас, пояснюючи роль ринку як визначальну, А.Маршал підкреслював роль соціальних активів фірми – людського капіталу (лояльності, фаховості, умотивованості персоналу і т.д.) [54].

В даному разі автор поділяє точку зору Н. Карачини [105] про те, що невід'ємним елементом мікроекономіки з цього часу стає сукупність знань про поняття раціональності, прагматизму, передбачуваності дій економічного суб'єкта, здатності прогнозувати ці дії, що у кінцевому підсумку є підставою для моделювання певного типу поведінки. При цьому мотиви людини до задоволення особистих економічних потреб формує по суті очікування та зусилля як фактор поведінки, формує зацікавленість у результатах праці, впливає на продуктивність його праці. Таким чином зазначене надає підстави розглядати ринок як

інститут формування та відбору певних правил поведінки, які за різних тлумачень можуть диференціюватися за ступенем раціональності, прагматичності.

Соціологічний зміст моделей економічної поведінки знайшов, очевидно, найбільш повне вираження у роботах представників т.з. «німецької історичної школи» [47-49]. У роботах М. Вебера [38], Г. Шмоллера, Б. Гільдебрандта, В. Рошера [106], В. Зомбарта [80-81] та ін. безпосередньо розглядалася економічна роль таких аспектів людини як новаторство, освіченість, творчість, престиж освіти, професії, етичні, релігійні, національні цінності, особливості нації, народу (з його способом життя, мораллю, звичками тощо), його патріотизм, енергія тощо. Й. Шумпетер вважав, що мотиви підприємницької діяльності ірраціональні, адже головними мотивами є саморозвиток особистості, успіх та радість творчості [70, с. 361].

При формуванні у 30-х рр. ХХ ст. кейнсіанської теорії [107] особливості економічної поведінки людини, наприклад, психологічні обмеження у витратах та схильність до накопичень, розглядалися як чи не головний кризовий фактор, і саме в наслідок цих обмежень і необхідне державне антикризове регулювання.

Негативна роль психологічних аспектів при формуванні конкретної моделі поведінки людини відзначалася і у працях представників монетарної течії неолібералізму [19, 21].

Найбільш змістовне теоретичне підґрунття точки зору про визначальну роль соціальних аспектів у діяльності фірми та, відповідно, більш ніж важливої ролі її соціальних функцій було сформоване, як вважаємо, у роботах представників інституціональної теорії - таких як Т. Веблен, У. Мітчелл, Дж. Коммонс, Д. Норт та ін. Так, фундаментальна теза Т. Веблена [72] про те, що дійсними мотивами людини є не максимізація вигоди, а інстинкти майстерності (визначальне прагнення до творчості), допитливості (інстинкт гри як форми пізнання світу) і батьківське почуття не мала, на нашу думку, у подальшому будь-яких спростувань, які були б підтверджені теоретично чи емпірично.

У монографії вже згадувалася роль російських інституціоналістів, зокрема Г. Клейнер [10], яким було виділено модель «інституціональної людини», згідно з якою ефективність фірми може бути розглянута з позицій того, наскільки працівників реалізував намагання покращити

наскільки це можливо свій соціальний статус, а матеріальні пріоритети є лише засобом досягнення власних позицій.

Як іншу альтернативу до концепції «економічної людини» можна розглядати висновки Г. Саймона [69] про те, що у реальному світі функціонує модель «адміністративної людини», яка за умов невизначеності шукає і вибирає т.з. задовільні альтернативи, які може охопити в силу наявної у неї інформації та здатності її адекватно тлумачити.

Д. Нортон було сформульовано концепцію суспільства як сукупності інститутів, які, у свою чергу, визначають «правила гри» і задають систему стимулів (позитивних і негативних), направляючи діяльність людей по певному руслу. При цьому розвиток економіки відбувається під впливом взаємодії між інститутами й економічними агентами, коли перші визначають «правила гри», а другі є «гравцями» [6]. У такий спосіб інститути виконують свою основну функцію – зменшення невизначеності та економію трансакційних витрат.

Таким чином, основу інституційної теорії склав постулат про соціальну обумовленість економічної поведінки та відповідно детермінований характер дій людини в сфері економіки. Все це може розглядатися як основа для ідентифікації ролі соціальних факторів і соціальних функцій як безпосереднього елемента моделі ефективності сучасного підприємства.

П.Мосіюком [108] сучасний економічний простір, який сформувався, на думку авторів, насамперед під впливом факторів глобалізації, може бути описаним у трьох економічних моделях ринкової економіки: виробничої, монетаристсько-посередницької та соціально орієнтованої. Виділення таких моделей розглядалося нами саме з огляду на відповідні типи поведінки суб'єктів (економічних агентів) у межах зазначених моделей, адже останні мають принципові відмінності саме з огляду на зміст реагування умов кожної моделі. На думку вище згаданого дослідника, виробнича модель передбачає спрямування дії ринкових механізмів на розвиток виробництва, де у центр регулювання ставиться вітчизняний товаровиробник, а всі елементи економічної системи (маркетингова, банківсько-кредитна, фінансова і т.д.) виконують відповідні функції сприяння. Саме ця модель розглядається як основа формування середнього класу і добробуту розвинутих економічно країн з ринковою економікою.

Монетаристсько-посередницька економічна модель асоціюється із шоковою терапією в країнах із транзитивною економікою, де саме із таким сценарієм розвитку економіки, побудованої на пріоритетах одержання «швидких» грошей, пов'язується спектр негативних соціально-економічних наслідків, одним з яких є занепад виробництва. Відповідно роль такої моделі оцінюється негативно як проміжна ланка макроекономічних трансформацій за низько ефективною і низько керованою політикою державного регулювання. В свою чергу, принцип функціонування соціально орієнтованої економіки передбачає використання ринкових механізмів для вирішення соціальних потреб суспільства, де основним фактором є потреби людини. Зазначеним автором підкреслено, що на сучасному етапі розвитку України є всі економічні передумови до переходу із монетаристсько-посередницької до виробничої моделі.

Ще раз хотіли б наголосити на важливості саме такого поділу економічних моделей, бо критерії їх означення були використані як загальні при формуванні переліку моделей (типів) економічної поведінки підприємств – об'єктів дослідження. Зазначене стосується насамперед визнання ключової ролі полярності між виробничою і – умовно кажучи – альтернативною, невиробничою типами поведінки суб'єктів господарювання. При цьому такий тип поведінки як соціальний розглядався скоріше як гіпотетичний з огляду на складність його реалізації у реальних ринкових умовах як в Україні, так і загалом у світі.

Узагальнення результатів ретроспективного аналізу формування фундаментальних методологічних аспектів теорії економічної поведінки представлено на рис. 1.1. Основним у даному разі є твердження про еволюцію теоретичних постулатів моделі економічної поведінки насамперед щодо окремого індивідуума, підприємця, колективної економічної поведінки. Натомість поставка питання про опис економічної поведінки підприємства (фірми, організації) є відносно новою, тому і потребує наукового уточнення.

Однак, весь хід дискусії, незалежно від об'єкту аналізування, передбачав методологічну дуалістичність між економічними і соціальними поведінковими аспектами. Це підтверджує актуальність подальших наукових пошуків у даному напрямку.

В табл. 1.2 представлено основні підходи різних вчених до тлумачення категорії «економічна поведінка». На нашу думку, практично всі вони не є суперечливими і можуть розглядатися скоріше як редакційні варіанти. Найбільш повними слід вважати точки зору Г. Капленко [109] та Н. Карачина [105], при чому останнє визначення носить, як вважаємо, більш універсальний характер.

У даних дослідженнях дотримувалися визначення категорії «модель поведінки» в редакції Н.Карачини [105], тобто опису поведінки як процесу, що відбувається в економіці.

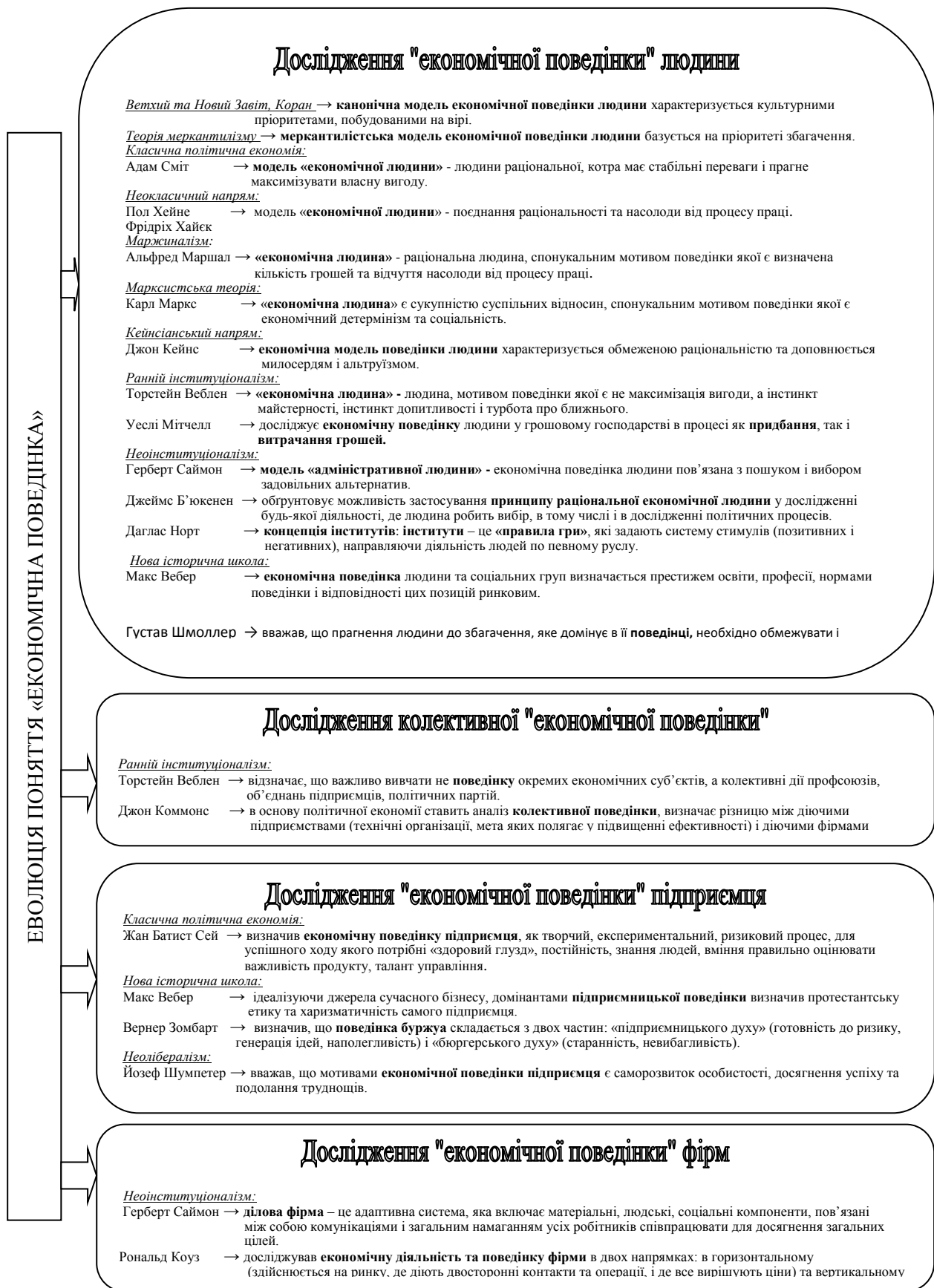
Опис загальної моделі поведінки підприємства потребує уточнення методології досліджень. У монографії, серед основних типів моделей організації підприємства (неокласична, механістичної, ієрархічна, суспільна, агентсько-стейкхолдерська і т.ін.) було обрано як концептуальну соціальну модель, основою якої є насамперед теорія людських відносин, а увага акцентується на взаємозв'язку між характеристиками системи управління і показниками продуктивності та умотивованості персоналу.

Звідси управління персоналом – або соціальний менеджмент підприємства - розглядається як головний критерій з підпорядкування цьому завдання ідеології використання всіх інших активів підприємства.

Питання типізації економічної поведінки підприємств досліджувалися такими вченими як І. Ансофф, Г. Клейнер, О. Прутська, Н. Карачина, В. Пастухова, Г. Капленко, С. Вігуржинська, С. Сологуб, А. Кудінова, О. Малиш, С. Гриценко, С. Козаченко, Г. Курчєєва та ін.

Так, О. Прутською здійснено аналізування т.з. рентоорієнтованого типу поведінки, спрямованої на отримання надприбутку завдяки бюрократично створеному монопольному [116]. Г. Клейнером акцентовано увагу на інституціональній та еволюційній поведінці [10, с. 63-78].

І. Ансоффом визначено такі типи поведінки підприємств: прирістний (коли підприємство реагує на зміни свого функціонування по мірі їх настання) та підприємницькому (коли організація постійно прагне змінити ситуацію і середовище) [117]. С. Козаченко та ін. [118] подібну поведінку визначено за такими типами поведінки: реактивний (реагування на зміни які вже наступили), проактивний (прогнозування змін та відповідна реакція на очікувані зміни) та ігнорування змін.



**Рис. 1.1. Основні етапи ретроспективного розвитку категорії «економічна поведінка»**

Джерело: авторські дослідження на основі відповідних літературних джерел

У дослідженнях Г. Капленко [109] і В. Пастухової [119] надано класифікацію різних типів економічної поведінки за певними характеристиками її формування моральність (моральний, антиморальний); функції економічної культури (традиційний, адаптаційний, інноваційний); психологія (інтровертний, екстравертний); творчий характер (песимістичний, стабілізаційний, оптимістичний); ринкова орієнтація (стратегічно орієнтований, нестратегічний); правила поведінки (формальний, неформальний); психологія підприємства та його розмір (вичікування, боротьба, удосконалення, забезпеченість); мотивація керівництва і стратегія підприємства (дочасний, обмежений, далекосяжний, прогресуючий); соціально-культурні та соціально-психологічні фактори (соціальний обов'язок, соціально орієнтований, антисоціальний); типи підприємств за Нельсоном та Берсоном (пасивне очікування, активне очікування, випередження змін, стимулювання бажаних змін).

*Таблиця 1.2*

**Основні підходи до змісту категорії «економічна поведінка»**

Тлумачення	Джерело
1	2
Економічна поведінка є універсальною домінантою людської поведінки в будь-яких формах, де є ситуація вибору між обмеженими ресурсами.	Г. Беккер і Т. Шульц [110, с. 104]
«Економічна поведінка – образ, спосіб, характер економічних дій громадян, робітників, керівників, виробничих колективів в тих чи інших умовах економічної діяльності, життя.	А. Азриліян [111, с. 638]
Економічна поведінка індивідів, соціальних груп та інститутів – це цілеспрямована діяльність щодо задоволення матеріальних потреб, що обумовлена об'єктивними процесами, економічними інтересами та економічним мисленням.	М. Гуревичів [112, с. 434]
Економічна поведінка – це впорядкована сукупність дій суб'єктів господарювання, спрямована на досягнення економічних цілей в умовах специфічних господарських систем з урахуванням ціннісних установок.	Н. Шибаєва [113, с. 3]

1	2
Економічна поведінка – це характер дії людей та їх угруповань, що здійснюються під впливом певних факторів в тих чи інших умовах діяльності.	В. Войтко [114, с. 6]
Економічна поведінка – це стратегічно визначений напрям взаємопов'язаних, цілеспрямованих тактичних дій, методів, способів і реакцій на непередбачуваний розвиток подій і зростаючу конкуренцію з метою забезпечення реалізації конкретно визначених цілей і місії підприємства в обраній сфері діяльності.	Г. Капленко [109, с. 5]
Поведінка господарського суб'єкта – це процес розробки, прийняття та реалізації рішення про те, як йому діяти в ринковому середовищі: як застосувати ресурси, що знаходяться у його розпорядженні, з найбільшою для себе вигодою, найраціональніше організувати господарську діяльність, основним мотивом якої є одержання матеріальної корисності (вигоди), яка вимірюється конкретним економічним показником.	В. Зянько [115, с. 15]
Економічна поведінка підприємства – це комбінація цілеспрямованих і спонтанних дій, яка відтворює сутність та характер економічної діяльності, що обумовлена впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів, для реалізації пріоритетних цілей підприємства та груп економічних агентів в умовах вибору та адаптації до змін.	Н. Карачина [105, с. 87]

*Джерело: авторське узагальнення відповідних літературних джерел*

С. Вігуржинською економічну поведінку на рівні підприємств диференційовано [120] на підприємницьку (в основі якої – прагнення до змін) і поведінку зростання (в основі якої – мінімізація відхилень від традиційної поведінки). О. Малиш досліджено типи ринкової поведінки підприємств за критерієм стратегій розвитку, де відповідно виділено [121]

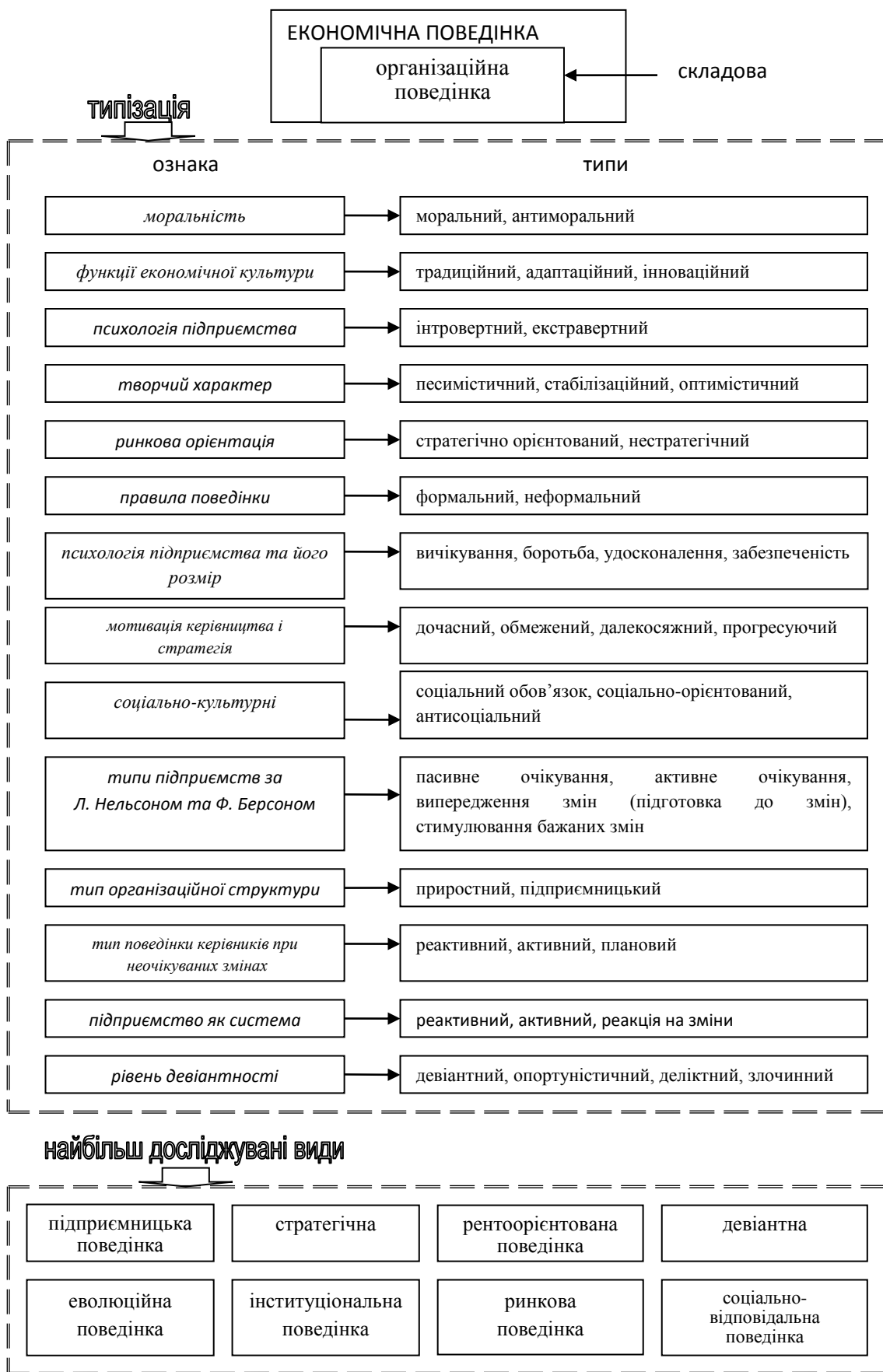


поведінку «обмеженої прибутковості» (мінімізація ризику), «використання переваг» (утвердження конкурентних переваг без значних інвестицій), «захисту лідерства» (концентрація зусиль на утриманні досягнутих позицій), «максимальної результативності», «вибіркової експансії» (концентрації інвестицій і розширення бізнесу), «вибіркового зростання» (концентрація зусиль на сприятливих сегментах ринку), «мінімізація втрат», «обережної експансії», «проникнення на ринок», «припинення інвестицій» і т.д.

С. Сологубом обґрунтовано тезу про те, що у стратегічному вимірі поведінка підприємств визначається насамперед характером конкурентного середовища [122, с. 60]. Г. Курчєєвою та А. Алетдіною здійснено аналізування економічних аспектів соціоорієнтованої політики підприємств і зроблено висновки про можливість забезпечення її прибутковості на основі оцінки приросту доходів в довгостроковому періоді за рахунок формування стабільної репутації, популярності та іміджу [123]. С. Гриценко наголошено увагу [124] на необхідності вивчати поведінку підприємств за критерієм девіантності, тобто відхилення від певних існуючих норм поведінки. На думку І. Скворцова та С. Джерасада, доцільно розглядати як окремий предмет дослідження інвестиційну поведінку підприємств, особливість якої полягає у формуванні інвестиційних ресурсів та реалізації інвестиційних цілей [125-126]. В. Василенком класифіковано поведінку підприємств за системним підходом [127, с. 138–142].

Таким чином, можемо говорити про достатньо різноманітні підходи до типізації економічної поведінки. На рис. 1.2 наведено узагальнення типів поведінки підприємств відповідно до літературних джерел, наведених вище.

Разом з тим, аналіз останніх досліджень і публікацій показує значну концентрацію уваги науковців на певних варіаціях економічної поведінки підприємств, зокрема на підприємницькій, ринковій, рентоорієнтованій, стратегічній, організаційній, соціально-відповідальній, девіантній, інституціональній та еволюційній поведінці; ці типи можна вважати основними при опису принципів розвитку підприємств. Загалом же вважаємо, що, по мірі аналізування досвіду трансформації підприємств та окремих галузей до ринкових умов, типізації і класифікація моделей економічної поведінки підприємств може уточнюватися і у подальшому.



**Рис. 1.2. Спектр наукових досліджень класифікації економічної поведінки (сформовано авторами на підставі опрацьованих літературних джерел)**

### *1.2.1. Критерій соціоповедінкових аспектів в теорії управління*

Водночас із економічною теорією, питання соціальних функцій при здійсненні економічної діяльності та закономірності поведінкових аспектів знайшли своє відображення і у загальному процесі формування управлінських теорій. Загальною методологічною позицією практично всіх цих теорій стала теза про те, що управління є процесом логічним і таким, що піддається математичній формалізації, який водночас слід розглядати не як низку функціонально обумовлених елементів одновимірного явища, а як багатоплановий комплекс дій, покликаний забезпечити взаємозв'язок внутрішнього середовища організації з її зовнішнім оточенням.

Так, у роботах М.Фоллет [128] було окреслено, що будь-яка теорія менеджменту передбачає відповідну соціальну філософію. Інтерпретація даним автором соціальних аспектів в процесі управління передбачала, що причиною неефективної поведінки є зворотна реакція працівників на управлінські дії. Звідси для досягнення ефективних результатів керівники повинні не маніпулювати підлеглими, а залучати їх до спільного використання влади, надаючи шанс для розвитку вмінь чи розширення владних повноважень. Водночас слід підкреслити, що такі погляди мали і продовжують мати критичні оцінки. Так, критика ідей школи людських відносин з боку П. Друкера [129] будується на тому, що головне завдання менеджера – забезпечити досягнення цілей організації, (не функцій чи процесів), а не створення радості для працівників.

В свою чергу, на думку К.Левіна [130], закономірності поведінки персоналу можуть бути поясненими т.з. «теорією поля», де таке «поле» представляє собою феномен, який характеризує ступінь єдності особистості і її зовнішнього оточення. Єдність зазначеного визначає умотивованість персоналу, відсутність такої обумовлює деструктивні процеси на підприємстві.

Дж. Романсом було запропоновано [128, 130] концепцію внутрішньої структури робочих груп, за якою обов'язкова поведінка членів робочих груп та їхня поведінка, що формується (у т.ч. неформальна), впливають на продуктивність праці, задоволеність і особисте зростання членів цієї групи. Це у свою чергу впливає на фактори зовнішнього середовища, які визначають поведінку індивідів. У такий спосіб для зовнішніх і внутрішніх систем робочих груп характерні постійні взаємодії і взаємозалежності, при цьому зміни у зовнішньому середовищі об'єктивно викликають трансформацію формальної і неформальної систем робочої групи, а діяльність і взаємодія у

внутрішній системі приводять до змін у зовнішньому середовищі групи [128]. Для самого аналізування економічної поведінки робочої групи доцільно приділяти увагу таким елементам як вид діяльності, взаємодія, почуттям та норми (у т.ч. неформальні правила).

Теорія організаційного потенціалу, представлена у роботах І.Ансоффа [117], передбачала у своєму змісті т.з. «концепцію турбулентності», за якою може бути визначеною парадигма стратегічного успіху організацій, методологія стратегічного управління в реальному часі та структура організаційного потенціалу. Узагальнення цих досліджень щодо поведінки підприємств виявили, що поведінку сучасних фірм доцільно структурувати за трьома напрямками (стратегіями): досягнення економічності використання ресурсів, забезпечення конкурентоспроможності та формування активної політики в галузі нововведень [117].

К.Арджирісом було сформульовано концепція соціальної незрілості або теорія «про дію» (теорія «поведінки людини»). Нею передбачалося, що «зріла» поведінка будь-якого працівника, в тому числі й менеджера, досягається за допомогою формування у нього активної і незалежної позиції, орієнтації на довгострокові, а не на короткострокові цілі і т. д. Якщо ж робітник не зможе досягти «зрілих» значень своїх характеристик, він зневірюється у своїй діяльності, а в організації може виникнути соціальна напруженість і навіть конфлікт [128, 130-131].

Внесок Д. Сільвермана в теорію організацій полягає у розробленні т.з. антисистемної концепції організацій (інша назва - «перспективи, орієнтованої на дію»). Як вважалося, домінантному в теорії менеджменту підходу до вивчення організацій потрібна альтернатива в контексті теорії систем. Альтернатива, на думку зазначеного вченого, полягає в тому, щоб розглядати організацію як результат вмотивованих дій і взаємодій людей, що мають на меті свої власні інтереси. При цьому людина, з одного боку, є первісною соціальною одиницею, яка необхідна для розуміння суті організації, а з другого – як джерело соціальної активності. Підставою для такого твердження, як вважав Д. Сільверман, є поширений факт неврахування того, що саме члени організації (які цікавляться тим, що вони розуміють під навколишнім середовищем) через свої дії привносять певні значення і загальні визначення, які, власне, і допомагають здійснювати їм процес регулювання й адаптації організаційних утворень [130-132]. Нехтування індивідуальними людськими діями, як стверджувалося, спостерігається в багатьох організаціях. Причиною цього є те, що системна

теорія аналізує їх з погляду керівництва, тобто вона часто підміняє дії менеджерів поведінкою організації в цілому. У процесі такого абстрагування дослідники, що сповідують підхід з позиції теорії систем, при вивченні організацій майже не звертають уваги на цілеспрямований аналіз людських дій. Таким чином, все, що відбувається в організаціях, є безперервним результатом дії мотивованих людей і одночасно загальним принципом усього громадського життя.

Інший підхід до пояснення феномену впливу соціального фактору на ефективність фірми було обґрунтовано Дж.Марчем (т.з. «антираціональна концепція ухвалення рішень») [128, 131]. Вихідною для даної теорії стала концепція обмеженої раціональності, яка випливає із того факту, що не тільки увага, але й розумові здібності людини є обмеженими. Мозок людини, яка ухвалює рішення, може бути заповнений дуже великою кількістю інформації. Обробити ж він може тільки обмежену її кількість з обмеженою кількістю альтернатив. Це призводить до наступного: навіть якщо суб'єкт, що приймає рішення, має намір бути раціональним, існують численні обмеження його раціональності. Рішення приймаються, коли відомо набагато менше, ніж у принципі може бути відомо. Ці дослідження являють сукупність спостережень в рамках традиційної теорії поведінки.

В свою чергу, принциповою у контексті питання слід вважати відому теорію ієрархії людських потреб А. Маслоу [132]. Найважливіше, що може подати менеджерам теорія Маслоу, – це більш глибоке розуміння механізмів мотивації поведінки людини, що створює суттєві передумови для успішного управління людьми. Якщо знати, що будь-яка поведінка підлеглих мотивована певними потребами, то менеджеру значно легше враховувати, якою мірою його особисті дії впливають на задоволення тих або інших потреб персоналу. Жодний керівник ніколи не досягне успіху, намагаючись змінити поведінку інших, якщо оперуватиме тільки логічними аргументами або маніпулюватиме діями людини на вербальному рівні, тобто звертатиметься до їхньої свідомості. Набагато ефективніше здійснюється управління поведінкою підлеглих за допомогою матеріальних стимулів – нових систем винагороди, зміни умов або змісту праці, удосконалення її організації тощо, але за певної логіки надання таких стимулів. За даними [133], людина, якісь потреби якої не були задоволеними, проявляє не завжди усвідомлені психологічні реакції: агресію, раціоналізацію (виправдання своєї поведінки або приписування їй інших причин); репресію і т.ін.

Не менш важливою і відомою у загальній теорії менеджменту стала Теорія «Х» та теорія «У» Д. Мак-Грегора, який обґрунтував дві принципово різні моделі управління: теорія «Х» і теорія «У». Першу модель він ідентифікував з положеннями класичної школи управління, а другу – з положеннями школи людських відносин. Основні відмінності вказаних моделей Мак-Грегор вбачав, по-перше, у поглядах на природу людини, яка є об'єктом управління (в першому випадку – пасивна, лінива, нетворча істота; у другому – активна, зацікавлена, творча істота, що домагається відповідальності); по-друге, в уявленнях про способи і методи управління (в першому випадку – жорсткий розподіл праці, програмування діяльності, посилений зовнішній контроль з боку менеджерів та жорстка ієрархія; в другому – насичення виконавської діяльності інтелектуальними функціями, акцент на самоорганізацію, самоконтроль і стимулювання мотивації, залучення робітників до підготовки і прийняття рішень). Першу концепцію (теорію «Х») Мак-Грегор розглядав як ненаукову і таку, що не відповідає природі людини, а другу (теорію «У») – як науково обґрунтовану концепцію управління, що відповідає природній сутності людини [128, 130-131].

Теорія регулювання людської поведінки, що була запропонована Б.Скіннером, методологічно була побудована на вченні академіка Павлова про умовні рефлекси. Саме на цій основі, як вважається [128, 130, 134-136], Скіннер і створив свою теорію оперантного обумовлення (або соціального підкріплення) як один із напрямів біхевіоризму. Однак на відміну від Павлова, він вважав, що проста реакція на зовнішній стимул (наприклад, гроші), настає безпосередньо за стимулом (респондентська поведінка) і є природною та не виявляє зв'язку із стимулом. Інший вид поведінки, названий Скіннером оперантною поведінкою, не виникає безпосередньо услід за впливом стимулу. Ця оперантна поведінка є пізною, контрольованою; її можна заохочувати і підкріпляти за допомогою особливих стимулів – оперантів (або підкріплювачів). Найважливішим у процесі оперантного обумовлення є створення певної ситуації, успішні наслідки котрої служитимуть підкріпленням і, таким чином, значно підвищать імовірність отримання бажаної дії (тобто необхідної реакції на стимул). Це означає, що поведінку членів організації можна розглядати в світлі її наслідків, котрі оцінюються або як позитивні (що сприяють досягненню цілей організації чи окремого її підрозділу), або як негативні (тобто деструктивні та дезінтеграційні по відношенню до цілей організації та її структурних ланок).

До інших відомих теорій соціоповедінки слід віднести т.з. «концепцію управлінських впливів» А. Танненбаума [137-138]. Предметом даної теорії стали проблеми управління з огляду на те, що організації розглядалися лише як засоби, за допомогою яких здійснюється управління поведінкою великої кількості людей. Працівники мають так чи інакше працювати спільно заради того, щоб цілей організації було досягнуто. Відповідно управління слід розглядати як процес, за допомогою якого людина чи група людей визначають (тобто «свідомо впливають») поведінку іншої людини чи колег. Звідси наявна система управління примушує персонал робити те, що людина чи група людей вважають за потрібне. В організації процес управління може здійснюватися шляхом наказів чи переконуваль, шляхом погроз чи обіцянок, письмових повідомлень чи через дискусії, або за допомогою будь-яких інших засобів, що подібним чином впливають на дії і поведінку людей.

Таким чином, ретроспективне аналізування ролі та змісту соціоповедінкових факторів у найбільш поширеніших теоріях менеджменту засвідчило два принципові підходи: парадигму т.з. «людських відносин» (Г. Беккер, М. Фоллет, А. Маслоу, Б. Скіннер та ін.), тобто акцентуацію увагу саме на визначальній ролі біхевіористичних аспектів працівників, а також теорії організаційної поведінки (Дж. Хоманс, І. Ансофф, Д. Сільверман, К. Левін, Д. Мак-Грегор, К. Арджиріс, Д. Марч, А. Танненбаум та ін.), де ефективність фірми пояснювалася наявністю певних поведінкових закономірностей формування такої ефективності.

Відповідно у рамках першого підходу основним предметом досліджень вважалося вивчення індивідуальної психології працівників, тоді як за теорії організаційної поведінки – закономірностей і типів колективної поведінки, організаційного потенціалу фірми як репрезентативної організації, яка є складним соціальним організмом у полі впливу цілого комплексу факторів – звичок, конфліктів, корпоративної культури, етичних норм і т.ін.

Слід підкреслити, що у науковій літературі не визначено (не доведено) ефективності якоїсь однієї із наведених точок зору. Практично не вивченим також залишається питання того, наскільки обидва підходи є адекватними стосовно такого об'єкту дослідження як промислові підприємства пострадянської економіки України з врахуванням перманентних кризових тенденцій їх функціонування. Обґрунтування оптимізованої системи управління підприємством у даній роботі потребувало інтерпретації та вивчення обох підходів з врахуванням особливостей об'єкту дослідження.

### 1.3. Особливості реалізації соціально-економічних функцій вітчизняних промислових підприємств в ринковій економіці

Практика господарювання ефективно функціонуючих країн свідчить про те, що на сучасному етапі соціальні характеристики, перш за все пов'язані із кадровими, а не матеріальними ресурсами, набувають вирішального значення у забезпеченні належної результативності підприємств [139]. За даними О. Ареф'євої та О.Литовченко [140], безпека бізнесу на 70-80% визначається людським чинником, тоді як все інше належить до технічних параметрів.

Тим не менше, і сутність зазначених реальних процесів, і причини змін, що можуть бути, як вже відзначалося, оцінені як в цілому негативні, а також опис ідеальної моделі реалізації функцій репрезентативного інституту сучасного підприємства вимагає детального наукового пояснення.

Насамперед слід підкреслити, що вітчизняним економічним законодавством (Стаття 62 Господарського кодексу) чітко означено, що підприємство створюється, у числі іншого, і для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності [141]. Достатньо широкий спектр різних за своїм змістом завдань перед підприємством та очікувань певних наслідків від його функціонування з боку різних груп стейкхолдерів саме по собі є потенційним джерелом конфлікту інтересів.

За хрестоматійним висвітленням функцій репрезентативного інституту сучасного підприємства [120, 142-148], діяльність кожного з них підпорядкована реалізації його основної виробничої функції – створенню максимуму товарів або послуг для задоволення потреб суспільства за найменших витрат виробництва. Для здійснення цієї функції підприємство розгортає діяльність у різних сферах, виконуючи у кожній специфічні функції. Виробничо-технологічні функції підприємства пов'язані із забезпеченням процесу виробництва необхідними засобами та їх використанням, впровадженням нової техніки та новітніх технологій, раціоналізацією виробничих процесів і винахідництвом. До економічних функцій найчастіше відносять: управління процесами виробництва та збуту товарів, укладення контрактів, наймання працівників і раціональна організація їх праці, раціональне використання ресурсів, розподіл доходів, розрахунок економічної ефективності, ціноутворення, вивчення ринку



тощо. Найчастіше соціальні функції підприємства визначаються як: поліпшення умов праці та відпочинку працівників, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, подання допомоги і надання пільг працівникам, благодійна діяльність та ін.

Однак, як вважаємо, соціальні функції підприємства охоплюють значно ширше коло завдань і проблемних моментів, а, саме головне, здійснюють набагато істотніший вплив на суспільство, визначаючи як якість життя населення та стан конфліктності в цілому, так і соціально-економічну стабільність країни. Окрім безпосередніх економічних результатів діяльності підприємства, що виражаються у створенні товарів, послуг, робочих місць, сукупності інших економічних показників, важливими є соціальні результати, які визначають соціальне, політичне середовище суспільства. Соціальний статус підприємства, його корпоративна культура є основою для здійснення якісних управлінських рішень, можливості застосовувати найбільш раціональні форми економічної діяльності та, як наслідок, формувати результативну і ефективну економіку, а на цій основі – високу якість життя.

При цьому соціальне життя суспільства об'єктивно визначається сукупністю характеристик щодо соціальних функцій віх господарюючих суб'єктів. Звідси економічна наука повинна розглядати як один із складових елементів предмету свого дослідження і моделі ефективності реалізації соціальних функцій підприємств, так і загальні тенденції їх змін.

Соціальні функції сучасного підприємства, їх роль, зміст, проблеми забезпечення і оцінювання достатньо активно вивчаються з різних аспектів.

Конкретизація соціальних функцій економічної діяльності може розглядатися з універсальних позицій. Так, на думку О. Беляєва, М. Диби, В. Кириленка та ін. [27], основою ідентифікації соціальних функцій економічної діяльності є конкретні потреби суб'єктів соціально-економічного життя. При цьому зазначене насамперед агрегується з соціорегулятивною, соціоадаптивною, соціопродуктивною, соціокультурною, соціодинамічною і соціозахисною функціями. Дана класифікація представляється нам достатньо повною і коректною.

Так, соціорегулятивна функція регламентує основні показники соціальної діяльності і взаємини суб'єктів, спрямовані на підвищення ефективності використання потенціалу соціальної сфери. Її подальший розвиток може бути представлений системою норм, етичних цінностей, що виступають реальною основою макросоціального процесу зміни моделі

поведінки окремої людини й цілих груп, а також регулювальником їхньої соціальної діяльності.

Соціоадаптивна функція регулює і сприяє досягненню узгодженості дії людей у суспільстві, стимулює діяльність індивідуумів і соціальних груп, спрямовану на ефективнішу реалізацію потенціалу кожного, і вимірюється показниками, що характеризують стимули до ефективної соціальної діяльності людини.

Соціопродуктивна функція регулює і дає можливість задовольнити всі потреби людей, необхідні для відтворення соціального організму в його цілісності, якості на всіх структурних рівнях суспільства. Ця функція описується системою об'єктивних і суб'єктивних, а також нормативних і реальних показників, що характеризують забезпеченість населення продуктами споживання і послугами.

Соціокультурна функція регулює процеси залучення людини й різних соціальних груп до духовних складових відтворення, засвоєння соціально-етичного потенціалу суспільства, забезпечує узгодження ціннісних орієнтирів та інтересів різних суб'єктів, соціальну активність людей і може характеризуватися показниками успішності соціалізації індивідуума, необхідністю конкретних соціальних структур, ступенем узгодженості інтересів певних груп населення та ефективності соціальної політики, ступенем залучення їх до суспільних перетворень.

Соціодинамічна функція пов'язана з підвищенням якості життя населення, регулюванням та забезпеченням творчого, динамічного характеру практики на основі вдосконалення самих суб'єктів життєдіяльності, розширення потенціалу соціальної сфери й характеризується системою показників соціальної мобільності в суспільстві.

Соціозахисна функція регулює та забезпечує соціальні гарантії і права, соціальну допомогу й підтримку непрацевдатним і малозабезпеченим членам суспільства та відтворюється системою показників, які визначають ступінь соціальної захищеності населення (прожитковий мінімум, кількість населення, що перебуває за межею бідності, кількість та якість безкоштовних послуг, які забезпечують задоволення життєво важливих потреб суб'єктів соціальної сфери).

У підрозділі 1.1 вже акцентувалося увагу на факторі корпоративної сутності сучасної економіки. Подібна точка зору представлена і у дослідженнях [149, с. 110-123; 150-152], орієнтованих на опис фактору корпоратизації самих підприємств. Цей аспект повинен в першу чергу

розглядатися з точки зору соціального характеру взаємовідносин між підприємством та групами економічних агентів, залежних від діяльності останнього. До універсального переліку таких агентів можна віднести власників, інвесторів, акціонерів, менеджерів, фахівців, персонал, споживачів, клієнтів, партнерів, місцеві громади, організації макро- і мега рівнів. Таку взаємозалежність відображає соціальна відповідальність підприємства перед групами агентів – стейкхолдерів. Авторське бачення такої структури відображено на рис. 1.3.

Детальне вивчення результатів досліджень вітчизняних вчених різноманітних аспектів діяльності сучасного підприємства у ринкових умовах засвідчило широкий спектр поглядів на ключові чинники ефективності реалізації його соціальних функцій.

Так, до результатів таких досліджень слід віднести підходи Н.Білоуса [153-154] щодо оцінювання та обґрунтування розвитку інтелектуального капіталу машинобудівних підприємств, згідно яких такий капітал включає людський капітал (який формується, в свою чергу, на основі розвитку знань працівників), ринковий капітал і структурний капітал на підприємстві. Тарасовою І.І. фактор інтелектуального забезпечення процесу управління підприємством запропоновано [155] здійснювати через оцінку людського капіталу та інтелектуальної діяльності працівників. В рамках оцінювання та розвитку нематеріальних активів як складової інноваційного потенціалу підприємства Мірошник Р.О. обґрунтовано [156] саме робота з кадрового забезпечення є основою накопичення інтелектуального капіталу. Тищенко С.В. [157-158], при аналізуванні проблемних питань щодо формування і використання трудових ресурсів підприємств, уточнено трактування сутності трудових ресурсів як економічної категорії. Її сутність складає якісна сукупність спроможності працівників створювати матеріальні, духовні та інші цінності і блага з врахуванням ряду чинників – економічних, соціальних, організаційних, екологічних та ін.; на основі цих результатів обґрунтовано перспективність створення умов для участі працівників у розподілі прибутків підприємства, підвищення оплати праці, покращенню матеріального стимулювання, а також створення сприятливих умов для залучення інвестицій, молоді, розвитку ринкової та іншої інфраструктури.

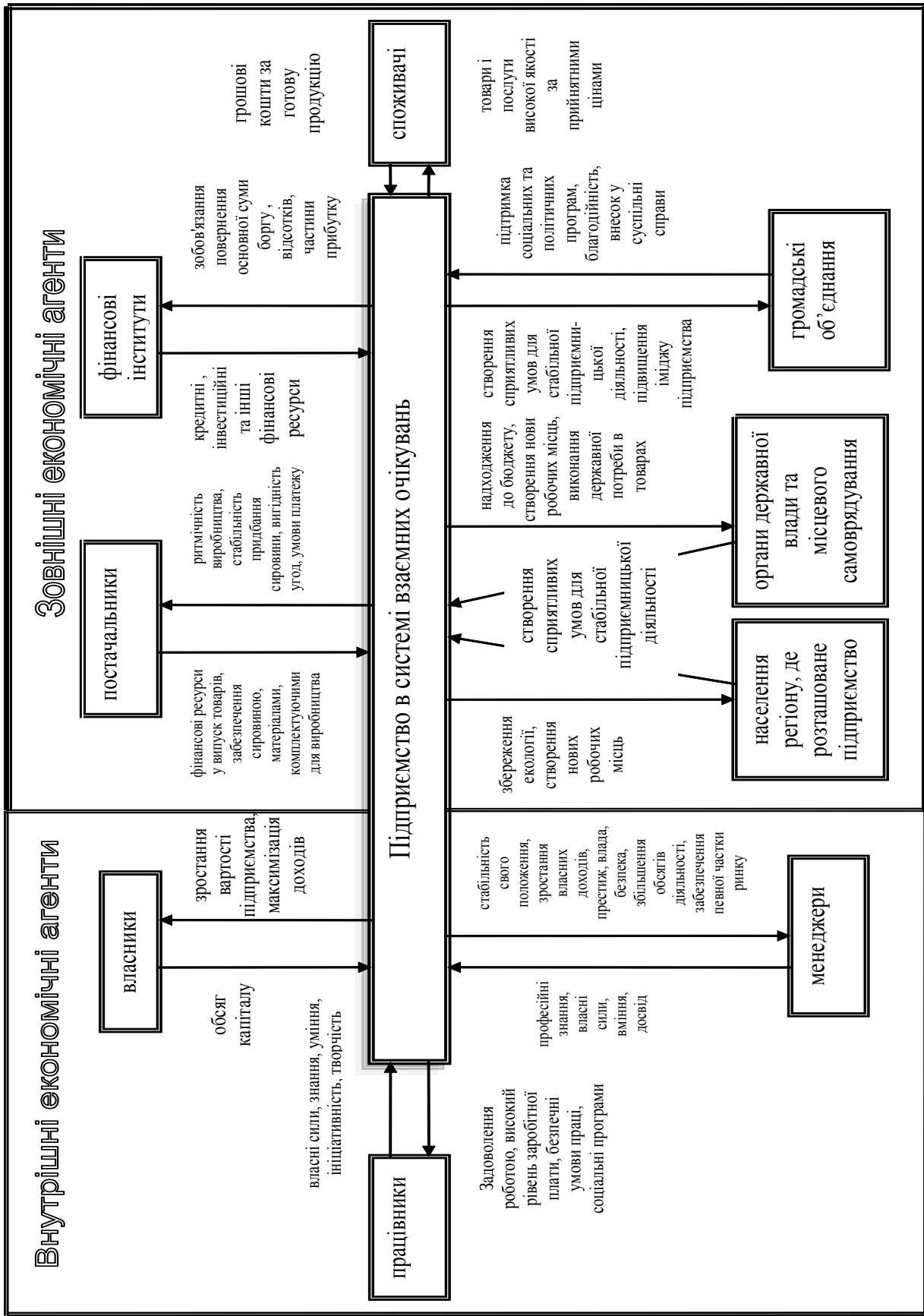


Рис. 1.3. Схема очікувань (інтересів) економічних агентів універсального підприємства

Мороз О.В., Лазарчук О.В., Карачиною Н.П., Шияном А.А. та ін. [159-163] здійснено детальне дослідження ролі та сутності фактору конфліктності у формуванні економічних показників функціонування підприємств. Так, здійснення економічної формалізації (оцінювання реальних та потенційних втрат і вигод за різних сценаріїв) фактору корпоративного конфлікту дозволило визначити методологічні і методичні принципи типізації та оцінювання ролі корпоративних конфліктів у системі управління з огляду на різний стан підприємств. В такій постановці питання фактор конфліктності правомірно розглядати саме як критерій реалізації соціальних функцій підприємства і, відповідно, як стратегієутворюючий фактор мікроекономічного розвитку.

Юрченком О.Ю. [164] якість менеджменту на підприємствах розглядається через ефективність менеджменту персоналу як ключовий фактор ефективності системи виробництва. Через соціальні аспекти діяльності машинобудівних підприємств, а саме – шляхом діагностування стану і перспектив персоналу Семчук Ж.В. [165] і Грабко М.В. [166] досліджено системи управління якістю продукції на підприємствах.

Мельник О.Г. інвестиційна привабливість машинобудівного підприємства пов'язується [167] із соціальною привабливістю; під останнім при цьому розуміється привабливість підприємства для його наявних та потенційних працівників за рахунок рівня заробітної плати, створення умов праці, соціальних пакетів, соціальної інфраструктури, престижу роботи і т.д. Подольчаком Н.Ю. запропоновано концепцію оцінювання та регулювання соціально-економічної ефективності систем менеджменту підприємств [168], де така ефективність розглядається з точки зору рівня збалансованості цілей підприємства та зацікавлених груп (акціонерів, споживачів, керівників і т.ін.) Захарчин Г.М. динаміка економічних показників підприємств розглянуто [169] у безпосередній залежності від рівня організаційної культури, де така культура асоціювалася із якісним станом і інтелектуальним потенціалом персоналу, його відданістю, наявністю та досконалістю соціально-орієнтованої культури на підприємстві і т.д. Слід окремо зазначити, що вже традиційним є підхід, за яким ефективність корпоративного управління на підприємствах розглядається з позицій також і низки показників соціального підтексту – балансу інтересів стейкхолдерів підприємства [62, 170], індикаторів організаційної структури управління корпорацією [171] і т.д. При цьому відмінність корпоративного управління від просто управління підприємством полягає, як вважає ряд дослідників [170] саме у соціальному

контексті розгляду системи управління. Водночас не можна не згадати дослідження інституціонального змісту Клейнера Г.Б., Полтеровича В.М., Тамбовцева В.Л. та ін. [10-11, 171] щодо природи сучасного постіндустріального підприємства, де соціальні функції такого безпосередньо пов'язуються із інституціональною організаційною ефективністю.

Штермою Т.В. [172] доводиться необхідність втілення в управлінні підприємством гуманістичного підходу до мотивації персоналу з метою довгострокового формування людського капіталу. Для цього запропоновано поєднання нематеріальної і матеріальної мотивації на принципах соціального партнерства, сприйняття працівниками загально організаційних цінностей та пріоритетів, здійснювати моніторинг соціальних потреб персоналу. Комаринець С.О., розглядаючи гнучкість організації як передумова її успішної діяльності, обґрунтовано [173], що оцінювання організаційної гнучкості слід здійснювати через оцінювання використання праці.

Представлена [174] динамічна модель ефективності використання персоналу, яка відображає залежність швидкості зростання продуктивності праці від системи мотивації на підприємстві; це, як вважає даний автор, надає можливість оптимізувати співвідношення обсягів матеріального і нематеріального стимулювання. Дяченко О.В. на прикладі сільськогосподарських підприємств розглянуто [175] як окремий елемент ефективності фактор соціально-економічних умов функціонування підприємств, показавши вплив окремих соціально-економічних факторів на показники ефективності функціонування підприємств.

Романенко М. запропоновано [176] при вдосконаленні методів управління персоналом використовувати інструментарій ризик-менеджменту, зокрема, аутстафінг та поетапного використання таких специфічних заходів як створення кас взаємодопомоги, формування корпоративних кредитних спілок та спільне розроблення пільгових фінансових продуктів для працівників підприємств. Заслугове, як вважаємо, на увагу розроблений цим автором [177] метод оцінювання ризику плинності кадрів, де останній, як було встановлено, має хвилеподібну форму із домінуванням на різних етапах суб'єктивних та об'єктивних ризикоутворюючих чинників, що відповідно може бути використаним менеджерами при регулюванні стану персоналу.

В. Горбань акцентовано увагу [178] на ролі фактору мотиваційного потенціалу на підприємствах, особливо на вітчизняних промислових (машинобудівних) підприємствах в сучасних – кризових для цієї групи підприємств – економічних умовах. До складових елементів мотиваційного

потенціалу було зараховано [179]: матеріальні стимули, моральні стимули, стимули професійно-кваліфікаційного розвитку працівників, стимули сприятливих умов праці, стимули соціальної гармонії та психологічного клімату в колективі. Для використання мотиваційного потенціалу О.Є.Кузьміним, Р.В.Фещур та В.Б.Горбань запропоновано [180] застосовувати мотиваційний механізм підприємства, у т.ч. періодичний моніторинг мотиваційних процесів. Даними авторами особливо підкреслено, що мало витратні з погляду задіявання фінансових ресурсів моральні стимули, будучи безперечно важливими, продовжують використовуватися і на рівні підприємств, і на рівні держави загалом дуже обмежено. У зазначених дослідженнях встановлено, що усі складові мотиваційного потенціалу підприємства не лише тісно взаємопов'язані, але й впливають одне на одне; при цьому рівень впливу такого потенціалу залежить насамперед від рівня ресурсного забезпечення суб'єкту господарювання. В умовах же вітчизняних промислових підприємств такі стимули не застосовуються комплексно, що вже є управлінським прорахунком.

У роботах Четверик В. [181] розвиток персоналу розглянуто у безпосередньому взаємозв'язку із можливістю підвищити конкурентоспроможність підприємств, а саме через досягнення відповідності пропозиції та попиту персоналу в професійно-кваліфікаційному розрізі. За даними [181], за Глобальним індексом конкурентоспроможності субіндекс «середня, вища та професійна освіта» для України перемістився у 2010 р. із сфери конкурентних переваг у площину можливих ризиків, що свідчить про погіршення стану трудових ресурсів і вітчизняного ринку праці; у 2011 р. середня періодичність підвищення професійного рівня персоналу по Україні була в цілому у 10 разів нижча, ніж в Японії, і в 4 разів порівняно із країнами ЄС. Встановлено, що першопричиною низької мотивації працівників в Україні, у т.ч. низької професійної мобільності та високої плинності персоналу залишається недостатній рівень оплати праці. У вище наведених роботах наявність достовірного сильного за щільністю зв'язку між рівнем персоналу і конкурентоспроможністю підприємств підтверджено наступними даними: 68,8% рівня конкурентоспроможності підприємств формується під впливом таких показників, як частка керівників і спеціалістів з вищою освітою, частка перспективних керівників і спеціалістів, відношення витрат на розвиток працівників до фонду оплати праці.

Відповідно тлумачення терміну «розвиток персоналу» В. Томчак запропоновано [182] розглядати як комплекс освітніх, практичних, соціально-

культурних, комунікаційних і мотиваційних заходів, спрямованих на навчання, підвищення кваліфікації, формування ділових якостей, соціально-особистісних оцінок, адаптацію персоналу до виробничих змін, при цьому його ефективність забезпечується взаємодією та взаємообумовленістю даних заходів і місії підприємства. Як стверджується [183], при забезпеченні розвитку персоналу доцільно використовувати такі блоки показників: забезпечення, витрати, мобільність, ефективність використання працівників та використовувати інтегральний показник розвитку персоналу, який включає дві групи показників щодо професійного рівня працівників та витрат на його розвиток.

При цьому заходи щодо підвищення професійного рівня працівників повинні, як вважається [182-183], ґрунтуватися на таких концептуальних положеннях: узгодженість стратегій розвитку підприємств і персоналу, впровадження світової практики, врахування базових принципів і підходів щодо стимулювання розвитку персоналу. В контексті наукових пошуків в окремих сферах здійснення соціальних функцій підприємства в роботах Н. Лук'янченко та Н. Муромець [184-187] зокрема доведено доцільність здійснення інвестиційної підтримки якості персоналу на основі комплексної розробки питань забезпечення результативності цієї підтримки і підвищення якості персоналу, при чому акцентовано увагу на важливості зазначено саме в умовах ринкових перетворень. Останнє, на думку авторів, обумовлено тим, що за умов ринкових перетворень в економіці України – зокрема поступового скорочення витрат на професійне навчання і загальних витрат на розвиток людських ресурсів - сформовано нові вимоги до якості персоналу, які обумовлюють його конкурентоспроможність на внутрішньому і зовнішньому ринку праці. Встановлено, що основними напрямками інвестиційної підтримки якості персоналу, які визначені в ході аналізу її впливу на кінцеві результати роботи вітчизняних промислових недержавних підприємств, є професійне навчання й управління мотивацією персоналу через одночасне здійснення фінансових і соціальних інвестицій. Необхідність урахування мотивації персоналу при здійсненні інвестиційної підтримки якості персоналу передбачає оцінку очікувань робітників від здійснюваних інвестицій, які набагато в чому залежать від умов найму, що визначено за допомогою опитування персоналу.

У роботі Т.Жуковської [188], при аналізуванні проблем мотивації персоналу до продуктивності праці на вітчизняних підприємствах машинобудування, стверджується про доцільність аналізування зазначених



проблем на різних рівнях економічної системи за використаними ресурсами (продуктивністю) – на рівні робочого місця працівника, підприємства, галузі, національної економіки. Звідси, як вважаємо, відповідна методика аналізування та розрахунку повинна враховувати особливості кожного з рівнів. Звідси мотивування окремого працівника і персоналу будуть об'єктивно різнитися, так як і врахування інтересів суто підприємства. Все це закономірно накладатиметься на соціальні функції підприємства. В іншій роботі даного вченого відзначено, що прогресивним розвиток підприємства може бути у тому разі, коли досягнуто ефекту послідовної трансформації мотивацій від матеріальних до творчих, духовних.

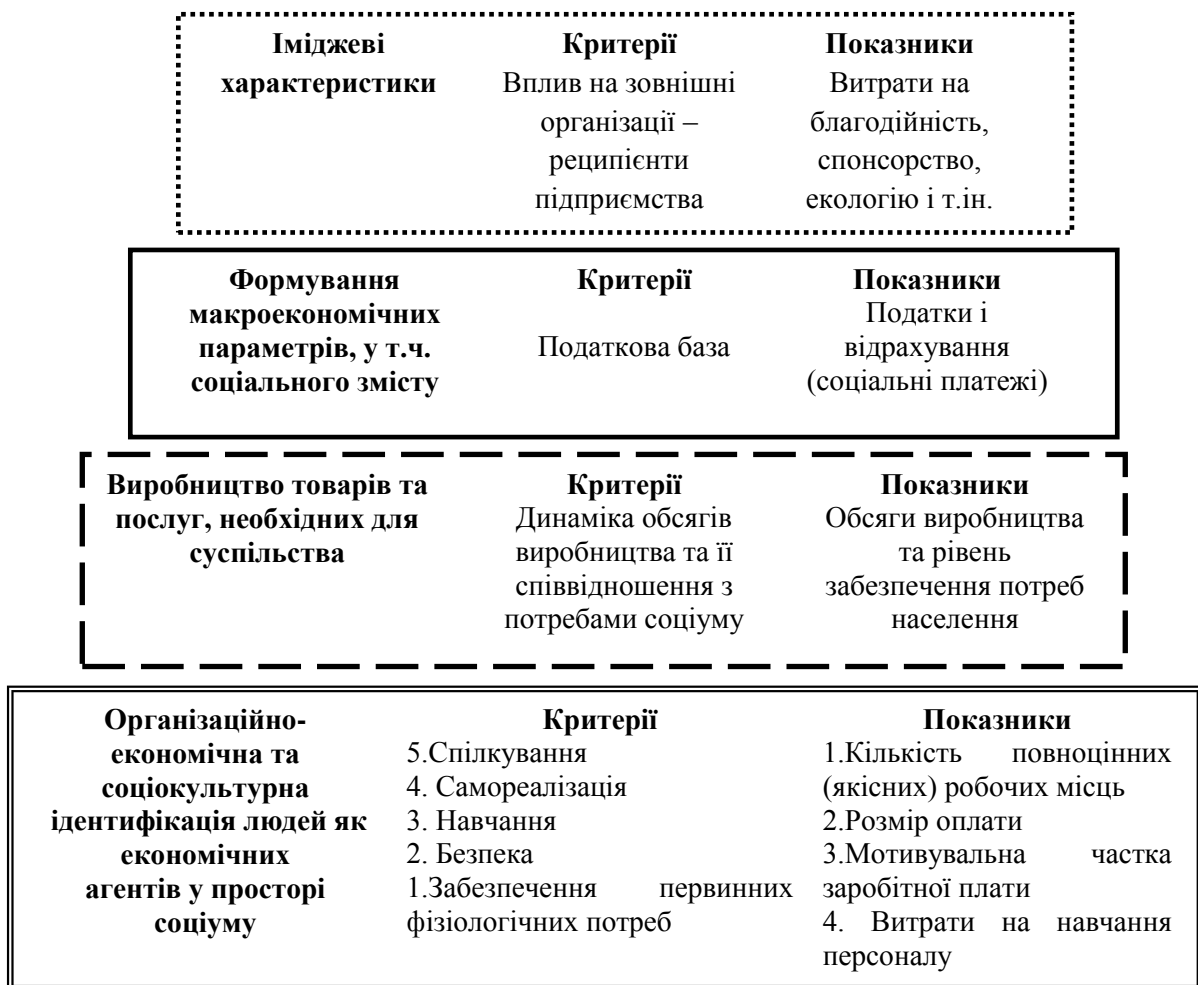
Більш детальний розгляд підприємства з інституційних позицій призводить до висновку про те, що підприємство являє собою сукупність інститутів та інституційних норм, структурованих ієрархічно у вигляді послідовних ярусів (ментальність, корпоративні культура та знання і т.д.). Звідси вище зазначеними дослідниками було обґрунтовано [7-11], а більш детально – у роботах Г. Клейнера [12-14], необхідність врахування впливу сукупності універсальних внутрішньо організаційних інституційних норм на кінцевий економічний результат діяльності підприємства. При цьому зміни таких інституційних норм передбачають ціловий і поетапний – відповідно до інституційних ярусів - вплив на персонал, тобто у будь-якому разі роль соціальних активів підприємства і характер реалізації його соціальних функцій віднесені до детермінантних факторів ефективності універсального підприємства. Так, структура будь-якого підприємства передбачає послідовно такі яруси (по мірі зростання піраміди): корпоративний менталітет, корпоративна культура, корпоративні інституту (норми, що існують в організації), когнітивний ярус (корпоративний механізм формування знань), безпосередньо активи підприємства, зразки поведінки інших підприємств, а також історія (траєкторія) власної поведінки. Принцип піраміди при такому трактуванні представляється концептуальним. Адже так визначається логіка змін на підприємстві – за принципом «від нижчих до вищих ярусів». Водночас це є методологією обґрунтування управлінських заходів, спрямованих на певні зміни, адже у такому баченні є картина послідовності змін та причинно-наслідкових механізмів. При цьому: 1) кожний наступний ярус може бути зміненим лише після і на основі зміни попереднього, тривалість і, відповідно, витрати на зміни із підвищенням ярусності зменшуються і навпаки; 2) підтримання та зміни окремих ярусних елементів структури підприємства забезпечується загальним механізмом наслідуваності ярусів у кожному

конкретному випадку (на кожній окремо обраній фірмі); 3) розмір ярусів відображає різницю в ступені індивідуальності середовища для підприємства (зокрема, ментальні особливості учасників є найменш індивідуальними, власний тип поведінки функціонування є найбільш індивідуальним для кожного підприємства); 4) кожен ярус функціонує за власними пріоритетами, цілями, завданнями і загальними закономірностями, тому визначення – як підсумкового показника - ефективності поведінкової моделі фірми об'єктивно має включати у певній послідовності критерії ефективності кожного ярусу. Таким чином, зазначене є водночас і методологічною, і методичною основою ідентифікації загальної моделі ефективності поведінки підприємства.

Ми поділяємо методологічну позицію Г.Клейнера про інституційну ярусність структури репрезентативного підприємства; звідси, з врахуванням наведених вище тлумачень соціальних функцій іншими вченими, запропоновано концепцію ієрархічності ярусності соціальних функцій універсального підприємства, яку побудовано знову ж таки за ознакою піраміди і яка графічно відображена на рис. 1.4.

Відповідно фундаментальним рівнем соціальних функцій загалом економічної діяльності та діяльності окремого підприємства вбачаємо функцію організаційно-економічної та соціокультурної ідентифікації людей як економічних агентів у просторі соціуму. Відповідно критеріями цієї функції було обрано піраміду потреб А.Маслоу [116-117], згідно з якою такі потреби розташовані у послідовності: 1) забезпечення первинних фізіологічних потреб; 2) безпека; 3) навчання; 4) самореалізація; 5) спілкування. Показники, за якими можна відслідковувати емпірично прояви функції, наведено на рис. 1.4.

Наступною функцією є виробництво товарів та послуг, необхідних для суспільства, з огляду на ступінь забезпечення потреб соціуму. Надалі передбачено функцію формування макроекономічних параметрів соціального змісту, що реалізується на практиці через інтенсивність і справедливість податкової системи. Найвищий ярус соціальних функцій підприємства реалізується у вигляді його іміджевих характеристик, тобто ідентифікації місця і ролі підприємства у соціально-економічному просторі. Зазначене означає, що первинна (базова) соціальна функція підприємства реалізується передусім по відношенню до персоналу, тоді як друга – на рівні матеріального забезпечення суспільства, третя – на рівні макроекономічної політики країни, а четверта – стосовно зовнішніх організацій – реципієнтів підприємства.



**Рис. 1.4. Концепція ієрархічності ярусності соціальних функцій універсального підприємства**

*Джерело: авторська розробка*

Таким чином, в концептуальному плані теза про важливість соціальних аспектів функціонування підприємств є достатньо розвиненою у сучасних наукових дослідженнях; значними представляються і напрацювання з методичного забезпечення процесу оцінювання стану окремих елементів у діяльності підприємства соціального змісту, їх типізації і класифікації тощо. Водночас, у практично всіх згаданих вище роботах відсутніми є математично формалізовані підтвердження економічного ефекту від позитивної динаміки соціальних показників функціонування підприємств, а точка зору про вигідність інвестицій у соціальні функції залишається недостатньо підтвердженою і по суті недоведеною, а саме положення про суттєву економічну роль соціальних функцій підприємства - скоріше аксіоматичною гіпотезою. Саме це обумовлює необхідність вивчення фактору соціальних функцій саме у контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного вітчизняного підприємства.

## ГЛАВА 2

### МЕТОДИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ФУНКЦІЙ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ

#### 2.1. Тенденції та стан соціально-економічного розвитку українського сільськогосподарського машинобудування

З метою виявлення та пояснення передумов існування відповідних поведінкових моделей реалізації соціальних функцій вітчизняних підприємств сільськогосподарського машинобудування насамперед вважаємо за необхідне здійснити детальне аналізування стану та соціально-економічного розвитку зазначеної галузі.

Машинобудування є пріоритетною галуззю промисловості, адже саме її розвиток є основою НТП всіх галузей народного господарства, а також необхідною умовою формування й розвитку потенціалу країни. Цей багатогалузевий комплекс в Україні історично має достатньо потужний науково-технічний та виробничий потенціал. Наприклад: на період здобуття незалежності у 1991р. частка машинобудівної промисловості нашої країни у загальному обсязі продукції машинобудування СРСР складала 22,6 %, тобто Україна посідала друге місце серед республік СНД, поступаючись лише Росії (64,2 %) [189, с. 73; 190, с. 43].

За роки трансформації економіки України у пострадянський період машинобудівний комплекс зазнав тривалої руйнівної кризи, реформування відносин власності, структурної деформації тощо. Ці процеси супроводжувалися значними втратами виробничого і кадрового потенціалу, більш ніж двократним скороченням частки продукції машинобудування в обсягах промислового виробництва, а також зниженням активності в інноваційно-інвестиційній діяльності [191, с. 49]. Оцінювання розвитку промисловості засвідчило, що до 2000р. спостерігалось зменшення рентабельності продукції промислових підприємств на 12%, збільшення частки збиткових підприємств – на 40 %, зменшення кількості працівників – на 37%; повсюдним стало підвищення зношеності основних засобів промисловості.

Про деякі позитивні зрушення свідчать статистичні дані стосовно розвитку галузі, починаючи лише з 2000 р. Проте існуючі проблеми щодо зменшення кількості працівників, збереження значної частки збиткових підприємств, підвищення зношеності основних засобів, низької рентабельності підприємств промисловості не втрачали актуальності до сьогодення часу (табл. 2.1) [192–195].

З метою усвідомлення динамічності основних макроекономічних показників, а саме виробництва промислової, в т. ч. машинобудівної продукції, цін та інвестиційного клімату, індекси їх зміни наведені у табл. 2.2 та на рис. 2.1.

Як свідчать дані табл. 2.2 та рис. 2.1, в Україні у 2012 р. спостерігалася інфляція на рівні 0,2%; зростання цін виробників промислової продукції – на 0,3% та інвестицій в основний капітал у промисловості – на 7,1%; зменшення обсягу виробництва промислової продукції – на 1,8%.

Слід відзначити, що досліджуваний період 1991–2012 рр. (табл. 2.2) був достатньо різним за процесами, що відбувалися. Важливими детермінантними факторами, що визначили загальну траєкторію розвитку галузі, стали:

По-перше, процеси галопуючої інфляції та стрімкого зменшення ВВП протягом 1991–1995 рр.

По-друге, синусоподібний характер зміни цін та поступове зменшення негативної зміни ВВП, починаючи з 1996 р.

По-третє, стабілізація галузі та перші симптоми окремих позитивних змін, які мали місце лише з 2000р.

По-четверте, загальна депресія вітчизняної промисловості у 2010–2012 рр. з чередуванням окремих, як правило короткочасних, періодів незначного зростання чи погіршення економічних показників.

Таблиця 2.1

## Показники розвитку промисловості України\*

Показники	Роки																		
	1991	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Кількість промислових підприємств	x	x	x	x	x	x	10502*1	47348*1	50302*1	52336*1	53497*1	54558*1	54408*1	54925*1	118355*5	125303*5	127503*5	x	x
Обсяг реалізованої продукції промисловості (у фактичних цінах), млн. грн.	x	58824*2	73321*2	75061*2	82889*2	107537*2	182718,3	210842,7	229634,4	289117,3	400757,1	468562,6	551729,0	717076,7	916618,3	806550,6	1065108,2	1329266,3	1102636,1
Основні засоби промисловості (у фактичних цінах), млн. грн.	x	34153	255486	257069	256196	261313	285328	311089	339259	362598	420080	456738	525222	660369	823796	970942	1101199	x	x
Рентабельність операційної діяльності промислових підприємств, %	16,8	16,6*3	8,9*3	5,7*3	6,3*3	9,1*3	4,8	3,7	2,6	3,3	4,7	5,5	5,8	5,8	4,9	1,7	3,6	4,8	x
Частка збиткових підприємств, %	2	12	30	45	54	52	42	41	42	40	38	37	35	33	39	41	41	38	x
Середньорічна кількість найманих працівників у промисловості, тис. чол.	7100	5035*4	4642*4	4273*4	4142*4	3932*4	4461,8	4267,2	4063,5	3943,6	3941,2	3913,3	3851,8	3690,0	3527,1	3185,1	3064,1	3014,5	x
Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у промисловості, грн.	x	89	153	174	184	217	302	375,2	455,9	553,6	697,4	967	1144,6	1482	2017	2117	2580*6	3120	3500

Примітки. \* – складено авторами з даних [4–7]; \*<sup>1</sup>– без малих підприємств; \*<sup>2</sup> – загальний обсяг промислової продукції (у фактичних цінах); \*<sup>3</sup> – рентабельність продукції промислових підприємств; \*<sup>4</sup> – середньорічна кількість промислово-виробничого персоналу; \*<sup>5</sup> – з врахування малих підприємств; \*<sup>6</sup>– дані по підприємствах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.

Відносно розвитку машинобудівного комплексу України, то слід зазначити, що тенденції його розвитку загалом відповідають окресленим тенденціям розвитку промисловості загалом. Так само лише у 2000 р. вперше (починаючи з 1991 р. ) спостерігалось зростання промислового виробництва в одній з основних стратегічних галузей для економіки України – машинобудуванні (на 16,8%).

Невід’ємною складовою характеристики машинобудування є частка продукції машинобудування у промисловості. Як показують статистичні дані (рис. 2.2), у 1995 р. цей показник складав лише 16 %, хоча в 1991 р. – 26,4%. Загалом же впродовж 1995–2001 рр. спостерігалось зменшення частки продукції машинобудування у загальному обсязі випуску промислової продукції до 10,2%, і лише з 2002 р. статистично помітною стала нетривала позитивна динаміка. Так, у 2009 р. досліджуваний показник мав тенденцію до зменшення, але у 2011 р. знову спостерігалася позитивна динаміка, яка обумовила значення показника на рівні 11,6%.

Зауважимо, що в економічно розвинутих країнах частка продукції машинобудування в загальному обсязі випуску промислової продукції становила у цей період 30–50% (Німеччина – 53,6%, Японія – 51,5 %, Велика Британія – 39,6%, Італія – 36,4%, Китай – 35,2%).

Слід зазначити, що, враховуючи масштаби економіки наведених країн і України, досягнення останньою навіть 75% обсягу машинобудування у промисловому виробництві означало по суті відповідність до приблизно 9% рівня від промислового виробництва Німеччини, 6,2% – Японії, 12% – Великої Британії, 15% – Італії, 0,35% – Китаю [196, с. 115].

Ще раз підкреслюючи значення промисловості у макроекономічних параметрах, посилаємося на точку зору, висловлену у [197, с. 37] про те, що коли на машинобудування припадає менше 25% вартості всієї промислової продукції, забезпечити збалансований розвиток економіки неможливо.

Таблиця 2.2

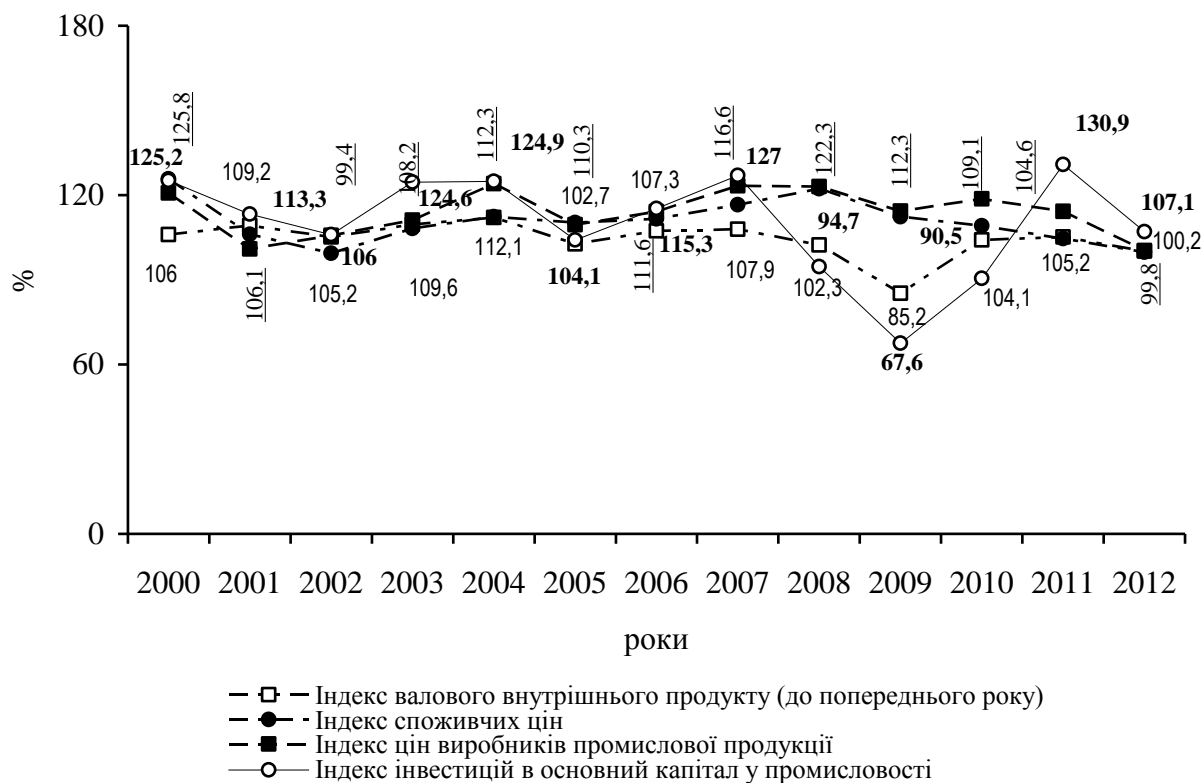
## Індекси основних економічних показників в Україні за 1991–2012 рр., % до попереднього року\*

Показники	Роки																					
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Валовий внутрішній продукт	91,3	90,1	85,8	77,1	87,8	90,0	97,0	98,3	99,6	106,0	109,2	105,2	109,6	112,1	102,7	107,3	107,9	102,3	85,2	104,1	105,2	100,2
Споживчі ціни (грудень до грудня попереднього року)	390,0	2100,0	10256,0	501,0	281,7	139,7	110,1	120,0	119,2	125,8	106,1	99,4	108,2	112,3	110,3	111,6	116,6	122,3	112,3	109,1	104,6	99,8
Ціни виробників промислової продукції (грудень до грудня попереднього року)	260,0	4230,0	9770,0	870,0	272,1	117,3	105,0	135,3	115,7	120,8	100,9	105,7	111,1	124,1	109,5	114,1	123,3	123,0	114,3	118,7	114,2	100,3
Ціни по машинобудуванню (грудень до грудня попереднього року)	250,0	3210,0	7430,0	670,0	380,0	130,0	111,5	123,5	115,0	118,1	104,7	102,8	105,8	113,7	105,6	106,0	111,9	122,0	107,7	112,2	107,8	100,5
Виробництво промислової продукції	95,0	93,7	92,1	73,2	88,0	94,9	99,7	99,0	104,3	113,2	114,2	107,0	115,8	112,5	103,1	106,2	107,6	94,8	78,1	111,2	107,6	98,2
Виробництво продукції машинобудування	103,9 <sup>*1</sup>	94,0 <sup>*1</sup>	104,3 <sup>*1</sup>	61,7 <sup>*1</sup>	76,1 <sup>*1</sup>	73,9 <sup>*1</sup>	99,8 <sup>*1</sup>	97,0 <sup>*1</sup>	97,9 <sup>*1</sup>	116,8 <sup>*1</sup>	118,8	111,3	135,8	128,0	107,1	111,8	119,0	100,3	55,1	136,1	117,2	94,0
Виробництво промислової продукції (% до 1990 р.)	95,0	89,0	82,0	60,0	52,0	50,0	50,0	49,0	51,0	57,8	66,0	70,6	81,8	92,0	94,9	100,8	111,1	107,7	81,1 <sup>*2</sup>	90,2 <sup>*2</sup>	97,0 <sup>*2</sup>	95,3 <sup>*2</sup>
Виробництво продукції машинобудування (% до 1990 р.)	103,9 <sup>*1</sup>	97,8 <sup>*1</sup>	101,9 <sup>*1</sup>	62,9 <sup>*1</sup>	47,3 <sup>*1</sup>	21,3 <sup>*1</sup>	23,2 <sup>*1</sup>	24,4 <sup>*1</sup>	29,6 <sup>*1</sup>	47,8 <sup>*1</sup>	47,6	54,6	76,1	105,5	116,9	135,5	193,0	128,5 <sup>*2</sup>	70,8 <sup>*2</sup>	96,4 <sup>*2</sup>	112,9 <sup>*2</sup>	106,1 <sup>*2</sup>
Інвестиції в основний капітал у промисловості	x	x	x	x	60,0	82,6	91,9	97,8	100,9	125,2	113,3	106,0	124,6	124,9	104,1	115,3	127,0	94,7	67,6	90,5	130,9	107,1
Інвестиції в основний капітал у машинобудуванні	x	x	x	x	49,4	76,6	93,3	105,6	118,9	145,1	109,1	106,1	154,7	120,4	86,2	149,6	130,3	94,1	52,0	112,0	120,1	116,9

Примітки. \* – складено авторами за даними [1, с. 73; 4–7]; <sup>\*1</sup> – дані по продукції машинобудування та металообробки; <sup>\*2</sup> – розраховано за ланцюговими індексами.



В той же час наведена у табл. 2.3 динаміка показників розвитку машинобудування України свідчить про поступове збільшення кількості машинобудівних підприємств протягом 2001–2005 рр., а також протилежні негативні тенденції впродовж 2006–2009 рр.



**Рис. 2.1. Динаміка економічних показників розвитку промисловості України за 2000–2012 рр. (грудень до грудня попереднього року)**  
(побудовано авторами з даних табл. 2.2)

Наведена позитивна динаміка може бути пояснена не посиленням підприємницької активності у галузі, а обумовлена тим, що кількість підприємств на самостійному балансі зростає з 1915 одиниць у 1991 р. до 2031 – у 1995 р. та 2138 – у 2001 р.; при цьому кількість малих підприємств збільшилась з 5127 у 1995 р. до 8207 – у 2001 р. Головною причиною такого явища дослідниками визначено [196, с. 113] процес подрібнення великих підприємств у процесі сукупності різноманітних за сутністю процесів корпоратизації власності.

Таблиця 2.3

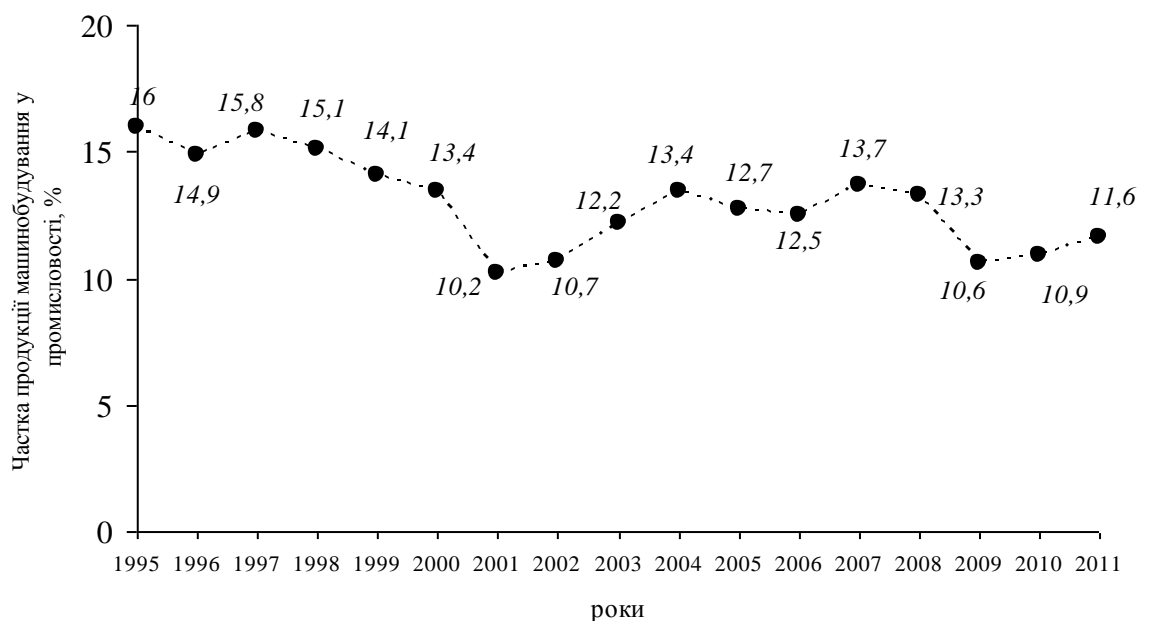
## Показники розвитку машинобудування України\*

Показники	Роки																		
	1991	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Кількість машинобудівних підприємств	x	x	x	x	x	x	1717* <sup>1</sup>	10345	10898	11150	11267	11448	11097	11073	11095	x	x	x	x
Індекс продуктивності праці (% до попереднього року)	x	x	x	x	x	x	x	128,4	120,2	143,6	129,7	110,9	117,9	134,9	x	x	x	x	x
Рентабельність продукції машинобудування, %	x	24,3* <sup>2</sup>	10,4* <sup>2</sup>	4,9* <sup>2</sup>	5,1* <sup>2</sup>	7,5* <sup>2</sup>	-0,3* <sup>3</sup>	4,0* <sup>3</sup>	1,5* <sup>3</sup>	1,9* <sup>3</sup>	3,1* <sup>3</sup>	3,4* <sup>3</sup>	2,6* <sup>3</sup>	4,3* <sup>3</sup>	3,1* <sup>3</sup>	5,4* <sup>3</sup>	5,5* <sup>3</sup>	8,6* <sup>3</sup>	10,2* <sup>3</sup>
Частка машинобудівної продукції промисловості, %	26,4	16,0* <sup>4</sup>	14,9* <sup>4</sup>	15,8* <sup>4</sup>	15,1* <sup>4</sup>	14,1* <sup>4</sup>	13,4* <sup>4</sup>	10,2* <sup>5</sup>	10,7* <sup>5</sup>	12,2* <sup>5</sup>	13,4* <sup>5</sup>	12,7* <sup>5</sup>	12,5* <sup>5</sup>	13,7* <sup>5</sup>	13,3* <sup>5</sup>	10,6* <sup>5</sup>	10,9* <sup>5</sup>	11,6* <sup>5</sup>	x
Інвестиції в основний капітал машинобудування (у порівнянних цінах), млн. грн.	5592	351	269	251	265	315	457	940* <sup>6</sup>	1024* <sup>6</sup>	1646* <sup>6</sup>	2268* <sup>6</sup>	2251* <sup>6</sup>	3653* <sup>6</sup>	5340* <sup>6</sup>	6189* <sup>6</sup>	3564* <sup>6</sup>	4400* <sup>6</sup>	5888* <sup>6</sup>	x
Середньорічна кількість промислово-виробничого персоналу у машинобудуванні, тис. чол.	2484	1530	1354	1203	1082	995	893 1061* <sup>7</sup>	958* <sup>7</sup>	867* <sup>7</sup>	810* <sup>7</sup>	793* <sup>7</sup>	773* <sup>7</sup>	740* <sup>7</sup>	710* <sup>7</sup>	687* <sup>7</sup>	579* <sup>7</sup>	578* <sup>7</sup>	588* <sup>7</sup>	x
Прямі іноземні інвестиції, млн. дол. США, (% до загального обсягу інвестицій)	x	x	x	x	x	x	347,6 (9,0)	345,6 (7,8)	469,6 (8,8)	597,3 (9,0)	676,4 (8,1)	693,8 (4,2)	906,4 (4,3)	1049,6 (3,6)	1090,4 (3,1)	1094,1 (2,7)	1171,4 (2,6)	1226,0 (2,5)	1154,7 (2,1)
Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у машинобудуванні, грн.	x	x	x	x	x	x	222	269	371	495	640	821	1060	1389	1789	1709	2262	2762	3086

*Примітки.* \* – складено авторами з даних [4–7]; <sup>1</sup> – без малих підприємств; <sup>2</sup> – рентабельність продукції машинобудування та металообробки; <sup>3</sup> – рентабельність операційної діяльності; <sup>4</sup> – частка машинобудівної продукції та продукції металообробки за обсягом виробленої продукції; <sup>5</sup> – частка машинобудівної продукції за обсягом реалізованої продукції; <sup>6</sup> – у фактичних цінах; <sup>7</sup> – середньорічна кількість найманих працівників.

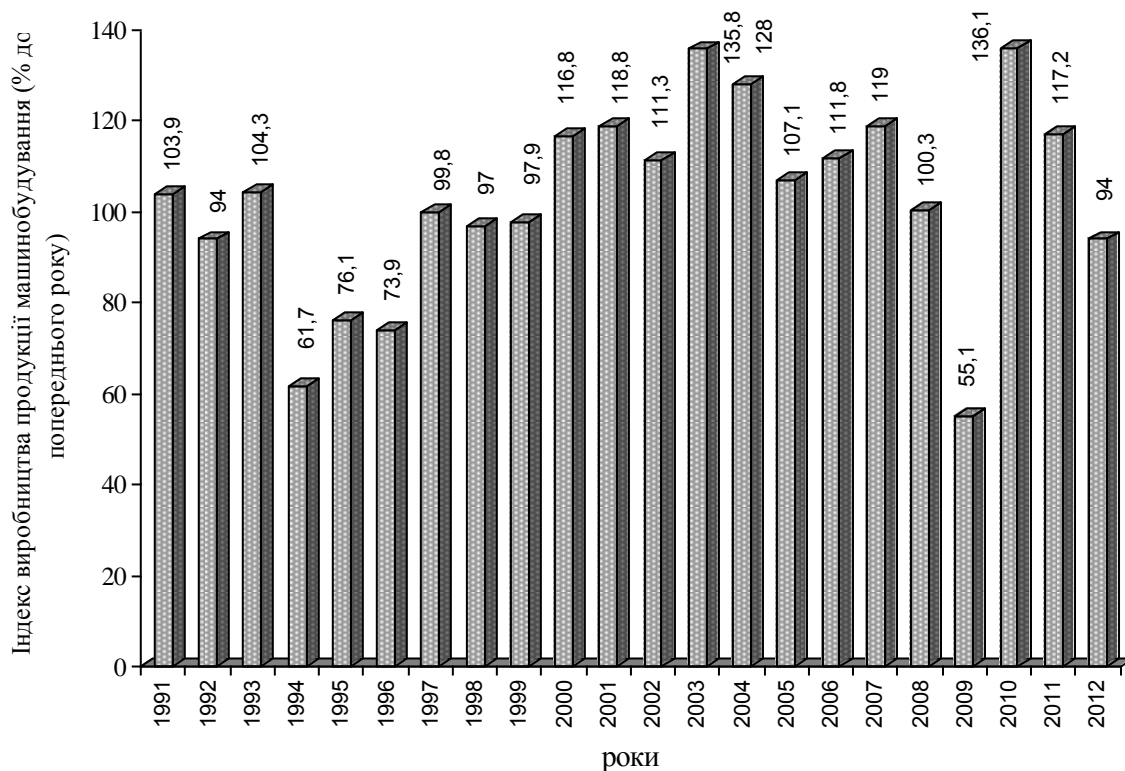
Доцільно особливо підкреслити ту негативну роль, яку зіграла негативна загалом економічна ситуація у машинобудівному комплексі України щодо стрімкого спаду обсягів виробництва після 1990 р. Так, з 1991 р. практично в усіх державах СНД відбувалося значне скорочення обсягів виробництва машинобудування, зокрема за 1991–1995 рр. в цілому по СНД її випуск скоротився в 2,2 разів [189, с. 72]. Відтак, машинобудування України не стало винятком, і протягом 1994–1996 рр. в країні спостерігалось стрімке зменшення обсягів виробництва – до 21,3% від виробництва 1990 р. (див. табл. 2.3). Починаючи з 2000 р. обсяг виробництва поступово збільшувався, і у 2004 р. цей показник вперше перевищив значення 1990 р.

Оцінюючи характер динаміки обсягів виробництва машинобудівної продукції за показником порівняння порівняно із попереднім роком, слід відзначити про наявність стрибкоподібного характеру зміни, хоча її розмір мав, як бачимо, різні параметри (рис. 2.3). Переломні етапи цієї ланцюгової динаміки можна оцінити як подібні до базисної, але доцільно зазначити, що найбільше нарощування спостерігається в 2003 р. – 135,8 %.



**Рис. 2.2. Машинобудування у структурі промисловості України**  
(побудовано авторами з даних табл. 2.3)

Наведена динаміка виробництва продукції машинобудування на рис. 2.3 засвідчила, що зростання продукції після 2009 р. не стало довготривалим. Це було обумовлено насамперед загалом кризовим фінансовим станом підприємств галузі, а також нераціональною галузевою та технологічною структурою і мало ефективним стратегічним менеджментом підприємств, тобто як об'єктивними, так і суб'єктивними факторами.



**Рис. 2.3. Динаміка машинобудівного виробництва**  
(побудовано авторами з даних табл. 2.3)

Аналізування фінансово-економічної діяльності галузі в цілому засвідчило про існування значної кількості збиткових підприємств (табл. 2.4) [194, с. 30; 195, с. 150]. Відтак, отримання переважною більшістю підприємств збитку у 2008 р. може бути поясненим як негативний наслідок світової фінансової кризи. Зменшення частки збиткових машинобудівних підприємств у 2009 р. стало позитивною тенденцією, проте вже у 2010 р. знову спостерігалось збільшення збитковості. Таким чином, першопричиною такого стану слід все ж таки вважати не наслідки світової кризи, а складний економічний стан галузі.

Таблиця 2.4

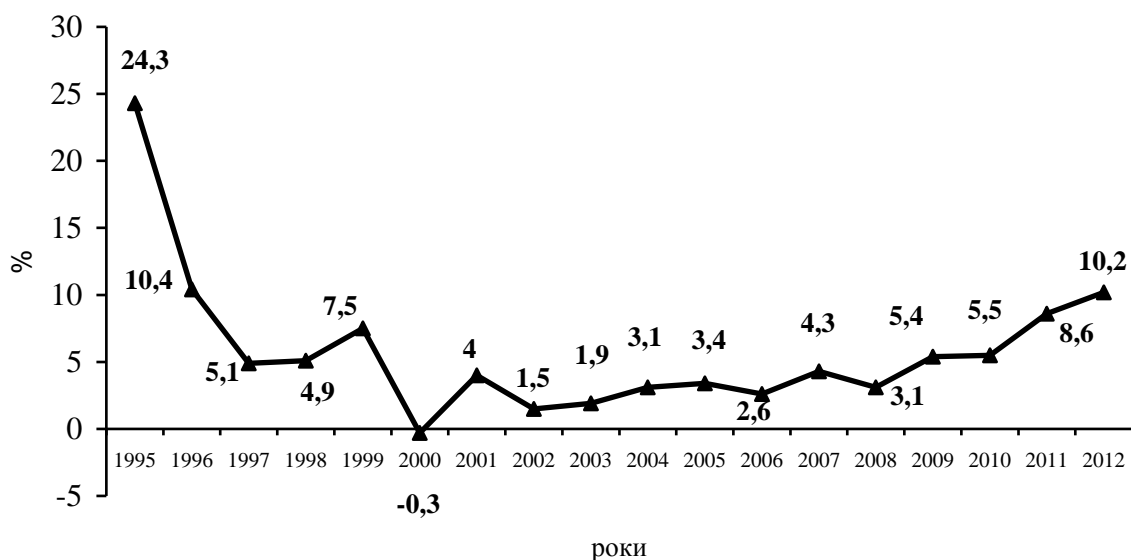
## Оцінювання фінансових результатів діяльності машинобудівних підприємств України\*

Види промислової діяльності	Рік	Чистий прибуток (збиток), млн. грн.	Підприємства, які одержали прибуток		Підприємства, які одержали збиток	
			%	млн. грн.	%	млн. грн.
машинобудування	2012**	6711,6	62,2	9140,8	37,8	2429,2
	2011	10777,9	65,6	14087,5	34,4	3309,6
	2010	4235,5	60,4	8043,0	39,6	3807,5
	2009	37,3	59,1	6481,9	40,9	6444,6
	2008	-1089,5	62,0	5733,8	38,0	6823,3
виробництво машин та устаткування	2012**	713,2	58,6	1489,7	41,4	776,5
	2011	1394,8	66,9	2599,7	33,1	1204,9
	2010	778,1	59,9	2494,2	40,1	1716,1
	2009	516,1	56,9	2944,6	43,1	2428,5
	2008	102,6	61,0	2375,3	39,0	2272,7
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	2012**	544,1	66,7	1269,7	33,3	725,6
	2011	1394,8	66,9	2599,7	33,1	1204,9
	2010	614,2	62,7	1519,9	37,3	905,7
	2009	1399,6	62,5	2204,1	37,5	804,5
	2008	-190,8	64,2	1432,4	35,8	1623,2
виробництво транспортних засобів та устаткування	2012**	5454,3	63,7	6381,4	36,3	927,1
	2011	7470,1	63,7	8512,2	36,3	942,1
	2010	2843,2	52,9	4028,9	47,1	1185,7
	2009	-1878,4	55,2	1333,2	44,8	3211,6
	2008	-1001,3	56,8	4014,4	53,6	4400,4

Примітки: \* – наведено авторами за даними [192]

\*\* – дані наведені за січень – березень 2012 р.

Зазначене, як показали результати дослідження, визначило подальше ускладнення діяльності машинобудівних підприємств у фінансовому аспекті. Проте, якщо розглядати більш тривалі тенденції змін (за 2010-ті рр. загалом), то водночас слід відзначити підвищення рентабельності продукції машинобудування з 2002 р. (за винятком 2006 р.), що створювало загалом на той час певні позитивні очікування щодо перспектив розвитку галузі (рис. 2.4).



**Рис. 2.4. Рентабельність продукції машинобудування України**  
(побудовано авторами з даних табл. 2.3)

Аналізування стану виробничих потужностей вітчизняного машинобудування засвідчило насамперед про загострення проблеми їх моральної та фізичної застарілості (70 % обладнання експлуатувалося 15 і більше років за переважання загалом застарілих ресурсомістких технологій), а також про неспроможність забезпечити необхідний обсяг виробництва навіть у більш сприятливих умовах пропозиції на ринку продукції машинобудування [192].

При оцінюванні коефіцієнта зносу простежувалася аналогічна ситуація стосовно стану основних фондів як в цілому по промисловості, так і в машинобудуванні України зокрема: даний показник складав 47–53 %, що є більш ніж високим рівнем [198, с. 33].

Враховуючи, що експортний потенціал машинобудівних підприємств є невід’ємною складовою їх ефективного функціонування, доцільним представлялося аналізування експорту та імпорту найважливіших товарних груп машинобудівної галузі у структурі зовнішньої торгівлі України впродовж 2000–2012 рр.; відповідні дані наведено у табл. 2.5. Так, на 2012 р. обсяг імпорту продукції машинобудування більш як в 1,64 разів перевищував обсяг її експорту (21245,7 млн. дол. США / 12990,2 млн. дол. США).

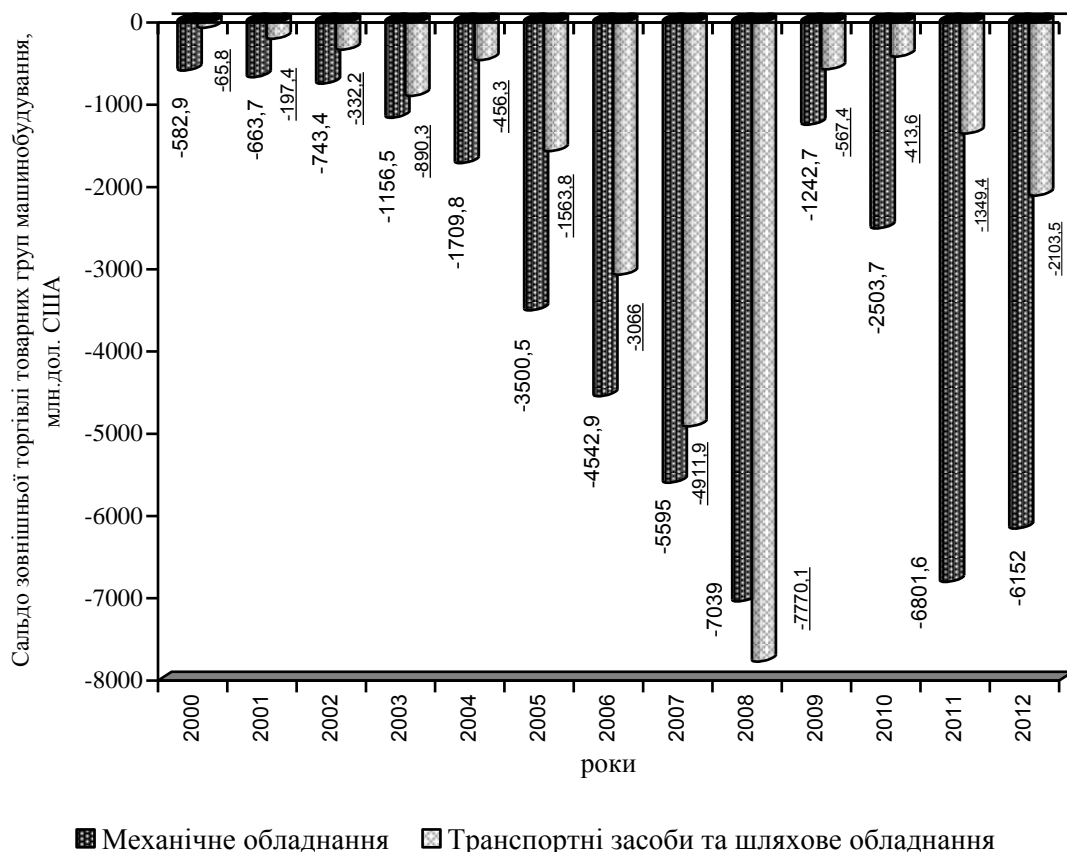
Таблиця 2.5

## Оцінка експорту та імпорту найважливіших товарних груп машинобудування України за 2000–2012 рр.\*

Основні товарні групи машинобудівної продукції	Роки												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Механічне обладнання: машини та механізми, електрообладнання та їхні частини, пристрої для записування або відтворення зображення і звуку:													
Експорт, млн. дол. США (% до загального експорту)	1358,1 (9,3)	1714,2 (10,5)	1758,6 (9,8)	2321,8 (10,1)	3030,9 (9,3)	2841,8 (8,3)	3330,5 (8,7)	4976,7 (10,1)	6340,8 (9,5)	5014,3 (12,6)	5670,7 (11,0)	7040,5 (10,4)	7026,7 (10,2)
Імпорт, млн. дол. США (% до загального імпорту)	1941,0 (13,9)	2377,9 (15,1)	2502,0 (14,7)	3478,3 (15,1)	4740,7 (16,4)	6342,3 (17,6)	7873,4 (17,5)	10571,7 (17,4)	13379,8 (15,6)	6257,0 (13,8)	8174,4 (13,5)	13842,1 (16,8)	13178,7 (15,5)
Сальдо зовнішньої торгівлі, млн. дол. США	-582,9	-663,7	-743,4	-1156,5	-1709,8	-3500,5	-4542,9	-5595,0	-7039,0	-1242,7	-2503,7	-6801,6	-6152,0
Показник покриття імпорту експортом, %	69,9	72,1	70,3	66,8	63,9	44,8	42,3	47,1	47,4	80,1	69,4	50,9	53,3
Індекс експорту, % до попереднього року	-	126,2	102,6	132,0	130,5	93,8	117,2	149,4	127,4	79,1	113,1	124,2	99,8
Індекс імпорту, % до попереднього року	-	122,5	105,2	139,0	136,3	133,8	124,1	134,3	126,6	46,8	130,6	169,3	95,2
Транспортні засоби та шляхове обладнання:													
Експорт, млн. дол. США (% до загального експорту)	437,9 (3,0)	548,7 (3,4)	689,3 (3,8)	984,0 (4,3)	2037,3 (6,2)	1655,9 (4,8)	2081,1 (5,4)	3304,7 (6,7)	4321,3 (6,5)	1596,4 (4,0)	3250,9 (6,3)	4854,8 (7,1)	5963,5 (8,7)
Імпорт, млн. дол. США (% до загального імпорту)	503,7 (3,6)	746,1 (4,7)	1021,5 (6,0)	1874,3 (8,1)	2493,6 (8,6)	3219,7 (8,9)	5147,1 (11,4)	8216,6 (13,6)	12091,4 (14,1)	2163,8 (4,8)	3664,5 (6,0)	6204,2 (7,5)	8067,0 (9,5)
Сальдо зовнішньої торгівлі, млн. дол. США	-65,8	-197,4	-332,2	-890,3	-456,3	-1563,8	-3066,0	-4911,9	-7770,1	-567,4	-413,6	-1349,4	-2103,5
Показник покриття імпорту експортом, %	86,9	73,5	67,5	52,5	81,7	51,4	40,4	40,2	35,7	73,8	88,7	78,3	73,9
Індекс експорту, % до попереднього року	-	125,3	125,6	142,8	207,0	81,3	125,7	158,8	130,8	36,9	203,6	149,3	122,8
Індекс імпорту, % до попереднього року	-	148,1	136,9	183,5	133,0	129,1	159,9	159,6	147,2	17,9	169,4	169,3	130,0

Примітка. \* – розраховано авторами з даних [4–7]

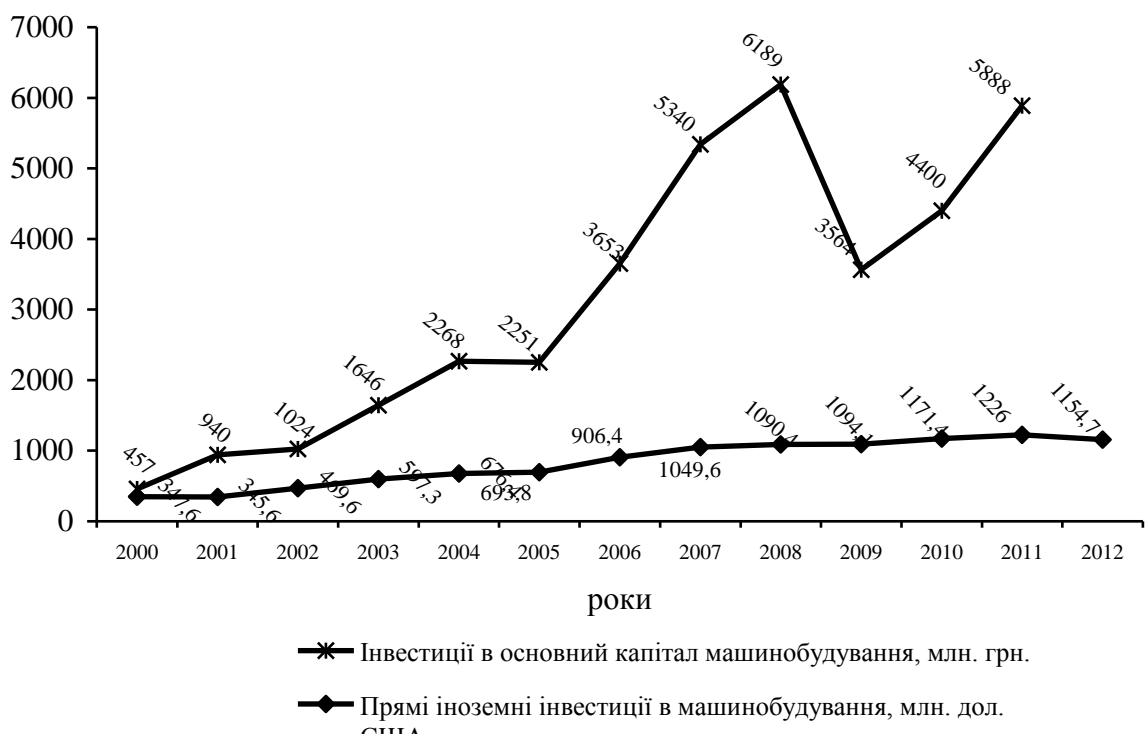
У поясненні вище зазначеного І.Л. Сазонець обґрунтовано, що висока собівартість і достатньо низька якість продукції галузі порівняно із закордонними зразками стали основним фактором такої ситуації [199, с. 138]. Водночас, у 2012 р. спостерігалось збільшення обсягу імпорту та експорту продукції машинобудування, наприклад щодо транспортних засобів та шляхового обладнання – відповідно на 130 % і 122,8 % (рис. 2.5). Аналізування наведених у табл. 2.5 показників у динаміці відтворено на рис. 2.5 і свідчить про збільшення зовнішньоторговельних операцій впродовж 2000–2008 рр. та їх зменшення протягом 2009–2012 рр., однак, у результаті перевищення експорту над імпортом зазначених видів продукції, сальдо зовнішньої торгівлі продукції машинобудування було усталено від’ємним. Отже, у 2012 р. сальдо зовнішньої торгівлі механічним обладнанням і транспортними засобами та шляховим обладнанням відповідно склало: –6152,0 млн. та –2103,5 млн. дол. США; при цьому негативне сальдо збільшувалося протягом 2009–2012 рр.



**Рис. 2.5. Зовнішньоекономічна діяльність машинобудування України (побудовано авторами з даних табл. 2.5)**



Оцінювання у довгостроковій динаміці інвестиційної складової вітчизняного машинобудування показало, що негативні тенденції щодо інвестування розпочались одночасно після 1991 р., коли стрімко призупинився збут обладнання, механізмів для оновлення і розвитку активної частини виробничих фондів. Окреслені тенденції збереглися до 1995 р., коли зниження капітальних вкладень до основного капіталу у машинобудуванні України досягло кризового рівня [198, с. 32]. Надалі, після 1996 р. спостерігалось підвищення рівня інвестицій до основного капіталу машинобудування та їх нарощування (за винятком 2008–2009 рр.), про що свідчать індекси інвестицій (див. табл. 2.3 та 2.5, рис. 2.6). Проте і тоді, і на даний час наявна величина інвестицій була і залишається не достатньою для посилення інноваційно-виробничого потенціалу машинобудівних підприємств.



**Рис. 2.6. Інвестиційна діяльність машинобудування України**  
(побудовано авторами з даних табл. 2.3 і 2.5)

Слід відзначити, що прямі іноземні інвестиції у галузь впродовж зазначеного періоду була достатньо значним джерелом фінансування, але їх величина завжди залишалася доволі невеликою. Окрім того, питома вага машинобудування у загальному обсязі прямих іноземних інвестицій скоротилась з 9,0 % (у 2000 р.) до 2,1 % (у 2012 р.).

Результати дослідження інноваційної діяльності вітчизняного машинобудування засвідчило про достатньо низьку активність використання на виробництві науково-технічних розробок, повільне їх залучення для досягнення ефективності виробничої діяльності (табл. 2.6). Отже, з 1990 р. до 2003 р. спостерігалось зменшення кількості створених зразків нових типів техніки на 46,4 %; кількості освоєних у промисловому виробництві нових видів продукції машинобудування (протягом 1995–2002 рр.) – на 17,3 %; зменшувалася частка оновлення продукції машинобудування (освоєної вперше в Україні) протягом 1990–2002 рр. – на 3 %. Окрім того, як безпосередньо негативну тенденцію слід розглядати факт зменшення кількості інноваційно активних машинобудівних підприємств протягом 1999–2012 рр. на 249 підприємств (43,9%).

Відзначимо, що останні тенденції щодо інноваційності розвитку характеризують посилення загальних негативних тенденцій, адже лише протягом 2011–2012 рр. спостерігається зменшення інноваційно активних машинобудівних підприємств на 28,4%.

Окрім множини економічних та виробничих негараздів у розвитку машинобудівного комплексу, достатньо вагомими були і соціально-економічні проблеми галузі. Відтак, загальним стало катастрофічне зменшення кількості працівників у машинобудівній галузі, що склало 61,6% за 1995–2012 рр. (див. табл. 2.5 та рис. 2.7). Окрім цього, кадрова проблема галузі загострюється і тим, що середній вік працівників на багатьох машинобудівних підприємствах перевищує на даний час 55 років [200, с. 112].

Зазначене особливо стосується професій, які пов'язані із створенням та застосуванням комп'ютеризованих технологій, адже пошук молодих кваліфікованих кадрів у цьому разі серйозно ускладнюється через непривабливість галузі.

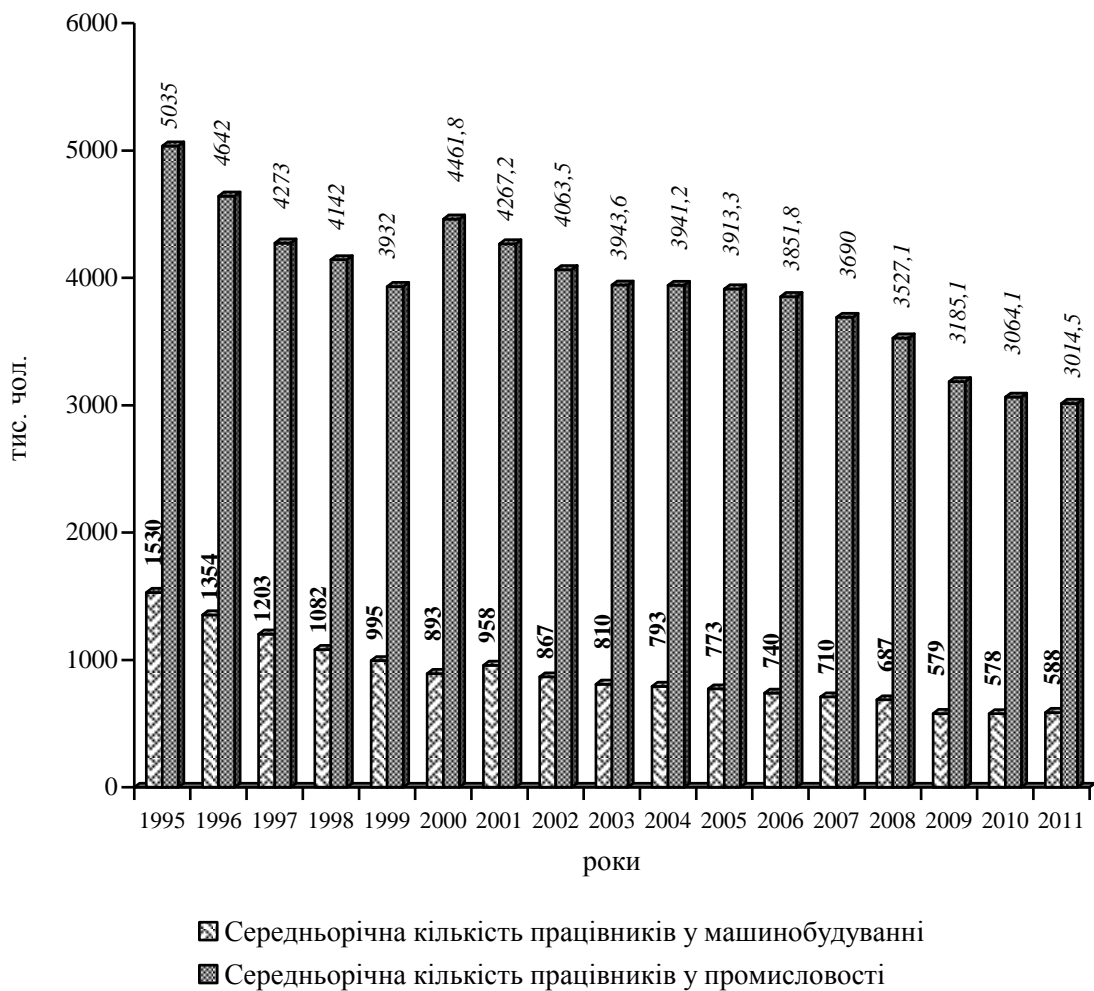
Таблиця 2.6

## Інноваційна діяльність машинобудування України\*

Показники	Роки													
	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003				
Кількість створених зразків нових типів техніки, найменувань	593	498	407	335	268	266	335	365	х	318				
Оновлення продукції машинобудування, %: - освоєна вперше в Україні;	6,7	3,6	3,2	3,8	11,3	4,3	4,1	4,2	3,7	х				
- експортна продукція	17,1	30,7	31,3	25,9	23,2	27,4	34,4	32,4	34,0	х				
Кількість освоєних у промисловому виробництві нових видів продукції машинобудування, найменувань	х	641	543	468	393	341	469	517	530	х				
Показники технічного рівня виробництва: питома вага у загальному виробництві металорізальних верстатів, %: - верстатів з числовим програмним керуванням;	8,7	0,6	1,4	1,2	0,9	1,5	2,3	1,4	4,8	3,7				
- верстатів високої та особливо високої точності	7,5	4,8	4,6	4,1	2,4	4,4	4,9	6,6	6,6	4,7				
Інноваційно активні підприємства	Роки													
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Машинобудівні підприємства, кількість (% до загальної кількості підприємств):	566 (31,3)	551 (32,3)	459 (27,0)	457 (25,3)	449 (27,0)	444 (24,4)	394 (22,0)	360 (20,2)	421 (23,3)	400 (21,2)	406 (21,1)	417 (22,2)	443 (24,5)	317 (30,6)
в тому числі підприємства щодо: - виробництва машин та устаткування;	х	х	х	х	х	204 (45,9)	173 (43,9)	157 (43,6)	189 (44,9)	174 (43,5)	181 (28,3)	181 (28,1)	199 (32,6)	140 (13,5)
- виробництва електричного, електронного та оптичного устаткування;	х	х	х	х	х	155 (34,9)	142 (36,0)	135 (37,5)	162 (38,5)	156 (39,0)	152 (23,8)	155 (24,1)	160 (26,2)	115 (11,1)
- виробництва транспортних засобів та устаткування	х	х	х	х	х	85 (19,2)	79 (20,1)	68 (18,9)	70 (16,6)	70 (17,5)	73 (11,4)	81 (12,6)	84 (13,8)	62 (5,9)

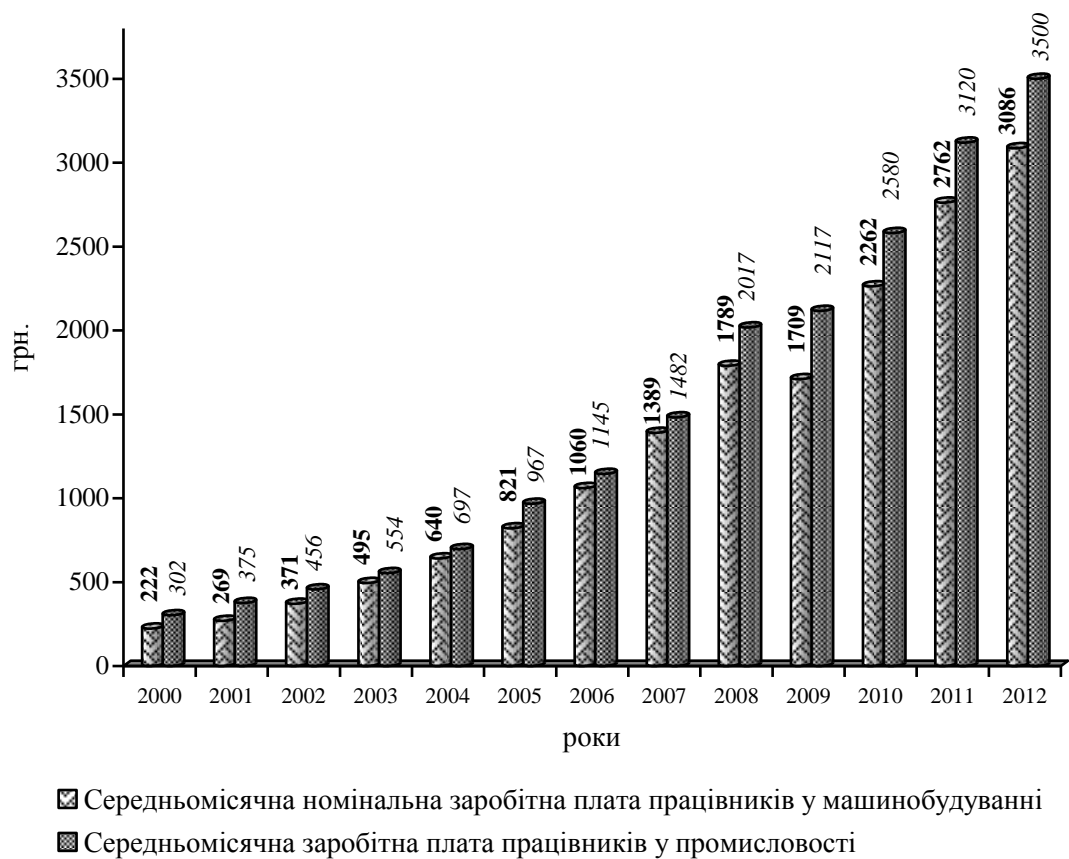
Примітка. \* – складено авторами з даних [4–7]

Зауважимо, що у машинобудуванні кваліфікація і практичний досвід працівників завжди відігравали особливе значення. Адже багато видів робіт потребує 5–10 річного стажу роботи. Сучасна техніка, особливо у виробництві електричного та електронного устаткування, розрахована лише на працівників з вищою або середньою спеціальною освітою. Натомість за кризові роки машинобудування втратило близько двох третин виробничого персоналу. Частина перейшла до інших галузей економіки, інша – втрачена безповоротно. Галузь продовжує втрачати кадровий потенціал до останнього часу. Так, з трьох млн. осіб промислово-виробничого потенціалу 1990 р., у 2000 р. залишилось 1,092 млн. осіб персоналу [198, с. 113].



**Рис. 2.7. Динаміка кадрового потенціалу машинобудування України**  
(побудовано авторами з даних табл. 2.1 і 2.3)

Негативна динаміка кадрового потенціалу машинобудівного комплексу України може розглядатися як головна загроза з огляду на специфіку функціонування цієї галузі. Такий висновок не змінюється навіть з врахуванням того факту, що тенденція середньомісячної заробітної плати працівників була переважно позитивною і на 2012 р. рівень оплати праці склав 3086 грн. (рис. 2.8). Слід відзначити, що динаміка середньомісячної заробітної плати працівників у промисловості була загалом аналогічною. Проте, позитивна динаміка цього показника відбиває характер скоріше інфляційних процесів, а не кардинальних змін у галузі. Впродовж всього періоду розвитку галузі у незалежній Україні рівень оплати праці працівників у машинобудуванні був невиправдано – соціально і економічно – низьким.



**Рис. 2.8. Динаміка заробітної плати працівників машинобудування України**  
(побудовано авторами з даних табл. 2.1 і 2.3)

Загалом доцільно зазначити, що достатньо руйнівний характер у функціонуванні машинобудування спричинила фінансова криза, даний ефект спостерігався з другого півріччя 2008 р. і продовжує здійснювати вплив на характер функціонування галузі і до сьогодні.

За твердженнями аналітиків [201], криза призвела до збільшення кількості фінансово неспроможних підприємств в цій галузі, що пояснюється, по-перше, нестабільною ситуацією, що виникла в країні, а по-друге, рядом суб'єктивних чинників, серед яких доцільно окреслити нездатність керівництва здійснювати ефективне антикризове управління підприємством, своєчасно виявляти проблеми та вживати необхідних заходів; окремою важливою передумовою стала нестача фінансових ресурсів для антикризових програм підприємств.

Зауважимо, що останні тенденції (січень – травень 2013 р.) залишалися загалом достатньо негативними. Це проявлялося у подальшому зменшенні виробничої діяльності (основи розвитку машинобудування).

Так, індекс промислової продукції становив 86%, у т.ч. у виробництві електродвигунів, генераторів, трансформаторів, електророзподільної та контрольної апаратури – 62,3%, автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів – 83,9%, залізничних локомотивів і рухомого складу – 66,8%, машин і устаткування для металургії – 80,1%, для добувної промисловості та будівництва – 86,2% і для сільського та лісового господарства – 87,2%, машин і устаткування загального призначення – 107,3% у порівнянні із попереднім аналогічним періодом [192; 202].

Таким чином, динаміка наведених даних свідчить про загалом несприятливі ринкові умови, в яких функціонували вітчизняні промислові, у т.ч. машинобудівні підприємства, неусталений характер функціонування вітчизняної промисловості і машинобудування, а також відсутність чітко визначених тенденцій позитивного соціально-економічного розвитку. Слід зазначити, що такі тенденції корелювали із загальними по країні в період 1990-2013 рр.

## 2.2. Особливості соціально-економічного розвитку сільськогосподарського машинобудування Вінницької області

У машинобудівному комплексі України машинобудування Вінниччини займає важливе достатньо вагоме місце. Це обумовлено тим, що машинобудівна промисловість регіону традиційно характеризувалася специфічними рисами з огляду на аграрне спрямування і те, що основним завданням галузі було і залишалося забезпечення розвитку сільського господарства, як регіону, так і країни в цілому.

Так, за даними табл. 2.7 видно, що з 57 машинобудівних підприємств Вінниччини для 29 (51 %) – сільськогосподарське машинобудування було основним видом діяльності, тоді як для 17 (30 %) – виробництво машин та устаткування для сільського господарства мало місце тією чи іншою мірою, і лише для 11 (19 %) – така діяльність була нехарактерною взагалі.

Оцінюючи розвиток машинобудування Вінниччини, слід відзначити ідентичність тенденцій змін у виробництві та реалізації машинобудівної продукції в Україні загалом. Порівнюючи статистичні дані (див. табл. 2.2), можна зробити висновок про те, що динаміка обсягів продукції машинобудування Вінниччини відображала криву динаміки виробництва машинобудівної продукції в Україні.

Певним винятком була ситуація у 2003 р., коли спостерігався незначний спад виробництва, а також у 2007 р., коли мало місце зменшення темпів приросту обсягу продукції [190, с. 47].

Загальна тенденція зміни виробничого розвитку машинобудування як в Україні, так і на Вінниччині вказує на те, що з 2000 р. відзначається приріст машинобудівної продукції (за винятком 2003 р., 2008 р. та 2009 р.), що передбачало очікування певного відродження.

Проте, лише в 2010 р. спостерігалось значне збільшення виробництва, тоді як у 2011 р. та 2012 р. – поступове зменшення приросту, а у 2012 р. – навіть зменшення виробничої діяльності.

Таблиця 2.7

**Поширення процесів сільськогосподарського машинобудування на машинобудівних підприємствах Вінницької області**

№ п/п	Перелік підприємств	С.-г. машинобудування як основний вид діяльності	С.-г. машинобудування як неосновний вид діяльності	С.-г. машинобудування відсутнє
1	2	3	4	5
1	ПАТ «Хмільниксільмаш» (м. Хмільник)	+		
2	ВАТ «Джуринський машинобудівний завод» (с. Джурин)	+		
3	ПАТ «Дашівський ремонтно-механічний завод» (смт. Дашів)		+	
4	ПрАТ «Вінницький завод Будмаш» (м. Вінниця)			+
5	ПрАТ «Ладижинський ремонтно-механічний завод» (м. Ладижин)		+	
6	ПАТ «Барський машинобудівний завод» (м. Бар)		+	
7	ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод» (м. Калинівка)	+		
8	ВАТ «Вінницький завод тракторних агрегатів» (м. Вінниця)	+		
9	ПрАТ «Вінницький дослідний завод» (м. Вінниця)		+	
10	ТОВ НВП «АСТОК»		+	
11	ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод» (м. Калинівка)	+		
12	ВАТ «Брацлав» (смт. Брацлав)	+		
13	ВАТ «Вінницький завод «Пневматика»» (м. Вінниця)		+	
14	ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С.М. Кірова» (м. Могилів-Подільський)	+		
15	ПАТ «Вінницький інструментальний завод» (м. Вінниця)		+	
16	ПрАТ «Вороновицьке спеціалізоване підприємство Агромаш» (смт. Вороновиця)	+		
17	ПрАТ «Гайсинське РП «Сільгосптехніка»» (м. Гайсин)	+		
18	ПрАТ «Уланівський Агромаш» (с. Уланів)	+		
19	ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»» (смт. Тростянець)	+		
20	ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»» (м. Шаргород)	+		



1	2	3	4	5
21	ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»» (м. Немирів)	+		
22	ПАТ «Калинівське районне підприємство «Агромаш»» (м. Калинівка)	+		
23	ПАТ «Бершадське районне підприємство «Агромаш»» (м. Бершадь)	+		
24	ВАТ «Чечельницьке районне підприємство «Агромаш»» (смт. Чечельник)	+		
25	ПАТ «Брацлавське спеціалізоване підприємство «Агромаш»» (смт. Брацлав)	+		
26	ПрАТ «Кальницьке СП «Агромаш» (с. Кальник, Іллінецький р-н)	+		
27	ПрАТ «Агромашкомплект» (м. Вінниця)	+		
28	ПрАТ «Рахнянське спеціалізоване підприємство «Агромаш»» (с. Рахни, Шаргородський р-н)	+		
29	ПрАТ «Комсомольське спеціалізоване підприємство «Агромаш»» (с. Комсомольське, Козятинський р-н)	+		
30	ПрАТ «Вахнівське спеціалізоване підприємство «Агромаш»» (с. Вахнівка, Липовецький р-н)	+		
31	ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»» (м. Жмеринка)	+		
32	ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»» (м. Козятин)	+		
33	ВАТ «Липовецьке районне підприємство «Агромаш»» (смт. Липовець)	+		
34	ПАТ «Оратівське районне підприємство «Агромаш»» (с. Оратів, Оратівський р-н)	+		
35	ПрАТ «Томашпільське районне підприємство «Агромаш»» (смт. Вапнярка)	+		
36	ВАТ «Ямпільське районне підприємство «Агромаш»» (м. Ямпіль)	+		
37	ПАТ «Вінницьке спеціалізоване підприємство «Ремтехсільмаш»» (м. Вінниця)	+		
38	ПрАТ «Автоелектроапаратура» (смт. Сутиски)		+	
39	ПАТ «Екологія, комунальне обладнання (Турбівський машинобудівний завод)» (смт. Турбів)		+	

1	2	3	4	5
40	ВАТ «Завод «Автоелектроапаратура»» (смт. Сутиски)			+
41	ПАТ «Могилів-Подільський завод газового устаткування та приладів» (м. Могилів-Подільський)			+
42	ПАТ «Вінницяавтоспецобладнання» (м. Вінниця)		+	
43	ПАТ «Могилів-Подільський приладобудівний завод»		+	
44	ДП «Вінницятрансприлад» (м. Вінниця)		+	
45	ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод» (м. Ямпіль)		+	
46	ПрАТ «Маяк» (м. Вінниця)			+
47	Вінницьке УВП «УТОС» (м. Вінниця)			+
48	ПАТ «Бершадський електротехнічний завод» (м. Бершадь)		+	
49	ПрАТ «Підприємство «Медтехніка»» (м. Вінниця)			+
50	Вінницьке казенне експериментальне протезно-ортопедичне підприємство (м. Вінниця)			+
51	ЗАТ «Науково-виробнича фірма «Елекомс» (м. Вінниця)		+	
52	ПрАТ «Вінницьке підприємство «Ремприлад» (м. Вінниця)		+	
53	ВАТ «Термінал» (м. Вінниця)		+	
54	ВАТ «Вінницький оптико-механічний завод» (м. Вінниця)			+
55	ТОВ «Жмеринське підприємство «Експрес» (вагоноремонтний завод) (м. Жмеринка)			+
56	Вагонне депо Жмеринка ПЗз (м. Жмеринка)			+
57	ДП «Вінницький авіаційний завод» (м. Вінниця)			+

*Джерело: авторські дослідження*

Проведене оцінювання машинобудування Вінницької області в розрізі виробничої, соціальної, інноваційної, інвестиційної та зовнішньоекономічної складових засвідчило про результати, відображені емпірично у табл. 2.8. Так, як бачимо, частка продукції машинобудування у промисловості Вінниччини протягом 1991–2010 рр. зменшувалася і становила у 2010 р. лише 5,6 % (в 1991 р. – 20,1%, в 1993 р. – 26,2% – найвищий історично показник), що свідчить про послаблення виробничих позицій цієї галузі. Соціальна

складова машинобудування відображає постійне стрімке зменшення чисельності працівників, результатом чого стало зменшення кількості працюючих на підприємствах галузі впродовж 1995–2012 рр. на 84,4%. Середньомісячна заробітна плата в машинобудуванні протягом 2000–2012 рр. збільшилась на 1864 грн., проте рівень заробітної плати – з огляду на реальні ціни – завжди була на вкрай низькому рівні і неспроможною забезпечити навіть середній добробут працівників.

У контексті зазначеного багатьма дослідниками відзначається, що сьогодні для більшості працівників вітчизняних промислових підприємств заробітна плата перетворилася на невелику соціальну виплату, яка ніяк не може забезпечити добробуту. Так, за даними Т.Жуковської [203] та Н.Мазур [204], загалом витрати на заробітну плату в Україні в розрахунку на одиницю ВВП майже вдвічі нижчі, аніж у країнах з розвинутою економікою

Динамічність соціально-економічного розвитку машинобудівного комплексу Вінницької області в розрізі зміни обсягу продукції, цін виробників машинобудівної продукції, інвестицій в основний капітал, середньомісячної номінальної заробітної плати, чисельності працівників наведено на рис. 2.9. Представлена динаміка підкреслює аналогічність темпів динаміки цілої групи показників. Винятком із зазначеного стали зміни цін виробників у 2003 р. та 2009 р., а також інвестицій до основного капіталу. Останній показник характеризувався – за відповідності до загальної тенденції динаміки основних економічних показників по галузі - значно більшими темпами змін (рис. 2.9).

Оцінюючи фінансову складову розвитку машинобудування, слід окремо відзначити зменшення фінансових результатів та рентабельності. Протилежної – позитивної – динаміки розвиток галузі набув з 2010 р. Так, рентабельність продукції машинобудування протягом 1991–1999 рр. зменшувалась, і в 2000 р. та 2002–2004 рр. відмічалось негативне значення даного показника. Водночас із 2005 р. рентабельність продукції поступово збільшувалася, хоча цей показник практично завжди залишався на критично низькому рівні. Так, у 2008 р. рентабельність продукції склала лише 1,5 %, а у 2009 р. знову спостерігалася її збитковість ( -0,3 %). Лише з 2010 р. рентабельність продукції машинобудування збільшувалась, і в 2012 р. становила 5,3 %. Проте, навіть з врахуванням останніх змін, галузь залишається інвестиційно мало привабливою, і ця обставина ускладнює здійснення будь-яких антикризових програм.

Таблиця 2.8

## Показники стану та розвитку машинобудування Вінницької області\*

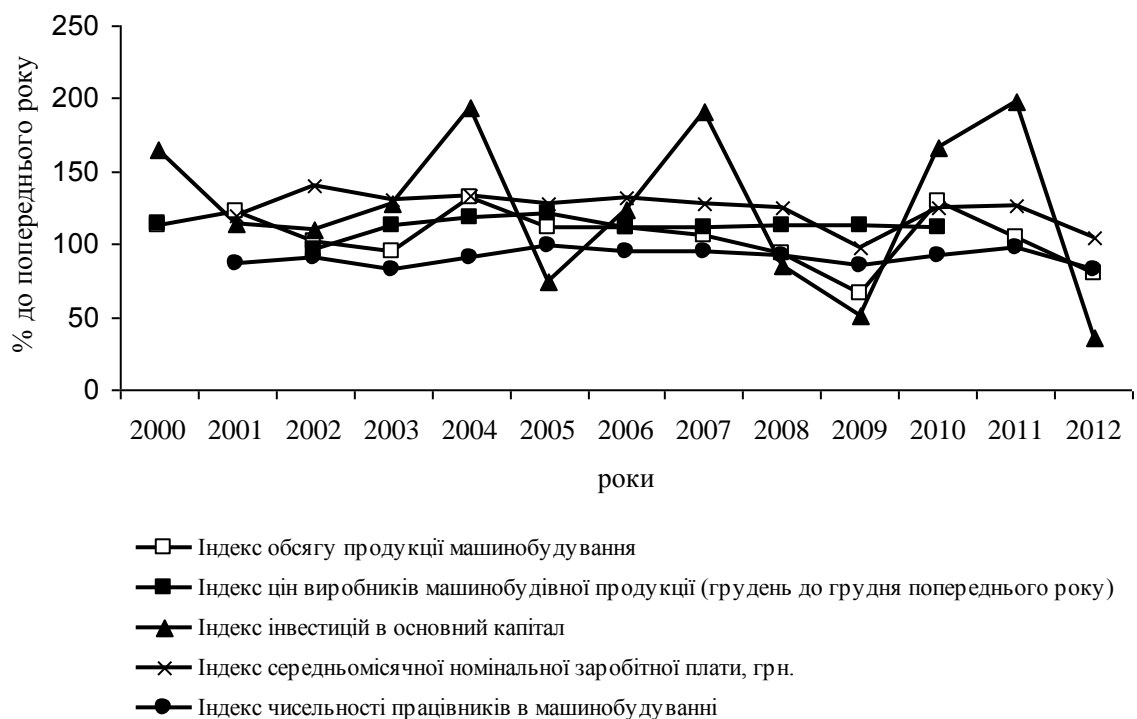
Показники	Роки																			
	1991	1993	1994	1995	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Загальні показники розвитку машинобудування																				
Частка продукції машинобудування в продукції промисловості, %	20,1 <sup>*1</sup>	26,2 <sup>*1</sup>	10,6 <sup>*1</sup>	15,4 <sup>*1</sup>	15,6 <sup>*1</sup>	13,8 <sup>*1</sup>	13,8 <sup>*1</sup>	13,6 <sup>*1</sup>	10,3 <sup>*2</sup>	9,6 <sup>*2</sup>	8,4 <sup>*2</sup>	9,2 <sup>*2</sup>	8,4 <sup>*2</sup>	7,9 <sup>*2</sup>	7,6 <sup>*2</sup>	8,2 <sup>*2</sup>	5,6 <sup>*2</sup>	5,6 <sup>*2</sup>	6,0	6,5
Кількість машинобудівних підприємств	57 <sup>*3</sup>	57 <sup>*3</sup>	56 <sup>*3</sup>	55 <sup>*3</sup>	55 <sup>*3</sup>	54	54	54	54	52	50	50	50	51	51	51	46	44	44	44
Середньорічна чисельність працівників в галузі, тис. чол.	116,8	94,5	77,2	49,8	45,5	39,1	30,8	26,0	22,5	20,4	16,8	15,3	15,2	14,3	13,5	12,3	10,5	9,7	9,4	7,8
Рентабельність продукції машинобудування, %	60,3	59,7 <sup>*1</sup>	40,8 <sup>*1</sup>	26,2 <sup>*1</sup>	12,4 <sup>*1</sup>	0,3 <sup>*1</sup>	5,4 <sup>*1</sup>	-3,3 <sup>*4</sup>	2,2 <sup>*4</sup>	-3,6 <sup>*4</sup>	-1,3 <sup>*4</sup>	-2,5 <sup>*4</sup>	1,2 <sup>*4</sup>	0,7 <sup>*4</sup>	1,3 <sup>*4</sup>	1,5 <sup>*4</sup>	-0,3 <sup>*4</sup>	2,3 <sup>*4</sup>	4,1 <sup>*4</sup>	5,3 <sup>*4</sup>
Індекс обсягу продукції машинобудування, (до попереднього року), %	99,5 <sup>*5</sup>	118,1 <sup>*5</sup>	71,9 <sup>*5</sup>	58,5 <sup>*5</sup>	43,2 <sup>*5</sup>	38,7 <sup>*5</sup>	34,2 <sup>*5</sup>	112,8	122,2	101,3	94,3	132,3	111,3	110,6	105,4	93,7	65,3	128,5	104,5	80,2
Індекс цін виробників машинобудівної продукції (грудень до грудня попереднього року)	x	x	x	485,6	126,5	107,0	105,2	114,0	96,6	95,9	112,7	117,7	121,1	110,7	111,3	113,1	112,9	111,5	x	X
Індекс продуктивності праці у машинобудуванні, (до попереднього року), %	104,2 <sup>*5</sup>	139,1 <sup>*5</sup>	92,1 <sup>*5</sup>	81,0 <sup>*5</sup>	74,7 <sup>*5</sup>	x	x	x	x	x	111,3	144,9	114,7	116,9	113,2	106,3	x	x	x	x
Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.	x	x	x	x	x	x	x	162	193	271	355	475	605	799	1018	1269	1235	1541	1942	2026
Інноваційна діяльність																				
Оновлення продукції машинобудування: - питома вага продукції машинобудування, яка освоєна вперше, в обсязі виробництва продукції, %	5,0	4,3	7,4	0,6	1,2	14,7	2,2	0,4	1,4	1,4	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Продовження табл. 2.8

- питома вага експортної продукції, %	10,8	56,5	66,8	22,3	33,8	8,0	27,0	14,3	26,2	10,7	8,3	26,3	25,4	26,4	21,6	10,9	x	x	x	x
Кількість створених зразків нових типів техніки, найменувань	x	x	x	12	4	8	11	15	11	9	19 <sup>*6</sup>	23 <sup>*6</sup>	17 <sup>*6</sup>	17 <sup>*6</sup>	33 <sup>*6</sup>	23 <sup>*6</sup>	x	x	x	x
Кількість інноваційно активних машинобудівних підприємств	x	x	x	6	5	4	4	7	4	8	21 (38,2%)	11 (20%)	9 (16,1%)	8 (14,5%)	17 (32,7%)	14 (25,0)	14 (25,0)	14 (25,9)	13 (26,5)	8 (21,1)
<b>Інвестиційна діяльність</b>																				
Інвестиції в основний капітал машинобудування (у порівняних цінах), тис. грн.	x	x	x	7059	7015	4749	3873	6374	7246 <sup>*7</sup>	8344 <sup>*7</sup>	11110 <sup>*7</sup>	24145 <sup>*7</sup>	20212 <sup>*7</sup>	26509 <sup>*7</sup>	56453 <sup>*7</sup>	56654 <sup>*7</sup>	32326 <sup>*7</sup>	70083 <sup>*7</sup>	94827 <sup>*7</sup>	74043 <sup>*7</sup>
Індекси інвестицій в основний капітал (до попереднього року), %	x	x	x	x	99,4	67,7	59,9	164,6	113,7	109,8	127,6	194,2	74,1	123,7	190,4	85,4	51,3	166,2	198,2	35,5
Прямі іноземні інвестиції в машинобудування, тис. дол. США (%)	x	x	x	x	x	x	x	341,99 <sup>*1</sup> (1,5)	278,1 (1,0)	298,1 (0,8)	298,1 (0,5)	298,1 (0,5)	343,1 (0,4)	323,1 (0,3)	527,5 (0,4)	459,4 (0,3)	454,7 (0,3)	561,9 (0,3)	586,1 (0,3)	494,3 (0,2)
<b>Зовнішньоекономічна діяльність</b>																				
Експорт, тис. дол. США (%): - механічне обладнання	x	x	x	x	x	x	x	25129,34 (16,31)	26236,22 (14,81)	39147,02 (17,64)	22087,68 (7,24)	31553,75 (8,38)	32842,1 (7,7)	41660,5 (10,3)	50673,6 (10,4)	44315,6 (9,2)	27099,8 (5,7)	31908,0 (5,6)	34100,2 (5,2)	35565,7 (5,5)
- транспортні засоби та шляхове обладнання	x	x	x	x	x	x	x	4393,09 (2,85)	1490,47 (0,84)	1540,13 (0,69)	1469,67 (0,48)	11878,95 (3,16)	1955,0 (0,5)	3107,0 (0,8)	4329,6 (0,9)	5265,5 (1,1)	3525,1 (0,7)	1536,6 (0,3)	1249,3 (0,2)	767,6 (0,1)
Імпорт, тис. дол. США (%): - механічне обладнання	x	x	x	x	x	x	x	17035,71 (21,87)	25290,57 (20,60)	19548,72 (16,00)	28004,33 (14,76)	38330,3 (19,27)	39451,3 (13,7)	40541,9 (12,6)	83247,4 (27,2)	64704,0 (15,5)	38825,5 (14,8)	45167,6 (13,1)	60318,0 (15,7)	64680,7 (13,0)
- транспортні засоби та шляхове обладнання	x	x	x	x	x	x	x	8849,29 (11,36)	27514,78 (22,41)	36023,15 (29,48)	47556,65 (25,06)	68863,31 (34,62)	112089,6 (39,0)	131469,2 (40,9)	48610,9 (15,9)	99520,0 (23,8)	23371,1 (8,9)	42586,1 (12,4)	62762,3 (16,3)	7610,0 (15,3)

Примітки. \* – складено авторами з даних [15–18]; <sup>\*1</sup> – машинобудування та металообробка; <sup>\*2</sup> – за обсягом реалізованої продукції; <sup>\*3</sup> – без малих підприємств та кооперативів; <sup>\*4</sup> – операційної діяльності; <sup>\*5</sup> – до 1990 р. (1990-100%) машинобудування та металообробка; <sup>\*6</sup> – освоєно виробництво нових видів техніки; <sup>\*7</sup> – у фактичних цінах.

Характеристика інноваційної діяльності у сфері функціонування машинобудівного комплексу Вінниччини засвідчило про фактичне її згортання. Так, впродовж 1991–1996 рр. мало місце зменшення продукції машинобудування, яка освоєна вперше; слід зазначити, що це відбувалося на фоні збільшення питомої частки експортної продукції, яка у певних випадках може розглядатися як аналог процесів модернізації виробництва. За 1995–2000 рр. кількість створених зразків нових типів техніки загалом збільшилась лише на 3 найменування, що явно не відповідало потенційним можливостям галузі [190, с. 46]. Поряд із цим протягом 2003–2005 рр. було зафіксовано зменшення кількості інноваційно активних машинобудівних підприємств на 13. Надалі, впродовж 2006–2007 рр. кількість таких підприємств збільшилась на 9, а протягом 2008–2012 рр. – зменшилась на 11 підприємств. Зазначені зміни загалом свідчать про відсутність якихось значним позитивних зрушень.



**Рис. 2.9. Динаміка основних соціально-економічних показників машинобудування Вінницької області**  
(побудовано авторами з даних табл. 2.8)

Інвестиційна складова розвитку машинобудування Вінницької області характеризувалася наступними тенденціями. Так, починаючи з 1998 р., спостерігалось нарощування інвестицій до основного капіталу машинобудування (за винятком 1999 р., 2005 р., 2009 р. та 2012 р.). Щодо іноземних інвестицій, то з 2000 р. по 2005 р. слід відзначити їх зменшення, тоді як з 2006 р. по 2012 р. – їх відносно незначне збільшення (на 171,2 тис. дол. США), хоча частка у загальному інвестуванні промисловості області зменшилась до 0,2 %.

Відзначимо, що в 2012 р. спостерігалось значне зменшення прямих іноземних інвестицій в абсолютному вимірі (протягом 2011–2012 рр. – на 91,8 тис. дол. США) та у відносному (частка у загальному обсязі інвестуванні промисловості зменшилась і склала 0,2%).

Розвиток зовнішньоекономічної діяльності машинобудування Вінниччини свідчить про перевищення імпорту над експортом, що є ідентичним до ситуації загалом по Україні (див. табл. 2.3). Відтак, на 2012 р. імпорт по області перевищував експорт в 1,82 разів (64680,7 млн. дол. США / 35565,7 млн. дол. США) щодо механічного обладнання та у 9,91 разів (7610 млн. дол. США / 767,6 млн. дол. США) - відносно продукції транспортних засобів і шляхового обладнання.

Узагальнюючи виявлені тенденції і закономірності розвитку машинобудівного комплексу Вінницької області, зазначимо, що на 2012 р. спостерігалось посилення негативних тенденцій в контексті виробничої, соціальної, інноваційної та інвестиційної складової, тобто всіх ключових елементів розвитку галузі. Зазначене слід розглядати як аналогічні процеси відповідно до основних тенденцій розвитку машинобудування України в цілому.

Варто зауважити, що найбільшу питому вагу у машинобудівному комплексі Вінниччини займає сільськогосподарське машинобудування (60 %). Окрім того, Вінницька область за обсягом виробництва продукції сільського господарства в економіці України на 2012 р. займала за відповідним рейтингом друге місце (за обсягом продукції рослинництва – перше місце), і такий рейтинг зберігався і у попередні роки [205-208]. Відтак, перспективи розвитку сільськогосподарського машинобудування слід розглядати насамперед як необхідний фактор для функціонування

підприємств сільського господарства як фундаментальної галузі в економіці регіону. Тому надалі вважаємо за доцільне зосередити увагу на окремих аспектах розвитку цієї галузі.

Для початкового оцінювання стану сільськогосподарського машинобудування слід відзначити, що в Україні галузь машинобудування для АПК представлена більш як 120 підприємствами і конструкторськими бюро. Крім того, до виробництва сільськогосподарської техніки залучено понад 40 підприємств військово-промислового комплексу, в тому числі Державне конструкторське бюро "Південне", державне підприємство "Завод імені Малишева", виробниче об'єднання "Південний машинобудівний завод". У цілому технічні засоби, вузли, агрегати і запасні частини до них випускають близько 360 підприємств [209].

Перспективи розвитку вітчизняного сільськогосподарського машинобудування виглядають дещо парадоксальними на фоні виключно високих темпів зростання виробництва сільськогосподарської продукції в країні і регіоні. За умов подальшого активного реформування аграрної економіки та відсутності попиту на вітчизняну продукцію сільськогосподарське машинобудування України скоріше є депресивною галуззю, аніж сферою для інтенсивного інвестування. Малоімовірні можливості для пріоритетного розвитку вітчизняного машинобудування для АПК підтверджуються наступними обставинами:

- по-перше, суттєвим зниженням кількості техніки в сільськогосподарських підприємствах, яка відновлюється досить низькими темпами (табл. 2.9);

- по-друге, значною зношеністю основних засобів підприємств галузі, фізичне спрацювання обладнання на яких сягає 80–85 %, тоді як виробничі потужності розраховані на великі обсяги виробництва, а попит на ринку суттєво зменшився [210, с. 178].

З огляду на зазначене, протягом тривалого періоду через відсутність обігових коштів і різке зниження попиту на техніку виробничі потужності промислових підприємств завантажені не більш як на одну третину, а окремі заводи – на 10–15 % [211, с. 86; 212, с. 112].



Таблиця 2.9

**Сільськогосподарська техніка в сільськогосподарських підприємствах в Україні (на кінець року)\***

Найменування сільськогосподарської техніки	Роки							
	1991	1996	2000	2005	2008	2009	2010	2011
Трактори, тис. шт.	497,3	441,7	318,9	216,9	177,4	168,5	151,3	147,1
у розрахунку на 1000 га ріллі, шт.	14	14	11	11	9	9	8	8
Потужність двигунів тракторів, тис. кВт	31423	28078	20611	14792	12929	12466	12557	12656
Середня потужність двигуна трактора, кВт	62,3	63,5	64,7	68,2	72,9	74,0	83,0	86,0
Зернозбиральні комбайни, тис. шт.	105,2	85,9	65,2	47,2	39,1	36,8	32,8	100,6
у розрахунку на 1000 га посівної площі зернових (без кукурудзи), шт.	8	7	6	5	4	3	4	4
Кукурудзозбиральні комбайни, тис. шт.	15,3	12,0	7,9	4,8	3,2	2,9	2,5	2,3
у розрахунку на 1000 га посівної площі кукурудзи, шт.	12	33	8	5	2	2	1	1
Картоплезбиральні комбайни, тис.шт.	9,6	6,8	3,6	1,9	1,4	1,3	1,7	1,7
у розрахунку на 1000 га посівної площі картоплі, шт	26	84	133	117	57	48	59	49
Бурякозбиральні машини, тис.шт.	19,8	18,3	13,0	8,5	5,8	5,1	4,2	3,8
у розрахунку на 1000 га посівної площі буряків, шт	12	14	16	17	18	18	9	8
Льонозбиральні комбайни, тис. шт.	4,8	3,2	1,7	1,0	0,7	0,6	0,5	0,4
у розрахунку на 1000 га посівної площі льону, шт.	30	50	72	41	39	14	8	7

*Примітки:*\* – наведено авторами за даними [213, с. 203]

Аналізування обсягів виробництва продукції сільськогосподарського машинобудування в Україні свідчить про нездатність підприємств випускати достатню кількість конкурентоздатної продукції. Власні дослідження забезпеченості матеріально-технічними ресурсами підприємств сільськогосподарського машинобудування показали загалом негативну динаміку, що відображено в табл. 2.10.

Так, в 2012 р. – у порівнянні з 2003 р. – наявність насосів відцентрових для перекачки рідин та підйомників рідин зменшилась в 2,15 разів, борін дискових – в 1,27, борін зубових – в 1,33, культиваторів – в 1,64, комбайнів зернозбиральних – в 1,72 та автомобілів вантажних – в 1,62 разів. В той же час виробництво плугів відвальних, косарок суттєвих змін не зазнало і коливалось у межах кількох відсотків, залишаючись на відносно стабільному рівні попередніх років.

Доцільно зазначити, що на деяких підприємствах все ж таки відзначалося збільшення обсягів виробництва, хоча й у цих випадках застарілі технології й обладнання та низька якість конструкційних матеріалів не дозволили забезпечити виробництво конкурентоспроможної техніки і продукції у помітних обсягах.

Відтак, незважаючи на те, що конструктивні показники вітчизняної техніки зазвичай не поступаються закордонним аналогам, фактична її надійність, умови праці та функціональні можливості залишаються, за оцінками фахівців [212, с. 7], значно нижчими від сучасних вимог. Внаслідок цього внутрішній ринок насичується дорогою, не адаптованою до умов України, імпоротною технікою (переважно західноєвропейських та американських фірм, а в останні роки – і китайських фірм), яка потребує значних експлуатаційних витрат, що завдає значних економічних збитків.

Недостатність виробництва вітчизняної техніки підтверджується часткою машин вітчизняного виробництва на українському ринку сільськогосподарської техніки, яка становить лише 20% (обсяги реалізації в 2011 р. склали 3,2 млрд. грн), імпоротної – близько 80% (обсяги реалізації в 2011 р. – 12 млрд. грн) [214, с. 6].

У 2012 р. в Україну було імпортовано сільськогосподарської техніки на суму близько 930 млн. дол. США, 90 % з яких припадає на нову техніку. Аналіз імпорту тракторів і комбайнів, які становлять 2/3 загального обсягу імпорту, першої половини 2013 р. дає підстави прогнозувати, що дана динаміка збережеться і у 2014 р.

Таблиця 2.10

## Виробництво продукції сільськогосподарського машинобудування\*

Найменування продукції	Роки									
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Двигуни та силові установки гідравлічні та пневматичної лінійної дії, тис. шт.	183	257	326	401	496	662	248	768	**	**
Насоси об'ємні, ротаційні, тис. шт.	1216	1269	1137	1079	1251	1196	794	1027	**	**
Насоси відцентрові для перекачки рідин та підйомники рідин, тис. шт.	544	542	464	455	443	273	235	254	261	253
Конвеєри та елеватори, шт.	3074	4324	5203	5679	6550	5495	3689	4161	3963	4459
Устаткування холодильне і морозильне промислове та насоси теплові, тис. шт.	107	141	146	170	173	153	109	215	**	**
Трактори для сільського та лісового господарства, шт.	4556	5806	5543	3703	5282	6339	1445	5189	6847	5280
Плуги відвальні, шт.	4285	5192	3058	2542	3025	7064	5336	4684	**	**
Борони дискові, шт.	2090	4101	4520	4421	5751	5517	1084	4825	7421	1645
Борони зубові, тис. шт.	10,0	17,3	20,4	13,8	18,6	26,4	5,0	5,5	11,1	7,5
Розпушувачі та культиватори, тис. шт.	7,7	8,9	8,0	11,5	9,2	10,4	4,6	5,4	7,4	4,7
Сівалки, тис. шт.	8,0	9,9	11,3	9,0	7,1	9,9	2,5	2,8	4,9	2,7
Косарки, тис. шт.	1,5	3,1	3,8	3,2	3,1	3,4	1,6	1,8	2,3	2,8
Комбайни зернозбиральні, шт.	101	305	308	**	137	309	56	97	399	59
Комбайни бурякозбиральні та машини для обрізання бурячиння, шт.	398	109	88	201	18	**	-	**	**	**
Машини і механізми для приготування кормів, тис. шт.	47,2	66,3	107	101	72,8	87,4	166	187	161	123
Автомобілі вантажні, тис. шт.	4,7	10,9	14,0	12,1	11,4	11,8	2,5	4,9	3,2	2,9

Примітки: \* – наведено авторами за даними [194, с.121]

\*\* – відомості відсутні

В даний час основними постачальниками продукції сільськогосподарського машинобудування на світовий ринок виступають країни ЄС і США. Серед основних постачальників сільськогосподарської техніки, які присутні на ринку України, слід відзначити компанії «Мінський тракторний завод», Agrometal, AGCO, Amadas, BOBCAT, Capello, CASE IH, Claas, Deutz, Ford, John Deere, Komatsu, Massey Ferguson, Mainero, New Holland, Valley, Lindsay, Tecnología Perez, Plásticos Pen-Pla, Fabimag, MacDon, Marcibur, OMBU, ZF та ін. Велика кількість згаданих підприємств забезпечують українських аграріїв широким асортиментом необхідної техніки, чим збільшують свою частку на українському ринку. Успішна діяльність цих компаній представляє великий інтерес з метою дослідження й переймання прогресивного досвіду.

Однак, головною тенденцією залишалось те, що в Україні за період незалежності у процесі постійного реформування сільського господарства сформувалась негативна тенденція на ринку, де на зміну радянським підприємствам сільськогосподарського машинобудування приходять іноземні постачальники сільськогосподарського устаткування, тоді які серйозну конкуренцію їм створюють лише поодинокі підприємства та окремі підприємці. Згідно маркетингової компанії «Марком» [215], імпорт нової сільськогосподарської техніки в Україну за 2012 р. наведений на рис. 2.10.

Показники імпорту сільськогосподарської техніки у структурному співвідношенні наведено на рис. 2.11. Як і очікувалося, до групи лідерів увійшли: «John Deere», «Claas», «New Holland» та «Case IH», які присутні в Україні більше 20 років і добре відомі вітчизняним фермерам. Зростання обсягів імпорту закордонної техніки також відбувалося високими темпами. Високий рівень ввезення техніки у 2012 р. – 13,2 млрд. дол. США – перевищив цей показник у порівнянні з 2009 р. – 6,3 млрд. дол. США – на 210,62%. В той же час негативне сальдо балансу зросло на 4,9 млрд. дол. США, тобто майже у 5 разів.

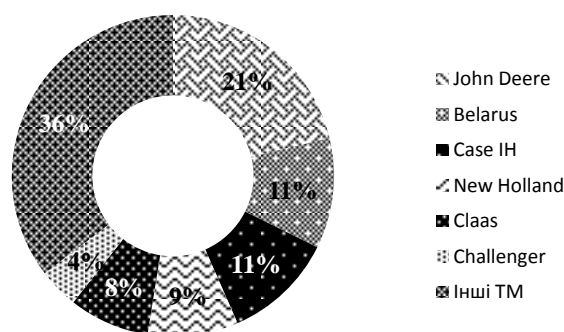


**Рис. 2.10. Імпорт нової сільськогосподарської техніки в Україну за 2012 р.**

*Джерело: інтерпретація даних, представлених у [215]*

Наявність експортних операцій для сільськогосподарського машинобудування потенційно можна оцінити як достатньо значний показник. Проте, як засвідчили попередні результати, ці показники залишалися незрівнянно незначними порівняно із імпортом.

Показники динаміки експорту сільськогосподарської техніки наведена у табл. 2.11. Як показали ці дані, обсяг експорту у 2011 р. порівняно із 2008 р. зменшився за усіма найменуваннями: кількість тракторів – на 40,9%, сільськогосподарських машин для підготовки та оброблення ґрунту – на 19,8%, іншої техніки з прибирання та обмолоту врожаю – на 28,3%.



**Рис. 2.11. Імпорт нової сільськогосподарської техніки в Україну за 2012 р.**

*(побудовано авторами за даними рис. 2.10)*

Рейтинг найбільших експортерів сільськогосподарської техніки в Україні наведено у табл. 2.12.

Таким чином, результати проведеного оцінювання співвідношення показників щодо обсягів вітчизняного виробництва, імпорту та експорту продукції сільськогосподарського машинобудування вказують на посилення загальної тенденції залежності від імпорту іноземної техніки. За відсутності відповідних заходів у рамках державної регулятивної політики, ця ситуація є вкрай негативною із цілого ряду соціально-економічних позицій, оскільки наслідком зазначеного буде подальші втрата виробничого та науково-технічного потенціалу, зменшення кількості робочих місць у галузі, значне зменшення надходжень до державного бюджету і т.д. [217, с. 18]. Натомість, за оцінками провідних фахівців у галузі сільського господарства [218, с. 53; 219, с. 117], необхідно використовувати досвід зарубіжних сільськогосподарських машинобудівників і виходити з того, що надійність техніки ґрунтується на її елементній базі; відповідні пріоритети повинні бути закладеними у стратегії розвитку вітчизняного сільськогосподарського машинобудування.

Таблиця 2.11

**Динаміка експорту сільськогосподарської техніки впродовж 2008–2011 рр.\***

Найменування	Роки							
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
	Кількість				млн. дол. США			
Трактори	2 241	505	674	1 324	98,0	15,6	24,3	60,1
Зернозбиральні комбайни та машино-комплекти	12	12	15	12	1,6	0,7	0,2	0,4
Сільськогосподарські машини для підготовки та оброблення ґрунту	13 675	5 257	6 762	10 972	108,8	15,0	28,7	38,5
Інша техніка з прибирання та обмолоту врожаю	764	640	1 007	548	8,8	3,5	2,5	4,3
всього	16 692	6 414	8 458	12 856	217,2	34,8	55,6	103,3

*Примітки:*\* – наведено авторами за даними [216]

Водночас перспективи розвитку сільськогосподарського машинобудування (за даними інформаційно-аналітичний портал Inpress.ua [220]) є досить обнадійливими. В Україні ринок сіль господарських машин та обладнання може зрости в 4 рази, оскільки міністерством аграрної політики та продовольства ініційовано реалізацію низки інвестиційних проектів підтримки вітчизняного сільськогосподарського машинобудування.

Так, на думку експертів ІА AgroNews [221], найбільш перспективним виглядає співробітництво вітчизняних виробників у співпраці з іноземними. Так, у найближчі 5 років планується спільно з іноземними партнерами виробити і поставити аграріям понад 10 тис. високопродуктивних комбайнів і 20 тис. потужних тракторів вітчизняного виробництва. Перспективним, зокрема, для України напрямком може бути створення спільних з Білоруссю підприємств з виробництва сільгосптехніки, збір фінських комбайнів і сільськогосподарської техніки, робота з китайськими виробниками тракторів, робота з італійськими виробниками сільськогосподарської техніки [221].

Таблиця 2.12

**Рейтинг найбільших експортерів сільськогосподарської техніки в 2011 р.,  
% за вартісним показником**

№	Назва підприємства	%
1.	ТОВ «Торговий дім ПАТ «Харківський тракторний завод»	30,6
2.	«Торговий дім «Червона зірка»	22,6
3.	ПАТ «ХТЗ»	18,8
4.	ТОВ «Агроімпорт Плюс»	5,1
5.	ПрАТ «УманьФермМаш»	1,6
Інші підприємства		21,3

*Примітки:* \* – наведено авторами за даними [216]

Загалом отримані результати аналізу свідчать про існування значної низки проблем, з якими стикається машинобудування та зокрема сільськогосподарське машинобудування. Узагальнення власних досліджень та аналізування праць значної кількості науковців і практиків в контексті становлення машинобудування виявили економічні, управлінські, виробничі, кадрові та ін. проблеми розвитку галузі [222, с. 10; 223, с. 92; 224, с. 155].

Серед множини таких вважаємо найбільш пріоритетними: відсутність ефективної системи управління та стратегічного розвитку галузі, недостатній

рівень платоспроможності споживачів, відсутність реальних джерел фінансування, застарілість основних засобів машинобудівних підприємств, зменшення кількості та рівня фаховості працівників, зростання заробітної плати незначними темпами, скорочення та руйнування соціальної інфраструктури підприємств, що у сукупності призводить до подальшого зменшення вмотивованості всіх груп економічних агентів, які мають пріоритети і задіяні у галузі сільськогосподарського машинобудування.

### **2.3. Аналізування соціально-економічного стану та ефективності діяльності підприємств сільськогосподарського машинобудування**

Виявлені тенденції соціально-економічного розвитку галузі сільськогосподарського машинобудування як на рівні України, так і Вінницької області зокрема доцільно, на наш погляд, дослідити в розрізі підприємств з метою визначення передумов та закономірностей існуючих тенденцій, а також подальших перспектив розвитку. Було здійснено аналізування діяльності наступних підприємств (табл. 2.13).

Насамперед проведемо оцінювання фінансових результатів підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінниччини як результуючих показників діяльності в контексті валового прибутку, фінансового результату від операційної діяльності та фінансового результату від звичайної діяльності до оподаткування на підставі даних табл. 2.14. Групування підприємств сільськогосподарського машинобудування за окресленими показниками наведено у табл. 2.15.

Представлені результати у табл. 2.15 показують, що переважна більшість підприємств протягом 2008-2012 рр. отримувала валовий прибуток (більше 50% підприємств), і динаміка щодо цього показника була позитивною (за виключенням 2009 р., що слід пояснити наслідками фінансової кризи після осені 2008 р.).

Відносно інших видів фінансових результатів, то ситуація була менш привабливою, адже частка підприємств, які отримували фінансовий результат від операційної та звичайної діяльності до оподаткування, знаходилася в межах лише 25–42%, тобто більше половини підприємств функціонували збитково. Водночас виробнича діяльність серед досліджуваних підприємств залишалася більш прибутковою, ніж інші види діяльності (фінансова, інвестиційна).



## Перелік підприємств – об'єктів дослідження

<i>Підприємства – об'єкти дослідження, де с.-г. машинобудування було основним видом діяльності</i>	<i>Підприємства – об'єкти дослідження, де с.-г. машинобудування було неосновним видом діяльності</i>
1. ПАТ «Хмільниксільмаш» 2. ВАТ «Джуринський машинобудівний завод» 3. ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод» 4. ВАТ «Вінницький завод тракторних агрегатів» 5. ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод» 6. ВАТ «Брацлав» 7. ВАТ «Вінницький завод Пневматика» 8. ПАТ «М.-Подільський машинобудівний завод» 9. ПрАТ «Вороновицьке спеціалізоване підприємство Агромаш» 10. ПрАТ «Гайсинське РП «Сільгосптехніка»» 11. ПрАТ «Уланівський Агромаш» 12. ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»» 13. ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»» 14. ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»» 15. ПАТ «Калинівське районне підприємство «Агромаш»» 16. ПАТ «Бершадське районне підприємство «Агромаш»» 17. ВАТ «Чечельницьке районне підприємство «Агромаш»» 18. ПАТ «Брацлавське спеціалізоване підприємство «Агромаш»» 19. ПрАТ «Кальницьке СП «Агромаш»» 20. ПрАТ «Агромашкомплект» 21. ПрАТ «Рахнянське спеціалізоване підприємство «Агромаш»» 22. ПрАТ «Комсомольське спеціалізоване підприємство «Агромаш»» 23. ПрАТ «Вахнівське спеціалізоване підприємство «Агромаш»» 24. ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»» 25. ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»» 26. ВАТ «Липовецьке районне підприємство «Агромаш»» 27. ПАТ «Оратівське районне підприємство «Агромаш»» 28. ПрАТ «Томашпільське районне підприємство «Агромаш»» 29. ВАТ «Ямпільське районне підприємство «Агромаш»» 30. ПАТ «Вінницьке спеціалізоване підприємство «Ремтехсільмаш»»	1. ПАТ «Дашівський ремонтно-механічний завод» 2. ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод» 3. ПАТ «Барський машинобудівний завод» 4. ПрАТ «Вінницький дослідний завод» 5. ТОВ НВП «АСТОК» 6. ВАТ «Вінницький завод «Пневматика»» 7. ПАТ «Вінницький інструментальний завод» 8. ПрАТ «Автоелектроапаратура» 9. ПАТ «Екологія, комунальне обладнання (Турбівський машинобудівний завод)» 10. ПАТ «Вінницявтоспецобладнання» 11. ПАТ «М.-Подільський приладобудівний завод» 12. ДП «Вінницятрансприлад» 13. ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод» 14. ПАТ «Бершадський електротехнічний завод» 15. ЗАТ «Науково-виробнича фірма «Елекомс»» 16. ПрАТ «Вінницьке підприємство «Ремприлад»» 17. ВАТ «Термінал»

*Джерело: авторське дослідження за характеристиками діяльності згаданих підприємств*

Насамперед проведемо оцінювання фінансових результатів підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінниччини як результуючих показників діяльності в контексті валового прибутку, фінансового результату від операційної діяльності та фінансового результату від звичайної діяльності до оподаткування на підставі даних табл. 2.14. Групування підприємств сільськогосподарського машинобудування за окресленими показниками наведено у табл. 2.15.

Представлені результати у табл. 2.15 показують, що переважна більшість підприємств протягом 2008-2012 рр. отримувала валовий прибуток (більше 50% підприємств), і динаміка щодо цього показника була позитивною (за виключенням 2009 р., що слід пояснити наслідками фінансової кризи після осені 2008 р.).

Відносно інших видів фінансових результатів, то ситуація була менш привабливою, адже частка підприємств, які отримували фінансовий результат від операційної та звичайної діяльності до оподаткування, знаходилася в межах лише 25–42%, тобто більше половини підприємств функціонували збитково.

Водночас виробнича діяльність серед досліджуваних підприємств залишалася більш прибутковою, ніж інші види діяльності (фінансова, інвестиційна).

Загалом найбільш напруженим був 2009 р., за якого більше половини підприємств отримували збитки. При цьому слід відзначити, що, якщо після 2009 р. спостерігались позитивні тенденції щодо збільшення кількості прибуткових підприємств, то в 2012 р. тенденція стала протилежною – кількість таких підприємств зменшилася, і лише 25% підприємств отримали прибуток від звичайної діяльності.

Оцінювання фінансових результатів в розрізі окремих підприємств засвідчило про такі результати. Так, найбільш фінансово стабільними щодо отримання прибутку були ВАТ «Брацлав» та ПАТ «Барський машинобудівний завод», які протягом 2008-2012 рр. були прибутковими в розрізі всіх видів фінансових результатів. Найбільш негативні тенденції щодо фінансового розвитку спостерігалися у діяльності ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш».

Таблиця 2.14

## Фінансові результати підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької обл., тис. грн.

Найменування підприємства	Роки														
	2008			2009			2010			2011			2012		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1. ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод»	-152,0	-94,2	-98,0	16,6	-24,5	-27,4	10,4	-34,3	-38,6	214,8	-30,8	-35,7	175,9	-78,0	-78,0
2. ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»	-299,7	-53,8	-122,8	-129,6	-39,0	-126,6	-371,3	-218,2	-289,4	-161,1	-60,4	-110,1	46,6	-67,2	-67,2
3. ВАТ «Брацлав»	12383,0	6211,0	5745,0	6998,0	2817,0	2696,0	9058,0	3628,0	3347,0	5707,0	777,0	458,0	4895,0	1647,0	1261,0
4. ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»»	10,0	-25,0	-25,0	21,2	-24,3	-26,1	42,2	0,1	-12,0	77,9	19,0	-3,4	81,3	39,5	-3,8
5. ПрАТ «Уланівський Агромаш»	246,9	-1,3	-29,2	-168,8	-196,5	-184,5	251,9	86,8	-52,3	-13,0	-43,5	-21,0	-93,6	-111,5	-48,5
6. ПАТ «Хмільниксільмаш»	1705,0	147,0	141,0	-423,0	-1740,0	-1656,0	654,0	-1475,0	-1306,0	3200,0	725,0	766,0	963,0	-813,0	-813,0
7. ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»»	55,0	-291,0	-291,0	-221,5	-289,4	-330,5	-14,3	-81,4	-159,4	96,5	-95,9	-95,9	-18,0	-423,0	-164,0
8. ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»»	77,5	47,1	47,1	-10,5	-276,7	-293,4	168,1	-398,4	-398,4	209,3	-449,9	-449,9	229,8	-649,3	-662,1
9. ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»»	-213,0	-902,0	-770,0	-244,9	-140,3	-38,6	-205,0	-259,5	-81,0	-167,0	-161,7	-38,9	-188,4	-174,1	-182,1
10. ПАТ «Барський машинобудівний завод»	9292,0	2938,0	2557,0	7665,0	1901,0	1198,0	10258,0	3093,0	2271,0	10588,0	3189,0	2064,0	9464,0	3756,0	2800,0
11. ПрАТ «Агромашкомплект»	256,4	-64,4	-284,7	90,5	-36,1	-60,4	53,4	-5,4	-27,0	103,4	96,5	96,9	205,3	-17,9	-2,3
12. ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»	-497,9	-353,8	-166,5	1990,6	1457,4	524,0	1295,9	921,4	731,7	480,1	-13,4	-33,5	1040,5	830,0	2557,6

1 – валовий прибуток, 2 – фінансовий результат від операційної діяльності, 3 – фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування

Джерело: авторські дослідження за даними підприємств – об'єктів дослідження

Відносно інших підприємств, то слід відзначити, що ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод», ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод», ПрАТ «Уланівський Агромаш», ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»» також характеризуються достатньо важкою ситуацією щодо фінансового розвитку, і лише за окремі періоди на цих підприємствах вдавалося отримати прибуток. Натомість діяльність таких підприємств як: ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш», ПАТ «Хмільниксільмаш», ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»», ПрАТ «Агромашкомплект», ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»» супроводжувалася отримання прибутку.

Таблиця 2.15

**Групування підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької обл. за фінансовими результатами**

Роки	Питома вага групи підприємств у загальному підсумку, %					
	Група підприємств з рентабельною діяльністю			Група підприємств з нерентабельною діяльністю		
	за валовим прибутком (ВП)	за фінансовим результатом від операційної діяльності (ФР <sub>од</sub> )	за фінансовим результатом від звичайної діяльності до оподаткування (ФР <sub>зд</sub> )	за валовим прибутком (ВП)	за фінансовим результатом від операційної діяльності (ФР <sub>од</sub> )	за фінансовим результатом від звичайної діяльності до оподаткування (ФР <sub>зд</sub> )
2008	66,67	33,33	33,33	33,33	66,67	66,67
2009	50,00	25,00	25,00	50,00	75,00	75,00
2010	75,00	41,67	25,00	25,00	58,33	75,00
2011	75,00	41,67	33,33	25,00	58,33	66,67
2012	75,00	33,33	25,00	25,00	66,67	75,00
2009-2012 рр. – ВП	<i>ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод»</i>			2008 р. – ВП, 2008-2012 рр. – ФР <sub>од</sub> , ФР <sub>зд</sub>		
2012 р. – ВП	<i>ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»</i>			2008-2011 рр. – ВП, 2008-2012 рр. – ФР <sub>од</sub> , ФР <sub>зд</sub>		
2008-2012 рр. – ВП	<i>ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»»</i>				2008-2009 рр. – ФР <sub>од</sub> ,	
2010-2012 рр. – ФР <sub>од</sub>					2008-2012 рр. – ФР <sub>зд</sub>	
2008 р., 2010 р. – ВП	<i>ПрАТ «Уланівський Агромаш»</i>			2009 р., 2011-2012 рр. – ВП, 2008-2012 рр. – ФР <sub>зд</sub>		
2010р. – ФР <sub>од</sub>				2008-2009 рр., 2011-2012 рр. – ФР <sub>од</sub>		

2008 р., 2010-2012 рр. – ВП 2008 р., 2011 р. – ФР <sub>од</sub> , ФР <sub>зд</sub>	<i>ПАТ «Хмільниксільмаш»</i>	2009 р. – ВП, 2009-2010 рр., 2012 р. – ФР <sub>од</sub> , ФР <sub>зд</sub>
2008 р., 2011 р. – ВП	<i>ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»»</i>	2009-2010 рр., 2012 р. – ВП, 2008-2012 рр. – ФР <sub>од</sub> , ФР <sub>зд</sub>
2008 р., 2010-2012 рр. – ВП, 2008 р. – ФР <sub>од</sub> , ФР <sub>зд</sub>	<i>ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»»</i>	2009 р. – ВП, 2009-2012 рр. – ФР <sub>од</sub> , ФР <sub>зд</sub>
2008-2012 р. – ВП, 2011 р. – ФР <sub>од</sub> , ФР <sub>зд</sub>	<i>ПрАТ «Агромашкомплект»</i>	2008-2010 рр., 2012 р. – ФР <sub>од</sub> , ФР <sub>зд</sub>
2009-2012 рр. – ВП, 2009-2010 рр., 2012 р. – ФР <sub>од</sub> , ФР <sub>зд</sub>	<i>ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»</i>	2008 р. – ВП, 2008 р., 2011 р. – ФР <sub>од</sub> , ФР <sub>зд</sub>
<i>ВАТ «Брацлав»</i> <i>ПАТ «Барський машинобудівний завод»</i>	<i>ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»»</i>	

*Джерело: власні дослідження за даними підприємств – об'єктів дослідження*

Статистичною основою для детального аналізування соціально-економічних показників підприємств слугували дані табл. 2.16. Таке аналізування соціально-економічного стану діяльності підприємств вважали за доцільне здійснювати в розрізі показників, які узагальнюють соціальну, економічну та технічну складову, а саме: чисельність працівників, фонд оплати праці, загальний капітал, виручка від реалізації, чистий прибуток, рентабельність реалізованої продукції, рентабельність капіталу, коефіцієнт зносу (за даними табл. 2.16) (табл. 2.17).

Наведені результати у табл. 2.17 показують загалом про негативні тенденції у розвитку досліджуваних підприємств. Проте діяльність ПАТ «Барський машинобудівний завод» характеризується збільшенням усіх розрахованих показників, окрім чисельності працівників, рентабельності реалізованої продукції та рентабельності капіталу, що свідчить про розширення діяльності, але недостатнє забезпечення її ефективності. Такі підприємства як: ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод», ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод», ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»», ПрАТ «Уланівський Агромаш», ПАТ «Хмільниксільмаш», ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»», ВАТ «Брацлав», ПрАТ «Агромашкомплект», ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»» загалом характеризуються збільшенням загального капіталу і відповідно деякі із зазначених підприємств – збільшенням чистого прибутку, рентабельності продукції та капіталу; решта показників мали тенденцію до зменшення.

Таблиця 2.16

**Порівняльний аналіз показників діяльності підприємств  
сільськогосподарського машинобудування Вінницької області**

Показник	Роки					Відхилення, %		
	2008	2009	2010	2011	2012	2010 р. від 2008 р.	2012 р. від 2010 р.	2012 р. від 2008 р.
А	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. ПрАТ «Ладжинський ремонтно-механічний завод»</b>								
1. Чисельність працюючих, осіб	23	17	13	13	12	-5,0	-7,69	-47,83
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	242,0	92,7	167,5	268,4	261,6	-30,79	56,18	8,09
3. Вартість основних засобів, тис. грн.	2491,5	2476,8	2468,2	2463,7	2459,6	-0,94	-0,35	-1,28
4. Знос основних засобів, тис. грн.	1541,5	1578,1	1614,9	1651,3	1689,6	4,76	4,63	9,61
5. Власний капітал, тис. грн.	1045,0	981,8	948,8	911,7	854,8	-9,21	-9,91	-18,20
6. Загальний капітал, тис. грн.	1191,5	1082,4	972,6	936,3	876,9	-18,37	-9,84	-26,40
7. Виручка від реалізації, тис. грн.	617,0	452,9	376,7	664,7	512,6	-38,95	36,08	-16,92
8. Валовий прибуток/збиток, тис. грн.	-152,0	16,6	10,4	214,8	175,9	-106,8	1591,35	-215,72
9. Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	-98,0	-27,4	-38,6	-357	-78,0	-60,6	102,07	-20,41
10. Рентабельність реалізованої продукції, %	-24,64	3,58	2,76	32,33	34,32	-27,4	31,56	58,96
11. Рентабельність капіталу, %	-8,22	-2,53	-3,97	-3,81	-8,89	-4,25	-4,92	-0,67
12. Коефіцієнт зносу, %	61,87	63,72	65,43	67,03	68,69	3,56	3,26	6,82
<b>2. ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»</b>								
1. Чисельність працюючих, осіб	25	22	18	16	16	-28,0	-11,11	-36,0
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	148,3	113,4	136,6	147,2	181,3	-7,89	32,72	22,25
3. Вартість основних засобів, тис. грн.	3308,6	3279,7	3166,3	3059,9	2987,6	-4,30	-5,64	-9,70
4. Знос основних засобів, тис. грн.	2602,0	2564,9	2467,1	2385,8	2336,3	-5,18	-5,30	-10,21
5. Власний капітал, тис. грн.	803,6	677,6	466,3	260,7	168,2	-41,97	-63,93	-79,07
6. Загальний капітал, тис. грн.	1329,3	1428,5	1407,3	1306,2	1217,8	5,87	-13,47	-8,39
7. Виручка від реалізації, тис. грн.	300,4	75,8	61,4	234,1	444,3	-79,56	623,62	47,90
8. Валовий прибуток/збиток, тис. грн.	-299,7	-129,6	-371,3	-161,1	46,6	23,89	-112,55	-115,55
9. Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	-122,8	-129,2	-293,5	-117,7	-67,2	139,01	-77,10	-45,28
10. Рентабельність реалізованої продукції, %	-99,77	-170,98	-604,72	-68,82	10,49	-504,95	615,21	110,26
11. Рентабельність капіталу, %	-9,24	-9,04	-20,86	-9,01	-5,52	-11,62	15,34	3,72
12. Коефіцієнт зносу, %	78,64	78,21	77,92	77,97	78,19	-0,72	0,27	-0,45
<b>3. ВАТ «Брацлав»</b>								
1. Чисельність працюючих, осіб	344	336	326	335	288	-5,23	-11,66	-16,28
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	8003,8	6812,6	7870,3	6748,1	6213,5	-1,67	-21,05	-22,37
3. Вартість основних засобів, тис. грн.	13279,5	17730,5	31868,0	43086,5	44114,0	139,98	38,43	232,19
4. Знос основних засобів, тис. грн.	7358,0	8402,5	9906,5	11990,5	14476,5	34,64	46,13	96,75
5. Власний капітал, тис. грн.	12384,5	15640,5	17391,5	17422,0	17648,5	40,43	1,48	42,50
6. Загальний капітал, тис. грн.	18463,5	28610,0	45892,5	52357,5	48668,5	148,56	6,05	163,59
7. Виручка від реалізації, тис. грн.	59463,0	70172,0	98696,0	33039,0	27166,0	65,98	-72,48	-54,31
8. Валовий прибуток/збиток, тис. грн.	12383,0	6998,0	9058,0	5707,0	4895,0	-26,85	-45,96	-60,47
9. Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	4065,0	2022,0	1055,0	368,0	1139,0	-74,05	7,96	-71,98
10. Рентабельність реалізованої продукції, %	20,82	9,97	9,18	17,27	18,02	-11,64	8,84	-2,8
11. Рентабельність капіталу, %	22,02	7,07	2,29	0,70	2,34	-19,73	0,05	-19,68
12. Коефіцієнт зносу, %	55,41	47,39	31,09	27,83	32,82	-24,32	1,73	-22,59

A	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>4. ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»</b>								
1. Чисельність працюючих, осіб	7	6	6	6	6	-14,29	–	-14,29
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	38,2	43,2	44,5	46,9	46,4	16,49	4,27	21,47
3. Вартість основних засобів, тис. грн.	550,3	550,1	549,9	549,9	549,9	-0,07	–	-0,07
4. Знос основних засобів, тис. грн.	395,7	404,0	411,8	419,4	426,9	4,07	3,67	7,88
5. Власний капітал, тис. грн.	164,3	147,8	141,8	130,1	126,5	-13,69	-10,79	-23,01
6. Загальний капітал, тис. грн.	175,6	158,6	149,7	134,5	130,1	-14,75	-13,09	-25,91
7. Виручка від реалізації, тис. грн.	131,9	134,1	86,7	124,8	100,0	-34,27	15,34	-24,18
8. Валовий прибуток/збиток, тис. грн.	10,0	21,2	42,2	77,9	81,3	322,0	92,65	713,0
9. Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	-25,0	-26,1	-12,0	-3,4	-3,8	-52,0	-68,33	-84,8
10. Рентабельність реалізованої продукції, %	7,58	15,81	48,67	62,42	81,3	41,09	32,63	73,72
11. Рентабельність капіталу, %	-14,24	-16,46	-8,02	-2,53	-2,92	6,22	5,10	11,32
12. Коефіцієнт зносу, %	71,91	73,44	74,89	76,27	77,63	2,98	2,74	5,72
<b>5. ПрАТ «Уланівський Агромаш»</b>								
1. Чисельність працюючих, осіб	19	16	17	20	18	-10,53	5,88	-5,26
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	179,2	153,0	231,4	245,8	232,9	29,13	0,65	29,97
3. Вартість основних засобів, тис. грн.	1904,5	2105,5	2308,8	2370,9	2413,2	21,23	4,52	26,71
4. Знос основних засобів, тис. грн.	1447,8	1478,7	1546,7	1630,8	1677,4	6,83	8,45	15,86
5. Власний капітал, тис. грн.	858,9	751,8	710,6	751,1	716,4	-17,27	0,82	-16,59
6. Загальний капітал, тис. грн.	933,4	1091,1	1229,1	1170,7	1178,9	31,68	-4,08	26,30
7. Виручка від реалізації, тис. грн.	1579,0	535,7	291,9	1180,0	1386,2	84,86	-52,51	-12,21
8. Валовий прибуток/збиток, тис. грн.	246,9	-168,8	251,9	-13,0	-93,6	2,03	-345,5	-137,91
9. Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	-29,7	-184,5	-83,1	-21,0	-48,5	-179,79	34,6	63,29
10. Рентабельність реалізованої продукції, %	15,64	-31,51	8,63	-1,10	-6,75	-7,01	-15,38	-22,39
11. Рентабельність капіталу, %	-3,18	-16,91	-6,76	-1,79	-4,11	-3,58	2,65	-0,93
12. Коефіцієнт зносу, %	76,02	70,23	66,99	68,78	69,51	-9,03	2,52	-6,51
<b>6. ПАТ «Хмільниксільмаш»</b>								
1. Чисельність працюючих, осіб	43	52	78	97	95	81,39	21,79	120,93
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	650,0	636,8	1536,3	2842,8	1972,4	136,35	28,39	203,45
3. Вартість основних засобів, тис. грн.	12132,5	12162,5	12041,0	11910,0	15291,0	-0,75	26,99	26,03
4. Знос основних засобів, тис. грн.	9488,5	9709,5	9827,0	9799,5	9793,0	3,57	-0,35	3,21
5. Власний капітал, тис. грн.	12084,0	11300,0	9810,0	9514,5	9429,5	-18,82	-3,88	-21,97
6. Загальний капітал, тис. грн.	14713,0	13768,0	12743,0	13045,5	13455,0	-13,39	5,59	-8,55
7. Виручка від реалізації, тис. грн.	11902,0	4396,0	9395,0	12272,0	6634,0	-21,06	-29,39	-44,26
8. Валовий прибуток/збиток, тис. грн.	1705,0	-423,0	654,0	3200,0	963,0	-61,64	47,25	-43,52
9. Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	88,0	-1656,0	-1324,0	733,0	-903,0	-1604,55	-31,79	-1126,14
10. Рентабельність реалізованої продукції, %	14,33	-9,62	6,96	26,08	14,52	-7,37	108,62	0,19
11. Рентабельність капіталу, %	0,59	-12,03	-10,39	5,62	-6,71	-10,98	3,68	-7,3
12. Коефіцієнт зносу, %	78,21	79,83	81,61	82,28	64,04	3,4	-17,57	-14,17
<b>7. ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»»</b>								
1. Чисельність працюючих, осіб	34	26	21	19	14	-38,24	-33,33	-58,82
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	384,8	328,4	224,9	216,4	207,5	-41,55	-7,74	-46,08
3. Вартість основних засобів, тис. грн.	2975,0	2975,0	2975,0	2975,0	1075,0	–	-63,87	-63,87
4. Знос основних засобів, тис. грн.	1967,0	2041,1	2104,9	2157,7	933,5	7,01	-55,65	-52,54
5. Власний капітал, тис. грн.	1903,5	1592,8	1348,0	1220,6	1079,0	-29,18	-19,96	-43,31
6. Загальний капітал, тис. грн.	2264,0	1733,9	1406,5	1246,1	1099,5	-37,88	-21,83	-51,44
7. Виручка від реалізації, тис. грн.	1246,0	1160,2	509,6	465,8	181,0	-59,10	-64,48	-85,47
8. Валовий прибуток/збиток, тис. грн.	55,0	-221,5	-14,3	96,5	-18,0	-126,0	-25,87	-132,73
9. Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	-291,0	-330,5	-159,4	-95,9	-164,0	-45,22	2,89	-43,64
10. Рентабельність реалізованої продукції, %	4,41	-19,09	-2,81	20,72	-9,94	-7,22	-7,13	-14,35
11. Рентабельність капіталу, %	-12,85	-19,06	-11,33	-7,69	-14,92	1,52	-3,59	-2,07
12. Коефіцієнт зносу, %	66,12	68,61	70,75	72,52	86,84	4,63	16,09	20,72

Продовження табл. 2.16

A	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>8. ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»»</b>								
1. Чисельність працюючих, осіб	12	18	26	44	34	116,67	30,77	183,33
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	80,1	161,3	350,3	541,6	495,0	337,33	41,31	517,98
3. Вартість основних засобів, тис. грн.	2800,3	2850,5	2855,2	2852,2	2473,3	1,96	-13,38	-11,68
4. Знос основних засобів, тис. грн.	1713,1	1766,9	1824,9	1866,5	1687,0	6,53	-90,76	-90,15
5. Власний капітал, тис. грн.	2102,7	1970,7	1615,8	1175,7	2000,5	-23,16	23,81	-4,86
6. Загальний капітал, тис. грн.	2600,9	2696,9	2492,7	2052,7	3653,8	-4,16	46,58	40,48
7. Виручка від реалізації, тис. грн.	1867,0	1312,7	1907,1	1145,4	1292,0	2,15	-32,25	-30,79
8. Валовий прибуток/збиток, тис. грн.	77,5	-10,5	168,1	209,3	229,8	116,90	36,70	196,52
9. Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	29,4	-293,4	-416,5	-463,6	-676,0	-1516,67	62,30	-2399,32
10. Рентабельність реалізованої продукції, %	4,15	-0,79	8,81	18,27	17,79	4,66	8,98	13,64
11. Рентабельність капіталу, %	1,13	-10,88	-16,71	-22,58	-18,50	-17,84	-1,79	-19,63
12. Коефіцієнт зносу, %	61,18	61,99	63,91	65,44	68,21	2,73	4,30	7,03
<b>9. ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»»</b>								
1. Чисельність працюючих, осіб	51	25	25	12	8	-50,98	-68,00	-84,31
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	254,0	189,6	163,1	134,4	124,4	-35,79	-23,73	-51,02
3. Вартість основних засобів, тис. грн.	7625,0	7512,3	7380,1	7255,2	6514,1	-3,21	-11,73	-14,57
4. Знос основних засобів, тис. грн.	3508,5	3465,0	3411,8	3412,2	3192,2	-2,76	-6,44	-9,02
5. Власний капітал, тис. грн.	4769,0	4364,1	4304,3	4244,4	3363,5	-9,74	-21,86	-29,47
6. Загальний капітал, тис. грн.	4950,5	4499,3	4410,1	4318,5	3409,2	-10,92	-22,69	-31,13
7. Виручка від реалізації, тис. грн.	326,0	145,0	97,5	141,3	91,1	-70,09	-6,56	-72,06
8. Валовий прибуток/збиток, тис. грн.	-213,0	-244,9	-205,0	-167,0	-188,4	-3,76	-8,09	-11,55
9. Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	-770,0	-38,6	-81,0	-38,9	-182,1	-89,48	-124,81	-76,35
10. Рентабельність реалізованої продукції, %	-65,34	-168,89	-210,26	-118,19	-206,81	-144,92	3,45	-141,47
11. Рентабельність капіталу, %	-15,55	-0,86	-1,84	-0,90	-5,34	13,71	-3,5	10,21
12. Коефіцієнт зносу, %	46,01	46,12	46,23	47,03	49,00	0,22	2,77	2,99
<b>10. ПАТ «Барський машинобудівний завод»</b>								
1. Чисельність працюючих, осіб	625	556	567	534	474	-9,28	-16,40	-24,16
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	7303,8	8695,0	11061,4	11826,0	10987,5	51,45	-0,67	50,44
3. Вартість основних засобів, тис. грн.	34185,5	34465,5	35416,0	36387,0	35669,0	3,59	0,71	4,34
4. Знос основних засобів, тис. грн.	22184,5	23608,5	24779,0	25738,0	24992,5	11,69	0,86	12,66
5. Власний капітал, тис. грн.	33188,0	34528,0	35667,0	37108,5	38225,0	7,47	7,17	15,18
6. Загальний капітал, тис. грн.	38541,0	40880,5	43721,5	49168,0	50404,0	13,44	15,28	30,78
7. Виручка від реалізації, тис. грн.	65915,0	53412,0	69483,0	74949,0	81530,0	5,41	17,34	23,69
8. Валовий прибуток/збиток, тис. грн.	9292,0	7665,0	10258,0	10588,0	9464,0	10,39	-7,74	1,85
9. Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	1800,0	774,0	1504,0	1379,0	1952,0	-16,44	29,79	8,44
10. Рентабельність реалізованої продукції, %	14,09	14,35	14,76	14,13	11,61	0,67	-3,15	-2,48
11. Рентабельність капіталу, %	4,67	1,89	3,44	2,80	3,87	-1,23	0,43	-0,8
12. Коефіцієнт зносу, %	64,89	68,49	69,97	70,73	70,07	5,08	0,1	5,18
<b>11. ПАТ «Агромашкомплект»</b>								
1. Чисельність працюючих, осіб	17	7	7	7	7	-58,82	-	-58,82
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	154,6	74,7	82,2	103,1	112,8	-46,83	37,23	-27,04
3. Вартість основних засобів, тис. грн.	1497,9	1624,9	1562,0	1465,7	15676,2	64,1	903,59	946,55
4. Знос основних засобів, тис. грн.	856,5	931,3	935,9	926,2	12063,4	9,27	1188,96	1308,45
5. Власний капітал, тис. грн.	336,3	162,7	118,9	153,9	3306,8	-64,59	2681,16	883,19
6. Загальний капітал, тис. грн.	1209,2	1154,8	1025,2	1002,3	4150,6	-15,22	304,86	243,25
7. Виручка від реалізації, тис. грн.	822,7	357,8	256,3	245,8	460,7	-68,85	79,75	-44,00
8. Валовий прибуток/збиток, тис. грн.	256,4	90,5	53,4	103,4	205,3	-79,17	284,46	-19,93
9. Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	-286,5	-60,6	-27,0	96,9	-2,3	-90,58	-91,48	-99,19
10. Рентабельність реалізованої продукції, %	31,17	25,29	20,83	42,07	44,56	-10,34	23,73	13,39
11. Рентабельність капіталу, %	-23,69	-5,25	-2,63	9,67	-0,06	21,06	2,57	23,63
12. Коефіцієнт зносу, %	57,18	57,31	59,92	63,19	76,95	2,74	17,03	19,77



А	1	2	3	4	5	6	7	8
12. ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»								
1. Чисельність працюючих, осіб	52	43	38	26	35	-26,92	-7,89	-32,69
2. Фонд оплати праці, тис. грн.	725,1	356,8	452,6	514,8	489,4	-37,58	8,13	-32,51
3. Вартість основних засобів, тис. грн.	4481,0	5082,5	5472,2	5550,3	6205,4	22,12	13,39	38,48
4. Знос основних засобів, тис. грн.	2599,4	2767,3	2974,7	3179,7	3372,2	14,44	13,36	29,73
5. Власний капітал, тис. грн.	3952,6	4117,9	4739,6	5076,0	6390,6	19,91	34,83	61,68
6. Загальний капітал, тис. грн.	6089,7	6194,8	6776,7	8322,7	11078,6	11,28	63,48	81,92
7. Виручка від реалізації, тис. грн.	4021,0	5165,9	3461,4	4317,6	4721,1	-13,92	36,39	17,41
8. Валовий прибуток/збиток, тис. грн.	-497,9	1990,6	1295,9	480,1	1040,5	-360,27	-19,71	-308,98
9. Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	-192,2	522,8	720,5	-47,6	2557,6	-474,87	254,98	-1430,69
10. Рентабельність реалізованої продукції, %	-12,38	38,53	37,44	11,12	22,04	49,82	-15,4	34,42
11. Рентабельність капіталу, %	-3,16	8,44	10,63	-0,57	23,09	13,79	12,46	26,25
12. Коефіцієнт зносу, %	58,01	54,45	54,36	57,29	54,34	-3,65	-0,02	-3,67

*Джерело: авторське аналізування за даними підприємств – об'єктів дослідження*

Діяльність підприємств ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»» та ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»» характеризувалося зменшенням усіх показників; на фоні зазначеного зростає коефіцієнт зносу, збільшення якого, зрозуміло, свідчить про негативні зміни.

Узагальнюючи виявлені тенденції по всіх підприємствах провели групування підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінниччини за показниками розвитку (рис. 2.12). Проведене групування засвідчило, що позитивні тенденції соціально-економічного розвитку характерні для значно меншої кількості підприємств серед досліджуваних, а саме лише на 16,7% підприємств спостерігається збільшення чисельності та чистого прибутку, на 33,3% підприємств – зменшення зношеності за рахунок оновлення основних засобів та на 50% підприємств – збільшення загального капіталу.

Показники оцінювання соціально-економічної ефективності діяльності підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької області наведено у табл. 2.18. Наведені показники свідчать, що найбільший рівень середньорічної заробітної плати було зафіксовано на ПАТ «Хмільниксільмаш», ВАТ «Брацлав» та ПАТ «Барський машинобудівний завод». Водночас на цих підприємствах спостерігається і найвищий рівень продуктивності праці. Достатньо високий рівень продуктивності праці слід відзначити і на ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»», хоча рівень середньорічної заробітної плати на даному підприємстві був істотно нижчим.

Таблиця 2.17

**Соціально-економічні показники діяльності підприємств  
сільськогосподарського машинобудування Вінницької області**

Підприємства	Показники									
	Чисельність працюючих, осіб	Фонд оплати праці, тис. грн.	Загальний капітал, тис. грн.	Виручка від реалізації, тис. грн.	Валовий прибуток/збиток, тис.	Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	Рентабельність реалізованої продукції, %	Рентабельність капіталу, %	Коефіцієнт зносу, %	
<b>1. ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод»</b>										
Тенденція зміни показників 2012 р. від 2008 р., %	-47,83	8,09	-26,40	-16,92	-215,72	-20,41	58,96	-0,67	6,82	
2012 р.	12	261,6	876,9	512,6	175,9	-78,0	34,32	-8,89	68,69	
<b>2. ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»</b>										
Тенденція зміни показників 2012 р. від 2008 р., %	-36,0	22,25	-8,39	47,90	-115,55	-45,28	110,26	3,72	-0,45	
2012 р.	16	181,3	1217,8	444,3	46,6	-67,2	10,49	-5,52	78,19	
<b>3. ВАТ «Брацлав»</b>										
Тенденція зміни показників 2012 р. від 2008 р., %	-16,28	-22,37	163,59	-54,31	-60,47	-71,98	-2,80	-19,68	-22,59	
2012 р.	288	6213,5	48668,5	27166,0	4895,0	1139,0	18,02	2,34	32,82	
<b>4. ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»»</b>										
Тенденція зміни показників 2012 р. від 2008 р., %	-14,29	21,47	-25,91	-24,18	713,0	-84,8	73,72	11,32	5,72	
2012 р.	6	46,4	130,1	100,0	81,3	-3,8	81,3	-2,92	77,63	
<b>5. ПрАТ «Уланівський Агромаш»</b>										
Тенденція зміни показників 2012 р. від 2008 р., %	-5,26	29,97	26,30	-12,21	-137,91	63,29	-22,39	-0,93	-6,51	
2012 р.	18	232,9	1178,9	1386,2	-93,6	-48,5	-6,75	-4,11	69,51	
<b>6. ПАТ «Хмільниксільмаш»</b>										
Тенденція зміни показників 2012 р. від 2008 р., %	120,93	203,45	-8,55	-44,26	-43,52	-1126,14	0,19	-7,3	-14,17	
2012 р.	95	1972,4	13455,0	6634,0	963,0	-903,0	14,52	-6,71	64,04	
<b>7. ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»»</b>										
Тенденція зміни показників 2012 р. від 2008 р., %	-58,82	-46,08	-51,44	-85,47	-132,73	-43,64	-14,35	-2,07	20,72	
2012 р.	14	207,5	1099,5	181,0	-18,0	-164,0	-9,94	-14,92	86,84	
<b>8. ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»»</b>										
Тенденція зміни показників 2012 р. від 2008 р., %	183,33	517,98	40,48	-30,79	196,52	-2399,32	13,64	-19,63	7,03	
2012 р.	34	495,0	3653,8	1292,0	229,8	-676,0	17,79	-18,5	68,21	
<b>9. ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»»</b>										
Тенденція зміни показників 2012 р. від 2008 р., %	-84,31	-51,02	-31,13	-72,06	-11,55	-76,35	-141,47	10,21	2,99	
2012 р.	8	124,4	3409,2	91,1	-188,4	-182,1	-206,81	-5,34	49,0	
<b>10. ПАТ «Барський машинобудівний завод»</b>										
Тенденція зміни показників 2012 р. від 2008 р., %	-24,16	50,44	30,78	23,69	1,85	8,44	-2,48	-0,8	5,18	
2012 р.	474	10987,5	50404,0	81530,0	9464,0	1952,0	11,61	3,87	70,07	

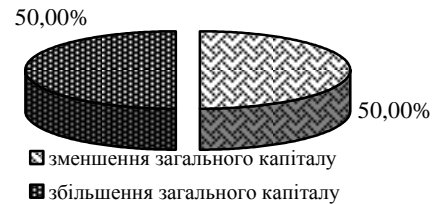
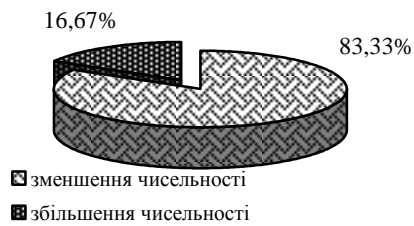
11. ПрАТ «Агромашкомплект»									
Тенденція зміни показників 2012 р. від 2008 р., %	-58,82	-27,04	243,25	-44,0	-19,93	-99,19	13,39	23,63	19,77
2012 р.	7	112,8	4150,6	460,7	205,3	-2,3	44,56	-0,06	76,95
12. ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»									
Тенденція зміни показників 2012 р. від 2008 р., %	-32,69	-32,51	81,92	17,41	-308,98	-1430,69	34,42	26,25	-3,67
2012 р.	35	489,4	11078,6	4721,1	1040,5	2557,6	22,04	23,09	54,34

*Джерело: авторське аналізування за даними підприємств – об'єктів дослідження*

Для аналізування соціально-економічної ефективності діяльності підприємств було обрано такі показники: середньорічна заробітна плата, продуктивність праці, індекс чисельності, індекс середньорічної заробітної плати, індекс продуктивності праці та коефіцієнт випередження, який показує перевищення індексу продуктивності праці над індексом середньорічної заробітної плати. Ці показники, на наш погляд, надають більш комплексне уявлення як про загальний стан підприємства, так і про рівень вмотивованості працівників та їх віддачу як безпосередній економічний фактор у діяльності підприємства.

Слід особливо підкреслити, що на більшості підприємствах сільськогосподарського машинобудування спостерігався незначний рівень середньої заробітної плати і постійне зменшення кількості працівників. При цьому. Як показали результати дослідження, рівень продуктивності праці в основному корелював із рівнем середньої заробітної плати. Доцільно відзначити, що на ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»» спостерігався найменший рівень середньої заробітної плати, проте не найменший рівень продуктивності праці. Водночас на ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»» та ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»» мав місце найменший рівень продуктивності праці при одному із найнижчих рівнів заробітної плати.

## Тенденції соціально-економічного розвитку Вінницької області протягом 2008-2013 рр.



Динаміка чисельності працівників підприємств

Динаміка загального капіталу



Динаміка чистого прибутку

Динаміка зношеності основних засобів

**Рис. 2.12. Групування підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької обл. за показниками розвитку (% підприємств)**

*Джерело: розроблено авторами з даних табл. 2.16*

Аналізування зазначених показників та їх співвідношення за коефіцієнтом випередження, який більш комплексно характеризує соціально-економічну ефективність діяльності підприємств, засвідчило, що на 2012 р. значення даного коефіцієнта вище за 1,0 (що характеризує соціально-економічну ефективність діяльності) спостерігалось на таких підприємствах: ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод», ПрАТ «Уланівський Агромаш», ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш», ПАТ «Барський машинобудівний завод», ПрАТ «Агромашкомплект», ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш».

Таблиця 2.18

**Показники соціально-економічної ефективності діяльності підприємств  
сільськогосподарського машинобудування Вінницької області**

Показники	Роки				
	2008	2009	2010	2011	2012
<b>1.ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод»</b>					
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	10,52	5,45	12,88	20,65	21,80
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	26,83	26,64	28,98	51,13	42,72
Індекс чисельності	1,09	0,74	0,76	1,00	0,92
Індекс середньорічної заробітної плати	1,03	0,52	2,36	3,93	1,06
Індекс продуктивності праці	1,19	0,99	1,09	1,76	0,84
Коефіцієнт випередження	1,16	1,90	0,46	0,45	0,79
<b>2. ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»</b>					
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	5,93	5,15	7,59	9,20	11,33
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	12,02	3,45	3,41	14,63	27,77
Індекс чисельності	1,00	0,88	0,82	0,89	1,00
Індекс середньорічної заробітної плати	1,29	0,87	1,47	1,21	1,23
Індекс продуктивності праці	1,32	0,29	0,99	4,29	1,89
Коефіцієнт випередження	1,02	0,33	0,67	3,55	1,54
<b>3. ВАТ «Брацлав»</b>					
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	23,27	20,28	24,14	20,14	21,57
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	172,86	208,85	302,75	98,62	94,33
Індекс чисельності	1,01	0,98	0,97	1,03	0,86
Індекс середньорічної заробітної плати	1,29	0,87	1,19	0,83	1,07
Індекс продуктивності праці	1,69	1,21	1,45	0,33	0,96
Коефіцієнт випередження	1,31	1,39	1,22	0,39	0,89
<b>4. ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»»</b>					
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	5,46	7,20	7,42	7,82	7,73
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	18,84	22,35	14,45	20,80	16,67
Індекс чисельності	1,00	0,86	1,00	1,00	1,00
Індекс середньорічної заробітної плати	0,92	1,32	1,03	1,05	0,99
Індекс продуктивності праці	1,06	1,19	0,65	1,44	0,80
Коефіцієнт випередження	1,15	0,90	0,63	1,37	0,81

5. ПрАТ «Уланівський Агромаш»					
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	9,43	9,56	13,61	12,29	12,94
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	83,11	33,48	171,71	59,00	77,01
Індекс чисельності	1,00	0,84	1,06	1,18	0,90
Індекс середньорічної заробітної плати	0,94	1,01	1,42	0,90	1,05
Індекс продуктивності праці	0,90	0,40	5,13	0,34	1,31
Коефіцієнт випередження	0,96	0,39	3,61	0,38	1,25
6. ПАТ «Хмільниксільмаш»					
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	15,12	12,25	19,69	29,31	20,76
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	276,79	84,54	120,45	126,52	69,83
Індекс чисельності	0,93	1,21	1,50	1,24	0,98
Індекс середньорічної заробітної плати	1,26	0,81	1,61	1,49	0,71
Індекс продуктивності праці	0,98	0,31	1,42	1,05	0,55
Коефіцієнт випередження	0,78	0,38	0,88	0,70	0,77
7. ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»»					
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	11,32	12,63	10,71	11,39	14,82
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	36,65	44,62	24,27	24,52	12,93
Індекс чисельності	0,74	0,76	0,81	0,90	0,74
Індекс середньорічної заробітної плати	1,06	1,12	0,85	1,06	1,30
Індекс продуктивності праці	0,59	1,22	0,54	1,01	0,53
Коефіцієнт випередження	0,56	1,09	0,64	0,95	0,41
8. ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»»					
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	6,68	8,96	13,47	12,31	14,56
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	155,58	72,93	73,35	26,03	38,00
Індекс чисельності	0,86	1,50	1,44	1,69	0,77
Індекс середньорічної заробітної плати	0,90	1,34	1,50	0,91	1,18
Індекс продуктивності праці	4,76	0,47	1,01	0,35	1,46
Коефіцієнт випередження	5,29	0,35	0,67	0,38	1,24
9. ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»»					
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	4,98	7,58	6,52	11,20	15,55
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	6,39	5,80	3,90	11,78	11,39
Індекс чисельності	1,00	0,49	1,00	0,48	0,67

Продовження табл. 2.18

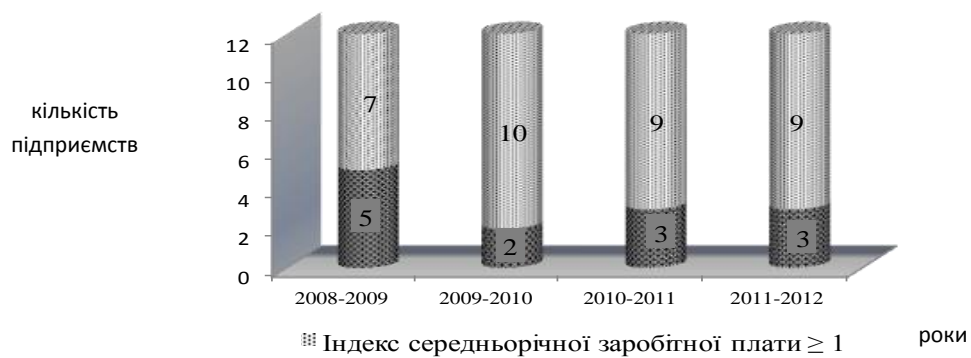
Індекс середньорічної заробітної плати	0,79	1,52	0,86	1,72	1,39
Індекс продуктивності праці	0,66	0,91	0,67	3,02	0,97
Коефіцієнт випередження	0,84	0,59	0,78	1,76	0,69
10. ПАТ «Барський машинобудівний завод»					
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	11,69	15,64	19,51	22,15	23,18
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	105,46	96,06	122,54	140,35	172,00
Індекс чисельності	0,87	0,89	1,02	0,94	0,89
Індекс середньорічної заробітної плати	0,95	1,34	1,25	1,14	1,05
Індекс продуктивності праці	1,86	0,91	1,28	1,15	1,23
Коефіцієнт випередження	1,96	0,68	1,02	1,01	1,17
11. ПрАТ «Агромашкомплект»					
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	9,09	10,67	11,74	14,73	16,11
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	48,39	51,11	36,61	35,11	65,81
Індекс чисельності	0,77	0,41	1,00	1,00	1,00
Індекс середньорічної заробітної плати	0,82	1,17	1,10	1,25	1,09
Індекс продуктивності праці	0,78	1,06	0,72	0,96	1,87
Коефіцієнт випередження	0,95	0,91	0,65	0,77	1,72
12. ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»					
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	13,94	8,29	11,91	19,80	13,98
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	77,33	120,14	91,09	166,06	134,89
Індекс чисельності	0,76	0,83	0,88	0,68	1,35
Індекс середньорічної заробітної плати	1,56	0,59	1,44	1,66	0,71
Індекс продуктивності праці	2,62	1,55	0,76	1,82	0,81
Коефіцієнт випередження	1,68	2,63	0,53	1,09	1,14

*Джерело: авторські дослідження за даними вказаних підприємств – об'єктів дослідження*

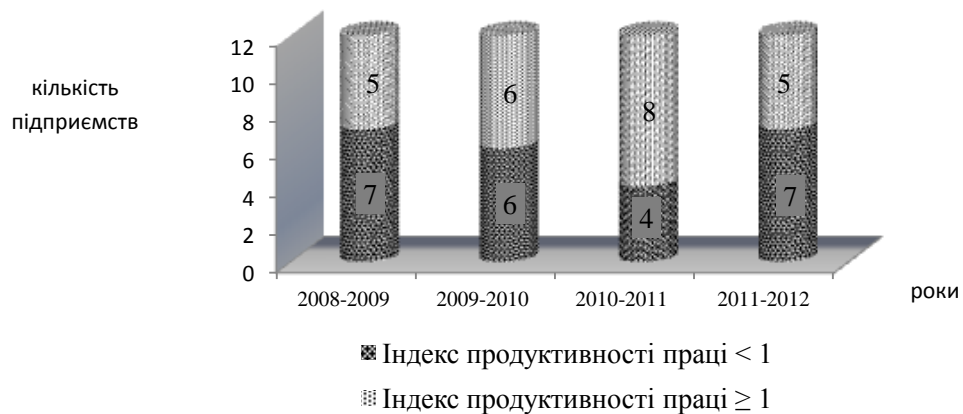
Узагальнюючи виявлені тенденції, в процесі досліджень було здійснено групування підприємств щодо динаміки чисельності працівників, середньорічної заробітної плати, продуктивності праці (рис. 2.13).



а)



б)



в)

**Рис. 2.13. Групування підприємств сільськогосподарського машинобудування за зміною показників соціально-економічної ефективності їх діяльності а) чисельності працівників; б) середньорічної заробітної плати; в) продуктивності праці**

*Джерело: розроблено авторами з даних табл. 2.8*



Як видно з рис. 2.13 (а), найбільше зменшення чисельності працівників спостерігалось протягом 2008-2009 рр. – на 10 підприємствах та протягом 2011-2012 рр. – на 8 підприємствах. Протягом 2009-2011 рр. зменшення цього показника було стабільним і спостерігалось на 5 підприємствах.

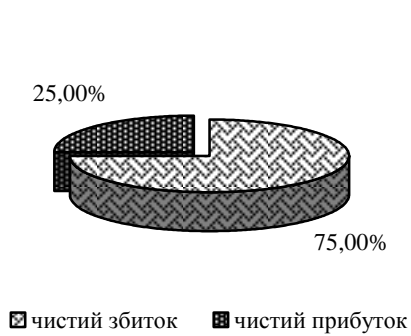
Групування підприємств відносно зміни середньорічної заробітної плати показало, що протягом 2008-2009 рр. на 5 із 12 підприємств заробітна плата зменшувалась, що, напевно, стало наслідком фінансової кризи 2008 р. Надалі кількість таких підприємств зменшилась і на 2012 р. зазначене було характерним для 3 підприємств.

Аналогічні залежності спостерігалися відносно зміни продуктивності праці, а також щодо чисельності працівників. Відтак найбільш негативні тенденції спостерігались саме протягом 2008-2009 рр. та 2011-2012 рр., що обумовлює несприятливі загалом прогнози подальшого розвитку підприємств галузі.

З огляду на проведений аналіз щодо розвитку та сучасного соціально-економічного стану на 2012 р., було здійснено також групування підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької обл. за основними економічними та соціальними показниками, що наведено на рис. 2.14. За представленими результатами групування слід відзначити, що чистий прибуток отримували лише на 25% підприємств, тоді як на решті – діяльність була збитковою. Це підкреслює значні фінансові труднощі, характерні для підприємств сільськогосподарського машинобудування.

Окрім цього, на 75% підприємств чисельність працівників була меншою 50 осіб, що показує незначну потужність переважної більшості підприємств сільськогосподарського машинобудування. Водночас, не зважаючи на переважне збільшення середньорічної заробітної плати, на 25% підприємств розмір середньорічної заробітної плати був меншим, аніж мінімальної річної заробітної плати (13 248 грн.), тоді як на інших 75% підприємств – менше середньорічної заробітної плати по Вінницькій області (29 341 грн.). Це підкреслює негативний зміст ситуації надзвичайно низького рівня оплати праці на підприємствах сільськогосподарського машинобудування. Слід також відзначити, що, окрім зазначених проблемних напрямків розвитку, зношеність основних засобів на підприємствах галузі регіону була дуже високою - на 75% підприємств основні засоби були зношені більше ніж на 60%.

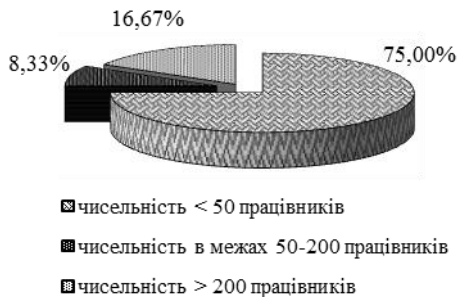
*Соціально-економічний стан підприємств  
сільськогосподарського машинобудування  
Вінницької області на 2012 р.*



Чистий прибуток



Середньорічна заробітна плата



Чисельність працівників



Зношеність основних засобів підприємств

**Рис. 2.14. Групування підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької обл. за показниками соціально-економічного стану (% підприємств)**

*Джерело: розроблено автором з даних табл. 2.7-2.8*

Одним із найважливіших індикаторів соціалізації економічного розвитку підприємства, на думку авторів, є співвідношення між економічною ефективністю господарювання підприємства та розміром заробітної плати динаміці зазначених показників. Так, за кризових умов, нетривалий період на підприємстві може бути виправданою практика економії витрат, у т.ч. за рахунок оплати праці. З іншого боку, зростання оплати праці (в абсолютному вимірі чи як частка у загальних витратах по підприємству) повинно мати економічне обґрунтування – наприклад, співвідноситься із темпами продуктивності праці, іншими економічними показниками. Проте, якщо така економія носить характер окремої довготривалої стратегії розвитку підприємства, то це слід розглядати як безпосередній процес деструктуризації соціальних функцій, яке закономірно матиме негативні економічні наслідки. У цьому контексті згортання соціальних функцій на підприємстві – *асоціалізація* – має безпосередній зв'язок із марксистським політекономічним тлумаченням процесу посилення експлуатації працівників. Саме тому адекватний опис загальної моделі розвитку підприємства, його поведінки, зокрема щодо реалізації соціальних функцій потребує, як вважаємо, відслідковування взаємозв'язку між показниками економічної ефективності і динамікою оплати праці.

На прикладі підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької області загальні тенденції зміни рентабельності і частки оплати праці за період досліджень – 2009-2013 рр. – відображено у табл. 2.19. Як бачимо, загальний тренд полягав у поступовому збільшенні як рентабельності, так і частки оплати праці в середньому по досліджуваних підприємствах, а також через структуру підприємств за групами даних показників. Так, частка збиткових підприємств і підприємств, де оплата праці була найменшою, усталено зменшувалася. Все це вказує на слабкі тенденції загального покращення стану підприємств.

Таким чином, сукупність представлених вище даних та їх аналітичне інтерпретування дозволяють стверджувати про переважно негативні тенденції розвитку підприємств сільськогосподарського машинобудування, а також про наявність безпосереднього і тісного зв'язку соціальних і економічних показників, у т.ч. їх взаємообумовленість. Таке твердження представляється концептуальним при описі відповідних закономірностей та моделей, що наведено у 3 розділі монографії.

Таблиця 2.19

**Групування підприємств сільськогосподарського машинобудування  
Вінницької області\* за показниками рентабельності та частки витрат на  
оплату праці**

Показник	Рік	Групи підприємств за рентабельністю				Середній показник по підприємствах галузі	
		I збиткові	II 0-5%	III 6-15%	IV більше 15%		
Підприємств у групі, частка (%) до загальної кількості	2009	28,0	30,0	27,0	15	5,3	
	2010	25,0	33,0	29,0	13,0	7,8	
	2011	22,0	29,0	33,0	16,0	8,5	
	2012	25,0	35,0	33,0	7,0	6,9	
	2013	19,0	25,0	33,0	23,0	11,0	
			Групи підприємств за часткою витрат на оплату праці у структурі загальних витрат, %				Середній показник по підприємствах галузі
		Рік	I менше 10%	II 10-15%	III 16-25%	IV більше 25%	
		2009	4,0	28,0	58,0	10,0	17,0
		2010	3,0	25,0	57,0	15,0	18,0
		2011	-	25,0	55,0	20,0	16,3
	2012	-	25,0	55,0	20,0	19,0	
	2013	-	23,0	53,0	24,0	19,5	

Примітка: \* - аналізувалися 47 підприємств області, для яких с.-г. машинобудування було основним і додатковим видом діяльності за переліком у табл. 2.13 монографії

*Джерело: за даними підприємств – об'єктів дослідження*

## 2.4. Основні тенденції соціалізації економічного розвитку підприємств сільськогосподарського машинобудування

Головний вектор змін у діяльності типового вітчизняного виробничого підприємства, у т.ч. підприємств сільськогосподарського машинобудування, в процесі ринкового реформування полягав, як вважаємо, у зміні пріоритетів між економічними і соціальними функціями (рис. 2.15). У колишньому СРСР роль соціальних функцій була істотно вищою і мала певний автономний статус, обумовлений політичними аспектами макроекономічної системи. Тобто безпосередньо від економічних показників підприємства такі функції не залежали. Натомість впродовж 90-х рр. XX ст. і надалі головну роль почали відігравати критерії і показники економічної ефективності, де остання тлумачилася з позицій ринковий критеріїв того типу недосконалої конкуренції, який сформувався в країн з транзитивною економікою.

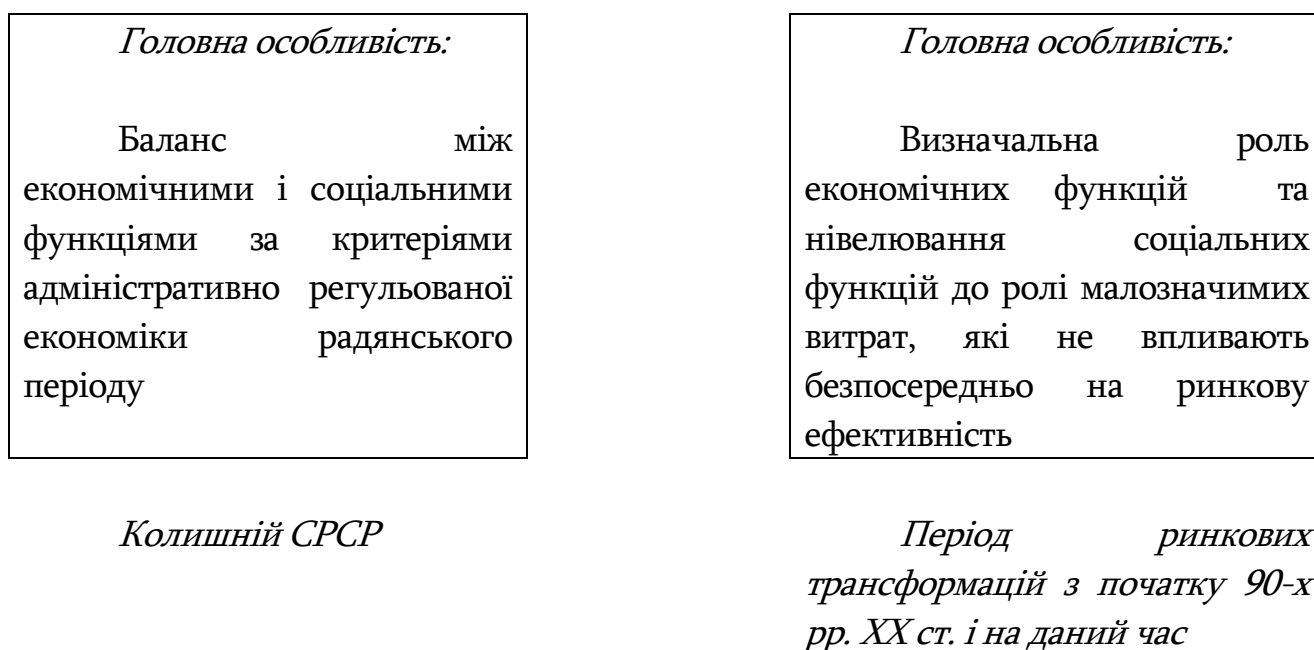


Рис. 2.15. Зміни умов та функціональних пріоритетів діяльності вітчизняних підприємств в процесі ринкового реформування

*Джерело: авторська розробка*

Такі зміни, маючи предметом принципи функціональної діяльності пересічного підприємства, в свою чергу можуть розглядатися у полі загальної дискусії про ефективність ринкових реформ в Україні. На рис. 2.16 відображено конфліктуотворюючу невідповідність між очікуваннями (цілями) реформ та їх наслідками.

<i>Очікування від реформ</i>	<i>Негативні наслідки</i>	<i>Позитивні наслідки</i>
<p>Зростання добробуту населення, якості життя;</p> <p>підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки;</p> <p>поліпшення економічних показників підприємств</p>	<p>Зменшення чисельності працівників;</p> <p>банкрутство значної частини підприємств;</p> <p>погіршення економічних показників значної частини підприємств та галузі зокрема.</p> <p>- погіршення загалом конкурентоспроможності галузі та різке погіршення конкурентоспроможності значної (більшої) частини машинобудівних підприємств</p>	<p>Підвищення соціально-економічних показників підприємств, ефективності їх функціонування підприємств та системи управління тієї групи підприємств, які змогли адаптуватися до ринкових умов</p>

Рис. 2.16. Очікування та наслідки ринкового реформування у галузі сільськогосподарського машинобудування Вінниччини

*Джерело: авторська розробка*

Висновки, зроблені у даному випадку, було сформульовано на основі результатів аналізування матеріалу підрозділів 2.1-2.2, викладених вище, а також даних з діяльності підприємств – об'єктів дослідження. На думку авторів, стан галузі в цілому в результаті ринкового реформування погіршився, в ряді випадків – катастрофічно (з класичній літературі з теорії державного регулювання [225] в даному разі може бути запозиченим термін «провали ринку»). Про позитивні наслідки можна стверджувати лише щодо дуже обмеженого переліку підприємств. Звідси можна зробити більш загальні висновки про формування неефективного ринку та типу недосконалої конкуренції в цілому, де супутніми факторами подібних «провалів» стали неефективне управління підприємствами сільськогосподарського машинобудування в нових ринкових умовах, різке зростання ролі опортуністичної моделі поведінки економічних агентів із домінуючою часткою економічної влади у сфері діяльності машинобудівних підприємств, насамперед власників підприємств, описане у [105], неефективна політика державного регулювання розвитку галузі і т.д.

На практиці це мало наступну картину. Як свідчать дані табл. 2.20, кількість машинобудівних підприємств по області за період 1990-2013 рр. скоротилося із 57 до 44 або на 23%, кількість працюючих – з 117 тис. осіб до менше 8,0 тис. або на 93%, частка галузі у структурі обсягів реалізованої промислової продукції по області – втричі, і це за умови загального скорочення обсягів виробництва. Можна також стверджувати про зменшення прибутковості основної (виробничої) діяльності у галузі у 10 разів – з 60,3 до 6,0 %.

Таким чином, загальні негативні зміни полягали у різкому погіршенні економічних показників і – як наслідок – випереджаючому за темпами скороченні чисельності персоналу. Це підтверджує висновок про те, що економічна криза у галузі насамперед торкнулася соціальних аспектів діяльності підприємств. При цьому, не зважаючи на вказані катастрофічні за темпами соціально-економічні дисфункції, динаміка чисельності підприємств у галузі була більш стабільною, їх зменшення склало всього 23%.

Якщо розглядати зазначені тенденції стосовно конкретних підприємств машинобудування Вінницької області, то слід зазначити, що негативні тенденції розвитку даних об'єктів у кількісному оцінюванні були практично ідентичними (табл. 2.21).

**Загальний стан машинобудування Вінницької області за період 1991-2013 рр.**

Показник	1991 р.	2013 р.
1. Кількість МБП	57	44
2. Кількість працюючих, тис. осіб	116,8	7,9*
3. Частка галузі у структурі обсягів реалізованої промислової продукції по області, %	20,1	6,5
4. Рентабельність продукції машинобудування, %	60,3	5,9

*\* - за умови неповного робочого дня*

*Джерело: авторські дослідження з використанням статистичних даних по Вінницькій області*

До таких тенденцій слід віднести зменшення чисельності персоналу (на прикладі підприємств – об'єктів дослідження це зменшення становило в межах від 50 до 97%), скорочення обсягів виробництва – на 47-89%; закриття чи вибуття (припинення виробничої діяльності у машинобудуванні) підприємств із галузі (табл. 2.21).

Аналізування різноманітних літературних джерел та результати особистих спостережень авторів сформували уявлення про те, що до факторів, які були першопричинами зазначеного і, очевидно, будуть посилювати негативні дисфункції у тривалому періоді функціонування економіки України, є недосконалість ринку і відповідного типу конкуренції, відсутність інституційних, інфраструктурних та поведінкових умов, характерних для цивілізованого ринку, різке зростання невизначеності та ризиків функціонування підприємств, а також негативні наслідки глобалізаційних процесів, у т.ч. економічно невиправдана інтеграція вітчизняної економіки до світових ринків.



**Негативні тенденції розвитку машинобудівних підприємств  
Вінницької області**

Критерії змін	Характеристика змін в діяльності підприємств протягом 1991-2013 рр.
1	2
<b>Зменшення чисельності персоналу</b>	ПАТ «Хмільниксільмаш» – на 67% ПАТ «Вінницький завод Будмаш» – на 52% ПрАТ «Ладжинський ремонтно-механічний завод – на 75% ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод» – на 73 % ПАТ «М.-Подільський маш.будівний з-д ім. С.М. Кірова» – на 68% ПрАТ «Вороновицьке спец. підприємство Агромаш» – на 77% ПрАТ «Уланівський Агромаш» – на 95% ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»» – на 83% ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»» – на 72% ПрАТ «Кальницьке СП «Агромаш» – на 94% ПрАТ «Агромашкомплект» – на 78% ПрАТ «Рахнянське спец. підприємство «Агромаш»» – на 85% ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»» – на 79% ПАТ «М.-Подільський приладобудівний завод» – на 78%
<b>Скорочення обсягів виробництва</b>	ПАТ «Хмільниксільмаш» – на 59 % ПАТ «Вінницький завод Будмаш» – на 64% ПрАТ «Ладжинський ремонтно-механічний завод – на 58% ПрАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод» – на 86 % ПАТ «М.-Подільський маш.будівний завод ім. С.М. Кірова» – на 76% ПрАТ «Вороновицьке спеціалізоване підприємство «Агромаш» – на 87% ПрАТ «Уланівський Агромаш» – на 79% ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»» – на 65% ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»» – на 89% ПрАТ «Кальницьке СП «Агромаш» – на 68% ПРАТ «Агромашкомплект» – на 89% ПрАТ «Рахнянське спеціалізоване підприємство «Агромаш»» – на 73% ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»» – на 69% ПАТ «Могилів-Подільський приладобудівний завод» – на 48%
<b>Закриття підприємств</b>	ВАТ «Джуринський машинобудівний завод» – в 2010 р. ВАТ «Вінницький завод тракторних агрегатів» – в 2009 р. ВАТ «Термінал» – в 2010 р.

1	2
<b>Вибуття з галузі</b>	ПАТ «Бершадське районне підприємство «Агромаш»» – в 2009 р. ВАТ «Чечельницьке районне підприємство «Агромаш»» – в 2009 р. ПАТ «Брацлавське спец.підприємство «Агромаш»» – в 2009 р. ПрАТ «Вахнівське спеціалізоване підприємство «Агромаш»» – в 2009 р. ВАТ «Липовецьке районне підприємство «Агромаш»» – в 2009 р. ПАТ «Оратівське районне підприємство «Агромаш»» – в 2009 р. ПрАТ «Томашпільське районне підприємство «Агромаш»» – в 2009 р. ВАТ «Ямпільське районне підприємство «Агромаш»» – в 2009 р. ПАТ «Вінницьке спец.підприємство «Ремтехсільмаш»» – в 2009 р. ВАТ «Завод «Автоелектроапаратура»» – в 2009 р.

*Джерело: авторські дослідження за даними зазначених підприємств*

Результати опису зазначених проблем регіонального рівня, отримані автором монографії, корелюють із даними, наведеними у науковій літературі. Так, за даними [154-156], спад виробництва у 90-х рр. ХХ ст. спричинив скорочення кількості робочих місць та розрив у відтворенні кваліфікованих кадрів як масове явище, яке знайшло своє відображення насамперед у промисловості, виробничій сфері України загалом. Все це у сукупності погіршило умови функціонування насамперед промислових підприємств, при чому як щодо економічних, так і соціальних складових.

Негативну ситуацію на даний час підтверджують статистичні дані: зокрема за підсумками 2013 р. більше 6% працівників підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінниччини (від їх середньооблікової чисельності) мали нарахування у межах мінімальної заробітної плати. Професійним навчанням на підприємствах в Україні за підсумками 2013 р. було охоплено не більше 10% від облікової кількості штатних працівників, тоді як у Вінницькій області цей показник становив 1,3%, тоді як близько 20% персоналу працювала в умовах, які не відповідали санітарно-гігієнічним нормам.

Соціальні характеристики сучасних вітчизняних промислових підприємств відрізняє умови наймання і форм зайнятості персоналу. Так, достатньо поширеним залишається неповна зайнятість персоналу. Для власників підприємств це дозволяє не тільки знизити загальні витрати на персонал, але і витрати на професійне навчання за рахунок залучення вже підготовлених робітників.

На промислових підприємствах Вінниччини у відпустках з ініціативи адміністрації знаходилося у 2013 р. майже 31% від загальної чисельності робітників, а в галузях сільськогосподарського машинобудування – до 50% персоналу. За результатами дослідження ситуації на підприємствах - об'єктах дослідження до 25% робітників працювали у режимі неповного робочого дня (тижня).

На цих підприємствах було зафіксовано високий показник плинності кадрів. Так, коефіцієнт плинності керівників і спеціалістів у 2013 р. був у межах від 43% до 65%, т.ч. головних – від 17% до 22%. В середньому по галузі цей показник щодо персоналу становив близько 70%, тоді як на окремих підприємствах досягав 95%.

За даним форма статистичної звітності «Звіт з праці» (форма №1-ПВ) (квартальна) – розділ VIII виділено в окрему форму статистичного спостереження №1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили», по Вінницькій області рівень витрат на професійне навчання в середньому по підприємствах машинобудування у 2013 р. склав 0,11% усіх витрат на персонал або близько 0,65 грн. на одного робітника за місяць. При цьому більше ніж на половині таких підприємств таких витрат просто не зафіксовано. Тому, очевидно, процеси професійного навчання на даний час по галузі є практично згорнутими.

В процесі дослідження визначено, що на вітчизняних підприємствах, навіть якщо і проводиться підвищення кваліфікації, то це практично ніяк не було пов'язано із зростанням доходів працівників. У більшості випадків єдиним стимулом для продовження навчання і підвищення кваліфікації працівника реально залишалося забезпечення його зайнятості. В умовах жорсткої конкуренції на ринку праці та скорочення чисельності зайнятих у промисловості, працівники змушені освоювати суміжні роботи і підвищувати кваліфікацію при збільшенні обсягу виконуваних робіт, щоб мати вищі гарантії зайнятості на підприємстві. Дана ситуація у сукупності із всіма соціально-економічними показниками, що характеризують стан вітчизняної промисловості, яскраво свідчить про посилення експлуатації працівників у марксистському визначенні цього терміну. Саме це слід вважати «асоціальною функцією», яка за своєю сутністю є альтернативною до соціальних функцій. Узагальнюючи, асоціалізація розвитку підприємств машинобудування України полягає у зменшенні обсягів суспільно потрібного виробництва товарів і послуг, зменшення кількості працівників, зниження технологічності і наукоємності виробничих процесів, скорочення обсягів податкових відрахувань, зменшення участі підприємств у житті місцевих громад, і саме головне, зменшення частки

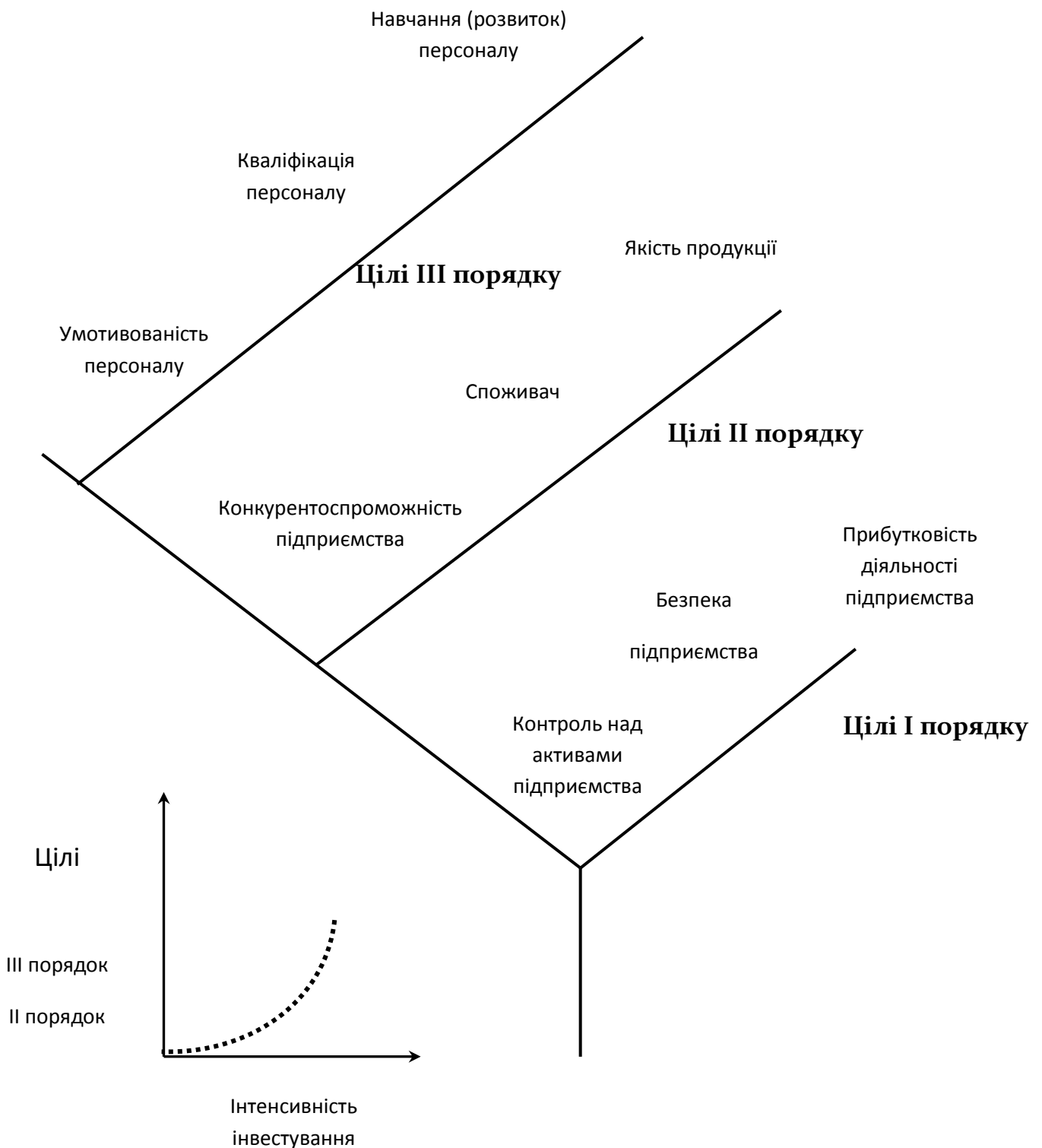
реальної заробітної плати, при чому у темпах, які є вищими за скорочення обсягів виробництва.

Слід відзначити, що опис процесів згорання соціальних функцій потребує розгляду з позицій структуризації окремих характеристик загальної системи управління підприємством. Так, реальна ситуація щодо опису детермінантних факторів, які дійсно формують модель поведінки власників підприємств, свідчить про практично повне нівелювання ролі соціальних функцій при плануванні та управлінні діяльністю підприємств. Інформація на рис. 2.17 свідчить про логіку ранжування пріоритетів при здійсненні управлінських рішень керівниками. Така інформація була систематизована в результаті інтерв'ювання 2 власників, 4 директорів та 7 головних спеціалістів підприємств, що виступали безпосередніми об'єктами дослідження.

Як показало інтерв'ювання, віддзеркалення таких пріоритетів (а такі, на думку авторів монографії, обумовлюють послідовність цілей та задач управління, і, звідси, свідчать про зміни його суті) може бути представленим у вигляді 3-ярусної композиційної ієрархії, де найважливішими були цілі I порядку, найменш важливими відповідно – III порядку.

Так, найбільш пріоритетними виявилися мотиви збереження контролю над активами підприємства, його безпеки (дуже часто респондентами зазначене асоціювалося як синоніми), а вже потім прибутковість діяльності. Надалі пріоритетами в управлінні були цілі забезпечення конкурентоспроможності підприємства, запитів споживача, якості продукції. І лише потім управлінські рішення враховують пріоритети соціальних активів підприємства у вигляді персоналу – його умотивованість, кваліфікацію, навчання і т.д. Така ієрархія описує сутність як самого процесу інвестування ресурсів (їх розподілу) підприємства, а також загальної ідеології моделі поведінки підприємства, де фактор мотивів власника представляється головним.

Таким чином, на практиці найбільша частка ресурсів у діяльності підприємств спрямовуватиметься не на конструктивний розвиток, виправданий в соціально-економічному контексті, а на захист права власності у невизначеному і ворожому за своєю сутністю середовищі. Слід особливо підкреслити, що зазначена ситуація спостерігалася на підприємствах різного рівня ефективності і типу (моделі) поведінки. Тобто навіть на самому ефективному підприємстві соціальні функції залишалися при ресурсному розподілі зовсім не головним і навіть не основним пріоритетом.



**Рис. 2.17. Дерево пріоритетів керівників сучасних вітчизняних промислових підприємств**

*Джерело: авторська розробка (за результатами експертних опитувань керівників і вищого менеджменту підприємств – об'єктів дослідження)*

Таке ранжування, як вважаємо, є свідченням спотвореного ринкового середовища, в якому функціонують переважна більшість вітчизняних підприємств галузі. Економічні мотивації ключових агентів сучасного інституту вітчизняного промислового підприємства в розумінні збалансування інтересів їх персоніфікованих представників є безпосереднім продуктом особливого варіанту трансформації корпоративних відносин в Україні, який являв собою безумовно асоціальний варіант. Саме зазначене, а не особисті мотиви індивідумів, що є власниками підприємств, примушують останніх головну увагу приділяти збереженню контролю над підприємствами, а не тим аспектам діяльності підприємств, які можуть бути легалізованими до існуючих суспільних стандартів і які розглядаються у монографії як саме соціальні функції різного порядку – максимізація обсягів виробництва суспільно необхідних товарів та послуг, кількості робочих місць, їх якості та ін.

Зміст мотивації в її практичному трактуванні полягає у можливості адекватно трактувати поведінкову модель. Саме мотивація розглядається з точки зору того, що ж змушує спрямовувати зусилля на досягнення бажаних результатів. Звідси визначення того, що дійсно мотивуватиме власників і керівників підприємств до забезпечення розвитку підприємств з найбільш можливим врахуванням соціальних функцій, полягає в площині факторів, що апріорі є економічними за своїм змістом. Очевидно, питання того, чи існує здатність раціонально створеної організаційної структури у вигляді сучасного виробничого підприємства захищати соціальні функції і в той же час не протидіяти процесу максимізації ринкової ефективності, є актуальним для України і зберігатиме таку ще достатньо тривалий період. З іншого боку потребує відповіді і у теоретичному, і у практичному плані питання того, чи ринкова максимізація ринкової ефективності може не протирічити соціальним функціям та відповідним мотивам.

Як показали результати авторського дослідження стану системи управління на підприємства – об'єктах дослідження, зокрема, щодо відповідності такої системи до критеріїв ефективної реалізації соціальних функцій, основні недоліки управління соціальними функціями в межах найбільш поширених функціональних організаційних структур управління на цих підприємствах полягали у наступному:

1. Відсутність центру (формалізованого чи ні) управління соціальними функціями. Як правило, функціональні підрозділи виконують щоденні типові операції, тому вказаним специфічним проектам увага належною мірою не приділяється. Звідси великий рівень ймовірності конфлікту інтересів у функціональних підрозділах, що і було зафіксовано при інтерв'юванні керівників і спеціалістів.

2. Слабкі взаємозв'язки між окремими функціональними підрозділами в межах ієрархічної організації, що різко обмежує результативність менеджменту.

3. Як правило, у разі здійснення таких проектів має місце виконання окремими функціональними виконавцями окремих робіт, а не проекту в цілому.

4. Недостатній та часто асиметричний обмін інформацією між структурними підрозділами, а також сприйняття проектних цілей як другорядних порівняно із повсякденними функціональними.

5. Слабка мотивація виконавців соціально орієнтованих проектів як за другорядну роботу, не пов'язану із основним видом діяльності і професійним та службовим зростанням; відсутність корпоративних норм, які б сприяли усвідомленню важливості проектів та відповідальності за його виконання.

6. Випадки, коли інноваційно-інвестиційні проекти реалізовувалися без врахування змін соціальних функцій, що проявлялося у невиправданому обмеженні ресурсів на підвищення умотивованості персоналу, заходів на покращення іміджу підприємства, благодійних заходів і т.д.

Зазначені недоліки, на думку авторів, слід розглядати як безпосередній фактор, який обмежує результативність і ефективність менеджменту та функціонування підприємства загалом. За гіпотезою досліджень, низький рівень реалізації соціальних функцій на підприємствах об'єктивно породжує підвищену конфліктність. В зв'язку з цим в процесі досліджень було акцентовано увагу на сукупності конфліктуотворювальних факторів, пов'язаних із реалізацією на досліджуваних підприємствах соціальних функцій. До таких факторів були віднесені:

1. Відсутність взаємоузгодженості винагороди із діяльністю, що реально призводить до зростання продуктивності праці і ефективності підприємства в цілому.

2. Відсутність систематизованої залежності між заробітною платою та покращенням стану підприємства.

3. Невиправданий перенос важеля управління якістю на окремі групи агентів підприємства: насамперед на середню ланку управління (фаховий менеджмент) чи безпосередньо на персонал.

4. Вирішення окремих цілей підприємства у сфері політики розвитку за рахунок інтересів персоналу (понаднормове залучення персоналу, ускладнення змісту роботи і т.д.).

5. Відсутність початкової фінансової бази на підприємствах для реалізації соціально орієнтованих програм розвитку та неможливості забезпечити додаткові, пов'язані із цим витрати.

Щодо узагальнення обох вище зазначених тез, то в процесі здійснення досліджень було відзначено пряму кореляцію між фінансово-економічним станом підприємства та наявністю (характерністю) недоліків системи управління та впливом конфліктуотворювальних факторів. Це дозволило зробити висновок про наявність взаємозв'язку між економічним станом підприємства, системою управління та ступенем реалізації соціальних функцій (детальний опис зазначеного детально представлений у монографії далі).

Слід окремо зазначити, що інформаційна база даних для формування належного моніторингу за станом та ступенем реалізації соціальних функцій є загалом доступною, практично вся така інформація може бути отримана із звітності підприємств (табл. 2.22).

Окремим результатом інтерпретації цього висновку стало розроблення методичного підходу до оцінювання рівня соціальних функцій на універсальному підприємстві, а також узгодження можливих управлінських рішень в залежності від зазначеного рівня (табл. 2.23).

Узагальнення відомостей про зміст та критерії диференціювання рівня соціальних функцій на підприємстві, основних недоліків системи управління та сукупності конфліктуотворювальних факторів, пов'язаних із такими недоліками, дозволили ідентифікувати основні проблеми, що постають на шляху формування ефективної системи реалізації соціальних функцій на репрезентативному підприємстві (табл. 2.24).



Таблиця 2.22

**Показники оцінювання соціальних функцій та інформаційні джерела отримання даних про їх значення**

Показники	Інформаційні джерела отримання даних
Обсяг товарної та валової продукції	Звіт про виробництво промислової продукції (робіт, послуг), Форма №1-П
Чистий дохід від реалізації продукції	Звіт про фінансові результати, Форма №2, р. 2000
Чистий прибуток/ збиток	Звіт про фінансові результати, Форма №2, р. 2350/2355
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	Звіт про фінансові результати, Форма №2, р. 2050
Адміністративні витрати	Звіт про фінансові результати, Форма №2, р. 2130
Обсяг реалізованої продукції	Звіт про економічні показники за видами економічної діяльності, Форма №1-ПЕ
Штатна чисельність працівників	Звіт з праці, Форма №1-ПВ
Середньоспискова чисельність працівників	Звіт з праці, Форма №1-ПВ; Звіт про економічні показники за видами економічної діяльності, Форма 1-ПЕ
Облікова чисельність керівників, фахівців, службовців, основних робітників, допоміжних працівників	Штатний розклад
Кількість звільнених та прийнятих на роботу працівників	Накази про звільнення та зарахування; Звіт з праці; Форма 1-ПВ; Звіти про прийнятих та фактичне вивільнення працівників
Фонди основної та додаткової заробітної плати працівників	Звіт з праці; Форма 1-ПВ
Середня заробітна плата на підприємстві	Звіт з праці; Форма 1-ПВ
Витрати на оплату праці	Звіт про фінансові результати, Форма №2, р. 2505
Відрахування на соціальні заходи	Звіт про фінансові результати, Форма №2, р. 2510
Витрати на підвищення кваліфікації працівників	Кошториси, бюджети

*Джерело: авторська розробка*

Таким чином, вище викладене дозволяє зробити висновки про те, що на ефективність реалізації соціальних функцій підприємства безпосередньо впливають фактори макро- і мікроекономічного рівня, які

стосуються усіх сфер і аспектів існування соціуму і обумовлюють тим самим рівень якості життя в цілому. Глобалізація та інтернаціоналізація економіки, поява нових вимог до соціалізації при цьому, специфіка міжнародного поділу праці зумовлюють актуалізацію питання соціальних функцій бізнесу і окремого підприємства в Україні.

Однак, в результаті ринкових перетворень відбулася руйнація традиційної системи цінностей і мотивації праці. Продовжує залишатися дуже гострою ситуація на ринку праці в Україні, що пов'язано з високою питомою вагою безробітних осіб кваліфікованої праці та значною невідповідністю з професійно-кваліфікаційної точки зору між пропозицією робочої сили і попитом на неї. У великому масштабі зберігається приховане безробіття, в умовах недосконалого ринку відбувається знецінення національної робочої сили і відтік кваліфікованої робочої сили. Усі ці чинники сприяють погіршенню реалізації соціальних функцій вітчизняних підприємств.

#### *2.4.1. Узгодження організаційної легітимізації та ефективності як основа управління соціальними функціями підприємств*

Ринкове реформування в Україні зумовило значні зміни в економічних механізмах розвитку підприємств. Якщо за адміністративно регульованої економіки соціалістичного типу колишнього СРСР заходи по розвитку підприємств, у т.ч. соціальному, були переважно директивно-планового характеру, на даний момент така діяльність все більше входить у конфліктний характер з існуючими ринковими нормами та, відповідно, умовами, в яких функціонують підприємства. На це накладається специфіка окремих ринків, де ринок продукції сільськогосподарського машинобудування представляється здебільшого несприятливим для вітчизняного товаровиробника. Внаслідок цього, як вже відзначалося, переважаючою тенденцією щодо підприємств зазначеної галузі є виживання і згортання їх соціальних функцій за умов, коли державне регулювання таких функцій і відповідного розвитку підприємств залишається мінімальною і не носить безпосередньої позитивної функціональної ролі.

**Оцінка рівня соціальних функцій на підприємстві і пропоновані можливі управлінські рішення залежно від фактичного значення інтегрального показника оцінювання**

Діапазон значень	Рівень СФ	Пропоновані управлінські рішення
[0-0,2)	<i>Незадовільний рівень</i> Практично повне ігнорування соціальних критеріїв та показників в управлінні діяльністю підприємства	Повна реорганізація процесу формування системи управління СФ та загальної системи управління підприємством
[0,2-0,4)	<i>Рівень нижче середнього</i> Спостерігається слабе узгодження між собою та з параметрами зовнішнього середовища соціальних і економічних критеріїв та показників, низький рівень обґрунтованості та збалансованості розвитку підприємства за соціальними критеріями та показниками	Впровадження «критичних» удосконалень із розробкою подальшої програми реорганізації системи управління СФ на підприємстві
[0,4-0,6)	<i>Середній рівень</i> Спостерігаються періодичні ініціативи керівництва враховувати соціальні критерії і показники в управлінні підприємством; плануються епізодичні заходи щодо зниження відповідних ризиків	Виділення основних сфер удосконалень та розробка програми дій у цій сфері
[0,6-0,8)	<i>Рівень вище середнього</i> Соціальні критерії і показники загалом враховуються при плануванні економічного розвитку підприємства; розроблена і здійснюється відповідна система моніторингу; здійснюється прогнозування та реагування на відповідні ризики	Концентрація на зміні неефективних складових системи управління
[0,8-1,0]	<i>Високий рівень</i> Соціальні та економічні критерії і показники адекватно узгоджені між собою та з параметрами зовнішнього середовища, обґрунтовані, збалансовані, підтримують обрану та легалізовану підприємством модель поведінки та розвитку, спрямовані на зростання потенціалу підприємства; зазначене має чітку економічну ефективність	Підтримка існуючої системи управління з врахуванням змін зовнішнього середовища

*Джерело: авторські дослідження на основі обстеження підприємств – об'єктів дослідження*

Узагальнюючи, особливість ситуації в Україні зумовлена такими факторами: 1) низьким рівнем корпоративної культури, фінансовою та економічною слабкістю бізнесу/підприємств; 2) негативна (у більшості випадків) оцінка діяльності бізнесу з боку суспільства і держави; 3) трансформація суспільних цінностей, у першу чергу щодо ролі фактору приватної власності та підприємництва; 4) низькою якістю відповідного вітчизняного законодавства; 5) закритість українського бізнесу перед суспільством/місцевими громадами; 6) низький рівень усвідомлення суспільством ролі бізнесу; 7) відсутність інформації та досвіду та ін. З іншого боку, слід визнати факт в цілому негативного відношення до бізнесу, успішність якого пов'язується у суспільстві за рахунок втрат з боку інших. Саме тому навіть потенційно діяльність підприємств і бізнесу загалом, що має ознаки соціальної відповідальності, буде сприймається суспільством як належне.

*Таблиця 2.24*

**Проблеми, що постають на шляху формування ефективної системи реалізації соціальними функціями підприємств – об'єктів дослідження**

Проблема	Рекомендації по усуненню
1	2
Відсутність загальної концепції розвитку підприємства на основі реалізації СФ; відсутність чітко сформульованих цілей соціального менеджменту, низький рівень коригованості та еластичності планів соціально-економічного розвитку	Розроблення стратегії розвитку та її декларативна регламентація; удосконалення стратегічного планування, використання сучасних методик постановки цілей, їх структуризації в розрізі підрозділів підприємства
Неузгодженість між функціональними підрозділами та рівнями управління, відсутність налагодженої системи передачі інформації, моніторингу та її аналізування в організації; відсутність налагодженого зворотного зв'язку на підприємстві	Налагодження комунікацій між підрозділами, виявлення точок асиметрії інформації та невиконання функцій, загальне та сфокусоване удосконалення процесів; формування системи зворотного зв'язку через побудову оптимальних каналів комунікації, мотивацію персоналу, чітку організацію планового процесу і т.д.

Продовження табл. 2.24

1	2
Відсутність планування у сфері СФ та альтернативного планування	Введення обов'язкового планування і оцінювання резервів, а також обов'язкового планування альтернативних способів досягнення поставлених задач
Відсутність кореляції розроблених економічних планів із наявними на підприємстві ресурсами та соціальними активами, труднощі у визначенні потреби в поточних ресурсах та активах; невідповідність бюджетів і кошторисів на здійснення СФ розробленим економічним планам або повна їх відсутність	Удосконалення системи матеріально-технічного і кадрового забезпечення, налагодження зв'язків між службами забезпечення і плановими службами; розробка бюджетів та забезпечення їх взаємозв'язку із відповідними типами планів
Недостатнє використання сучасних інформаційних технологій у системі та процесах управління СФ	Інформатизація управлінської діяльності із введенням практики оцінювання соціально-економічної ефективності такої діяльності
Відсутність реального впровадження, декларативність планових завдань	Введення обов'язкового впровадження планів у виробництво
Низький рівень мотивації персоналу та недостатній рівень підготовки кадрів	Розробка системи заходів із мотивації персоналу, прив'язка оплати праці до рівня виконання планових завдань у сфері СФ; організування процесів навчання та підвищення кваліфікації персоналу, побудова ефективної системи рекрутингу
Відсутність як такої системи планування розвитку підприємства з врахуванням соціальних критеріїв і показників. Планування відбувається від конкретного замовлення і спрямовано тільки на виробничі процеси	Реінжиніринг системи управління із визначенням пріоритетних (прибуткових) напрямів з врахуванням соціальних критеріїв і показників, і вже після цього підкріпленням оптимізованих процесів відповідною системою економічних планів

*Джерело: авторські дослідження на основі обстеження підприємств – об'єктів дослідження*

Досвід економічно розвинутих країн свідчить про можливість збереження промислово-виробничими підприємствами соціальних функцій на достатньо високому рівні. Такі стратегії розвитку передбачають специфічну мобілізацію і використання локальних ресурсів підприємств та агентів, що є їхніми реципієнтами.

В зв'язку з цим вирішення аналогічної проблеми в Україні потребує відповіді на питання, які економічні стимули здатні забезпечити реалізацію соціальних функцій підприємствами в умовах ринку, що по суті своїй має водночас і безпосередню суспільну корисність. Вище у монографії (розділ 1) було здійснено аналізування сукупності аспектів, що визначають проблему відсутності мотивів економічної поведінки агентів та підприємств щодо можливості гармонізації цих мотивів із соціальними інтересами.

На думку В.Валентинова [226], дане питання знаходиться у площині дискусії про роль альтруїстичної мотивації економічної поведінки. За результатами досліджень, представлених у [227-233], окреслено, що економічна теорія пояснює явище альтруїзму через взаємопов'язаність індивідуальних функцій корисності (т.з. «зовнішні ефекти у споживанні»), або ж т.з. «психічного доходу від про соціальної поведінки», або через наявність непрямих особистих вигод від здійснення про соціальної діяльності. Така позиція передбачає дві полярні версії: 1) соціальні функції – це достатньо витратні заходи, які заохочуються інституційними правилами, але не мають економічної ефективності; 2) такі функції не просто можуть сприяти підвищенню економічної ефективності, але й є бути однозначно тлумачним фактором у моделі такої ефективності.

Слід прийняти до уваги доведення Д.Мейером, В.Роуненом та ін. [230-231] того факту, що цілі організаційної легітимності і економічної (що розуміємо як ринкову) ефективності у багатьох випадках не тільки не пов'язані, але й можуть передбачати несумісні стратегії поведінки. Як було показано у попередніх розділах даної монографії, це не просто має яскраве підтвердження з досвіду функціонування пострадянських підприємств, але й перетворилося на серйозну проблему їх розвитку та забезпечення прийнятної ефективності свого функціонування.

Методологічне вирішення задачі подолання такої несумісності може, в свою чергу, будуватися на висновках, зроблених у [226] про те, що саме наявність непрямих вигод може розглядатися як концептуальна основа для пояснення ефекту надання суспільних благ з боку суб'єктів господарської діяльності.

Позиція ґрунтувалася на концепції взаємозв'язку між ступенем реалізації соціальних функцій підприємств та організаційною легітимізацією підприємств. Під організаційною легітимізацією розумівся процес визначення суспільного уявлення про корисність діяльності конкретних підприємств, що означає у кінцевому результаті ступінь їх визнання та підтримання з боку суспільства (держави, уряду, громади і т.п.). Як вважається [226], поняття організаційної легітимності впливає з понять соціальної легітимності, відповідних соціальних цінностей та дій, а також з відповідних правил та законів. За [228, 232], організаційна легітимність визначається як статус організації, який надається зацікавленими особами. На важливості такого статусу наголошено у працях [227, 230-231]. Звідси робиться висновок про те, що організаційна легітимність є основною рушійною силою ринкового інституту бенчмаркінгу, що є основою постійного вдосконалення організації за рахунок вивчення передових методів бізнесу.

Таким чином, інституційне середовище типового сучасного вітчизняного виробничого підприємства потенційно містить важливі елементи впливу на ефективність функціонування підприємства через формування суспільних уявлень про організаційну легітимність самого підприємства. Звідси організаційна поведінка, що є орієнтованою на забезпечення бажаного ступеня організаційної легітимності, є потенційно сумісною із суспільними та приватним і інтересами, але за обов'язкової умови наявності певного балансу між соціально-економічними критеріями і показниками розвитку підприємства. Це обумовлено, в числі інших, і тим фактом, що потреба в організаційній легітимізації залежить передусім від ступеня його розуміння та визнання серед груп економічних агентів, що мають безпосередні власні інтереси в процесах соціально-економічного розвитку підприємства.

Світовий та національний досвід ринкового реформування свідчить, що у ринковій економіці державне регулювання не може вирішити проблему соціальної функціональності підприємств (фірм), навіть надаючи чіткі сигнали до стимулювання певних соціальних критеріїв, наприклад через особливості оподаткування, регламентації діяльності підприємств, регулювання трудового законодавства та ін. Роль таких сигналів можна визнати лише як опосередковану. Таким чином, просторове поле вирішення проблеми низького рівня соціальних функцій бізнесу охоплює перш за все бізнес-середовище мікро- (підприємства) та макро- (стан ринків) рівнів. Звідси головним завданням вирішення означеної проблеми є формування належних стимулів до соціальних функцій, де водночас будуть знайдені взаємоузгоджені критерії та відповідні пріоритети розвитку

щодо ринкових та соціальних аспектів. Натомість оцінювання розвитку підприємства за відсутності такої взаємоузгодженості, тобто за окремими – ринковими і соціальними – критеріями концептуально (методологічно) і методично не має сенсу.

На нашу думку, згадана взаємоузгодженість логічно впливає із факту наявності та ступеня розвитку певної множини інституційних елементів, вмонтованих в організацію/простір, що розглядається. В практичному контексті це означає наявність факту, коли ефективність організації буде дійсно залежати більшою чи меншою мірою від соціальних функцій та згаданих інституційних елементів. Як стверджується [226, 233], суспільне сприйняття організаційної легітимності може існувати у тій мірі, в якій відповідні норми та цінності є достатньо інституціоналізованими, тобто інтегрованими у середовище, де функціонує підприємство.

У такій постановці питання існує безпосередній методичний підтекст, а саме: фактори ефективності соціальних функцій мають у більшості своїй довготривалий ефект. Який важко прогнозувати і який має високу ступінь ризикованості насамперед щодо вирогідності такого ефекту. З іншого боку, методично відсутні засоби оцінювання ефектів, обумовлених впливом поведінки, яка, у свою чергу, зумовлена організаційною легітимністю, а не економічною ефективністю: важко обчислити економічну значимість факторів доступу до ринків, інвестицій, грантів, політичного захисту, суспільного схвалення чи засудження поведінки фірми та ін.

Таким чином, зазначене обумовлює необхідність завдання узгодження різних типів поведінки – насамперед таких, що побудовані на економічній та інституційній ефективності. Звідси потрібно довести, що головний економічний вигравш полягає у досягненні більшій організаційній легітимності від полегшення доступу до виробничих ресурсів, кредитів, інвестицій, державних грантів, замовлень, програм і т.д. З іншого боку, такі джерела повинні існувати в соціально-економічному просторі окремої країни. Натомість досвід України, як і більшості інших країн світу, свідчить про незбалансоване врахування інтересів заінтересованих сторінь, коли найчастіше компанії враховують інтереси споживачів та органів державної влади, найрідше – недержавних організацій та дослідницьких організацій, навчальних закладів, співпраця з якими практично відсутня.

Теоретичний аспект питання має свою реалізацію у певних діях державної влади. Так, у червні 2013 р. було опубліковано Указ Президента України [234] із завданням Кабінету міністрів та Координаційній Раді із розвитку громадянського



суспільства розробити Національну стратегію з корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Така відповідальність регламентована як добровільна ініціатива суб'єкту бізнесу у міжнародному стандарті із соціальної відповідальності ISO 26000 [235].

Тому бажання урядових структур бути задіяними до вирішення питань корпоративної соціальної відповідальності може бути розціненим і як бажання окреслити роль і пріоритети країни у розвитку КСВ, і як спроба створити неринкові механізми стимулювання/примусу бізнесу до здійснення соціальних інвестицій. Але у будь-якому разі держава надає імпульс до розуміння того, що КСВ з абстрактного поняття повинно перетворитися у необхідний тип поведінки для бізнесу.

Як свідчить світовий досвід, сучасний інструментарій державного регулювання у зазначеному напрямку повинен включати у себе чіткі сигнали від держави щодо важливості СВБ, безпосереднє чи опосередковане економічне стимулювання до відповідної поведінки без посилення адміністративного тиску, сприяння та заохочення до СВБ всіх учасників ринку.

З огляду на інформацію подібна ініціатива для умов України набуває підвищеної актуальності, особливо в інвестиційно непривабливих галузях народного господарства. До цього часу у незалежній Україні не було здійснено жодних аналогічних дій.

До аналогів зазначеного слід віднести розроблення і втілення в окремих країнах СНД міжнародного стандарту «Социальная ответственность организации. Требования. CSR/КСО – 2008» [236].

З врахуванням світового досвіду механізм позитивного впливу держави на легітимізацію соціальних інвестицій (у вигляді КСВ) може бути представленим у вигляді 5 основних форм (рис. 2.18).

Все вище зазначене може бути узагальненим у вигляді тези про необхідність побудови стратегій організаційного розвитку, які б передбачали ефект позитивної ролі реалізації соціальних функцій у поведінці підприємств, яка, в свою чергу, ґрунтуватиметься на реальному, а не суто символічному характері поведінки щодо реалізації зазначених функцій, тобто мати реальну користь від них. При цьому легітимізоване здійснення соціальних функцій на рівні окремого підприємства передбачає у собі процедури і практики з наступних аспектів діяльності: 1) управління в організації; 2) права людини; 3) трудові відносини; 4) етика операційної діяльності; 5) захист навколишнього середовища; 6) захист прав споживачів; 7) розвиток місцевих громад і співпраця з ними.



**Рис. 2.18. Форми сприяння з боку держави легітимізації соціальних інвестицій у бізнесі (на підприємствах)**

*Джерело: авторська розробка з врахуванням інформації у [237]*

# ГЛАВА 3

## ОСНОВИ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ ЗА СОЦІАЛЬНИМИ ФУНКЦІЯМИ

### 3.1. Авторський концепт теорії соціальних функцій підприємства

Авторський варіант теорії соціальних функцій було сформульовано, як зазначалося, загалом на базі сукупності постулатів попередніх теорій. Зміст авторського варіанту вміщує традиційний перелік елементів репрезентативної теорії у відповідній логічній послідовності, а саме:

#### 1. Авторський аспект методології досліджень:

- передбачає розгляд загальної ефективності функціонування підприємства через висвітлення ролі і стану його соціальних функцій.

#### 2. Детермінантні категорії теорії:

- «соціальні функції підприємства» – такі запропоновано розглядати як цілеспрямовану діяльність підприємства суспільного змісту, що має за мету забезпечити певну форму легітимізації підприємства відповідно до обраної моделі економічної поведінки (*авторське визначення*); при цьому наслідки реалізації таких функцій через особливості господарської діяльності підприємства здійснюються по відношенню внутрішньо організаційних та зовнішніх до підприємства інститутів а також відповідно персоніфікованих груп агентів, які є реципієнтами до даного підприємства; перелік таких функцій включає: 1) здійснення організаційно-економічної та соціокультурної ідентифікації індивідумів як економічних агентів; 2) виробництво суспільно необхідних товарів та послуг, 3) визначення соціально-економічних аспектів макроекономічних параметрів; 4) формування іміджевих характеристик підприємства (*авторське визначення*); детермінантним при цьому є розгляд ролі таких функцій як безпосереднього чи опосередкованого економічного фактора ефективності функціонування підприємства;

- «ефективність реалізації соціальних функцій підприємства», яку запропоновано розглядати через співвідношення отриманого внаслідок реалізації таких функцій ефекту до витрат на здійснення соціальних функцій; при цьому подібний ефект є багатоаспектним за своєю природою, проте об'єктивно може бути ідентифікованим економічно;

- «моделі економічної поведінки підприємств за критерієм реалізації соціальних функцій» - такі запропоновано розглядати як реалізовані на практиці

усталені типи поведінки підприємств, оцінювання яких здійснено за ефективністю реалізації соціальних функцій.

*3. Факти, які підтверджують актуальність вивчення соціальних функцій підприємства:*

– погіршення сукупності соціально-економічних показників практично всіх підприємств сільськогосподарського машинобудування в період формування ринкової економіки в Україні після 90-х рр. ХХ ст. та залучення до світових ринків;

– здійснення повсюдних процесів корпоратизації власності підприємств в Україні, що обумовило різко зростання ролі власників активів підприємств;

- поширення опортуністичних моделей поведінки власників підприємств, сутність яких полягала у прискореному особистому збагаченні власників за рахунок інтересів підприємств, у т.ч. згортання виробничих і, насамперед, соціальних функцій;

- формування окремих моделей розвитку підприємств відповідно до сукупності внутрішніх та зовнішніх передумов, насамперед опортунізму власників, що визначило істотну диференціацію показників їх функціонування;

- формування на основі таких моделей принципово різних стратегій розвитку підприємств різних груп із власними критеріями ефективності;

- на основі всього вище зазначеного – різке згортання соціальних функцій підприємств.

*4. Закони, які при розгляді інтелектуального комплексу було сформульовано як вихідні для ідентифікації соціальних функцій на репрезентативному підприємстві:*

1) про невід'ємність і взаємозалежність економічних і соціальних функцій підприємства при формуванні ефективності його господарювання, у т.ч. безпосередньої залежності останньої від критеріїв і показників соціальних функцій;

2) про існування певних закономірностей розвитку та реалізації соціальних функцій підприємства, а також управління такими функціями, які водночас дозволяють формулювати методологію і методику аналізування ефективності зазначених процесів.

*5. Загальна гіпотеза досліджень полягала у наступному.*

- за допомогою соціальних функцій можна впливати на ефективність функціонування підприємства та водночас визначати загальну стратегію його розвитку.

*6. Ідеї, які було покладено у конструктивну частину результатів*

*дослідження:*

- деформація в процесі ринкового реформування соціальних функцій вітчизняних підприємств, особливо промислової групи, стала одним із детермінантних факторів формування сучасного депресивного стану галузі; при цьому - як безпосередній економічний фактор - соціальні функції окремого підприємства залишаються відносно мало вивченими;

- розгляд проблем низької ефективності функціонування вітчизняних підприємств сільськогосподарського машинобудування слід здійснювати з огляду на стан і динаміку соціальних функцій, при цьому останні є безпосереднім і важливим економічним фактором такої ефективності, а також передумовою ідентифікації стратегій перспективного розвитку;

- аналізування соціальних функцій інституту підприємства потребує специфічних підходів до визначення критеріїв і показників, у т.ч. їх методичної ідентифікації.

*7. Принципи модифікованого варіанту теорії соціальних функцій підприємства:*

- адекватний опис загальної моделі ефективності репрезентативного підприємства потребує ідентифікації його соціальних функцій;

- стан соціальних функцій окремого підприємства та, відповідно, його економічна роль та перспективи управління обумовлені сукупністю унікальних у кожному окремому випадку сукупністю факторів і умов, у т.ч. історії розвитку суб'єкту;

- управління соціальними функціями підприємства потребує застосування інструментарію відповідно акцентованого менеджменту – соціального менеджменту; при цьому такий менеджмент є логічною складовою загального менеджменту підприємства, який має критерії та показники економічного оцінювання ефективності свого здійснення.

*8. Положення теорії:*

- про необхідність аналізування загальної ефективності функціонування підприємства з врахування критеріїв і показників ефективності реалізації, розвитку та управління його соціальними функціями;

- про можливість впливу на ефективність функціонування підприємства за рахунок управління його соціальними функціями;

- про об'єктивну адекватність і, відповідно, доцільність типізації підприємств на окремі групи за моделями економічної поведінки щодо критерію реалізації соціальних функцій, а також дослідження проблем загальної ефективності через особливості кожної групи;

- про адекватність виділення - за результатами авторських досліджень стосовно підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької області - рентоорієнтованих (опортуністичних) і соціоринково орієнтованих моделей розвитку підприємств, а також різновидів цих двох базових моделей.

Економетрична модель опису функцій типового виробничого підприємства може бути описана сукупністю наступних рівнянь (3.1-3.4).

- **Підприємство (промислове) представлено сукупністю економічних (рентних), виробничих і соціальних активів:**

$$Q = f((X_1 \dots X_n) .. (f((V_1 \dots V_n) .. (Y_1 \dots Y_n))), \quad (3.1)$$

де  $X_1 \dots X_n$  – економічні активи виробничого змісту (виробничі ресурси; менеджмент, матеріальні і нематеріальні активи, стан маркетингу, логістики і т.ін.);

$V_1 \dots V_n$  – економічні активи, які потенційно мають рентоутворюючу вартість, тобто вартість, що може створюватися не за рахунок виробничої діяльності, а як плата (рента) за використання цих активів (приміщення, що здаються в оренду шляхом виведення із виробничого використання, спекулятивні операції із активами підприємства, які не мають за мету забезпечити його виробничий розвиток, продаж таких активів із привласненням отриманих коштів власниками в особистих мотивах і т.д.);

$Y_1 \dots Y_n$  – соціальні активи (умотивованість персоналу, його фаховість, компетентність, лояльність, гнучкість, ступінь і характер внутрішньорганізаційних конфліктів і т.д.

- **Ефективне управління підприємством вирішує наступну задачу:**

$$\left\{ \begin{array}{l} \min \sum_{j=1}^n W_j X_j \\ \min \sum_{j=1}^n W_j Y_j \\ \max f((X_1 \dots X_n) .. (f((V_1 \dots V_n) .. (Y_1 \dots Y_n))) \end{array} \right. \quad (3.2)$$

де  $W_j$  – ціна  $j$ -го ресурсу

- *Ефективність функціонування підприємства обумовлена реалізацією рентоутворюючих, виробничих та соціальних функцій:*

$$F(Q) = F(R) \dots F(V) \dots F(S) \quad (3.3)$$

де  $F(R)$  – ефективність операційної діяльності;

$F(V)$  – ефективність виробничої (основної) діяльності;

$F(S)$  – ефективність реалізації соціальних функцій.

- *Залежність економічних показників від соціальних функцій може бути представленим загальним рівнянням регресійної залежності зміни результативних показників від зміни відповідних факторних показників:*

$$U_1 = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5 + a_6X_6 + a_7X_7 + a_8X_8 \quad (3.4)$$

де  $U_1$  – рентабельність основної (виробничої) діяльності;

$x_1$  – кількість повноцінних робочих місць;

$x_2$  – рівень оплати, грн. або як частка у витратах підприємства, %;

$x_3$  – мотивувальна частка заробітної плати, %;

$x_4$  – витрати на навчання персоналу, грн. або ж як частка у витратах на персонал, %;

$x_5$  – витрати на благодійність і спонсорство, грн.

Аналогом результативного показника ( $U$ ) можуть бути показники обсягів виробництва, продуктивності праці та плинності кадрів, які відповідно відображають зміни результату виробничих функцій, економічного стану та рівня умотивованості персоналу або ж складну комбінацію факторіального впливу.

Взаємозв'язок економічних, виробничих та соціальних показників може бути представлений сукупністю рівнянь регресійної залежності.

Аналітична підпорядкованість економічних, виробничих і соціальних функцій підприємства передбачає детермінантну роль економічних у стратегічному розвитку підприємства. При цьому соціальні функції несуть невід'ємну доповнюючу функцію, яка узгоджена економічно у стратегіях розвитку. Реалізація соціальних функцій здійснюється через цілеспрямований управлінський вплив на окремі елементи системи управління на підприємстві,

коли окремі аспекти таких функцій стають предметом витрат і вдосконалення. Таким є насамперед система оплати праці, мотивування і розвитку персоналу, організації праці і т.д. Роль соціальних функцій у реалізації стратегій розвитку підприємства може бути позитивною або ж деструктивною, тобто мати відповідно економічні вигоди або ж втрати. Таким чином економічна роль соціальних функцій визначається ступенем відповідності до стратегії розвитку підприємства.

### *3.1.1. Методологічне обґрунтування адекватності типізації економічної поведінки підприємств за критерієм соціальних функцій*

Авторський підхід передбачає адекватність розгляду питання соціальних функцій сучасного підприємства через визначення окремих типів економічної поведінки за детермінантними критеріями, а також побудову на цій основі загального процесу ідентифікації (опису, моделювання та прогнозування) відповідних моделей поведінки підприємств.

Під параметрами моделювання поведінки підприємств розуміли ті характеристики, які є базовими при здійсненні стратегій їх розвитку у достатньо тривалому періоді з огляду на стан та роль соціальних функцій при цьому. Набір і параметризація таких характеристик вимагає чіткого розуміння концептуальних вимог до інституту підприємства.

В економічній теорії відомі три основні концепції «ідеального підприємства»: мінімалізму, холізму та анімалізму, розглянуті, зокрема, у [105]. Відповідно до концепції мінімалізму «ідеальне підприємство» повинно бути найбільшою мірою спеціалізованим з точки зору виробництва продукції (послуг), які користується платоспроможним попитом. За цією концепцією підприємство слід розглядати як процесор (перетворювач) системи, де на вході залучається економічно мінімізована кількість ресурсів, а на виході продукується максимально можлива кількість необхідної продукції. Такий мінімалізм передбачає гнучкість підприємства щодо змін вимог ринку. З позицій ринкових теорій, неокласичної зокрема, така модель підприємства є найбільш економічно обґрунтованою. Поверхневе аналізування цієї концепції може не виявити заперечень до її змісту. Однак, слід зауважити, що навіть у класичних роботах А.Маршала про модель ринкової ефективності підприємства



одночасно акцентувалася увага на т.з. 4 (на додаток до праці, землі і капіталу) факторі виробництва – людському капіталі [54].

Відповідно до холізматичної концепції ідеалізація характеристик підприємства передбачає наявність в останнього самовідтворювального і накопичувального потенціалу досвіду, який водночас виконує функції механізму адаптації до змін ринку. Таке підприємство має потенційні переваги з точки зору можливостей для реалізації мультиплікативних та синергетичних ефектів використання ресурсів в умовах розпізнавання (за рахунок згаданого досвіду) найбільш сприятливих варіантів. Звідси означена модель підприємства володіє достатніми внутрішніми резервами рекомбінації ресурсів і у такий спосіб має стійкість до невизначеності ринкових умов.

Анімалізматична модель ідеального підприємства передбачає в якості реального фактору конкурентоспроможності особливості корпоративної культури (внутрішній клімат, атмосфера, особливості взаємодії з партнерами і споживачами, реакції на зовнішні фактори і т.д.). Таким чином, зазначена культура, на перший погляд будучи далекою від безпосередніх ринкових факторів, в реальності стає (може стати) безпосереднім економічним ресурсом, соціальним за своєю сутністю.

Зазначені моделі формують особливості оцінювальних критеріїв своєї ефективності. У першому випадку (мінімалістичній моделі) переваги формуватимуться насамперед за рахунок цінової конкуренції та мінімізації витрат. Варіант холізматичної моделі передбачає переваги саме інституту підприємств, які мають тривалий досвід виживання (функціонування) у ринковому середовищі. Визначальними за анімалістської моделі слід визнати фактори довіри, відповідальності, етики бізнесу, інших аспектів соціального змісту. При цьому кожна з моделей має і власні ризики, що має відбиватися на суті стратегій розвитку (рис. 3.1).

В економічній літературі присутні переконливі аргументи на користь кожної моделі; прикладом цього є згадані вище роботи класиків щодо доцільності мінімалістської моделі [22-23, 54], неоінституціоналістів – для опису холізматичної та анімалістської моделей підприємств [10-11, 13-14]. Проте практика свідчить про явну невизначеність переваг або ж обмежень якоїсь з моделей, які б мали чіткі економічні інтерпретації.

	<b>I</b> <b>Мінімалістична</b> <b>модель</b> <b>підприємства</b>	<b>II</b> <b>Холізматична</b> <b>модель</b> <b>підприємства</b>	<b>III</b> <b>Анімалістська</b> <b>модель</b> <b>підприємства</b>
<i>Головний критерій ефективності</i>	Цінова конкуренція і мінімізація витрат	Інформація та її вірна інтерпретація через досвід функціонування підприємства та можливість адаптуватися до змін ринку	Корпоративна культура підприємства
<i>Головний ризик</i>	Ігнорування соціальних витрат та згортання соціальних функцій	Невідповідність соціальних активів підприємства стосовно нових умов на ринку	Завищення витрат, пов'язаних із корпоративним управлінням та корпоративними конфліктами
<i>Стратегічний акцент у моделях розвитку</i>	Забезпечити максимізацію прибутковості за рахунок мінімізації витрат та максимізації цін	Забезпечити вірну інтерпретацію змін на ринку та потенціалу адаптації підприємства до таких змін	Забезпечити розвиток корпоративної культури
<i>Ключові елементи управління ефективністю</i>	Ефективне ціноутворення та управління витратами	Аналітичні складові загальної системи менеджменту	Корпоративне управління

*Висновок: зазначені моделі та їх особливості мають спільну характеристику – економічну значущість соціальних активів підприємства та ефективного управління ними*

### **Рис. 3.1. Інтерпретація базових типів ідеального підприємства**

*Джерело: авторська розробка з використанням базових підходів, викладених у [105]*

Зазначене особливо актуалізується щодо економічного простору функціонування підприємств країн з транзитивною економікою, де таке середовище є менш прогнозованим і більш невизначеним і, звідси, ризикованим. Вітчизняні підприємства не мають належного досвіду функціонування у ринкових умовах, такі мови найчастіше є деструктивними, проблематично стверджувати про наявність розвиненої корпоративної культури при цьому. Очевидно, в реальному конкурентному середовищі кожна із визначених моделей може бути ефективною і у достатньо тривалому періоді.

Однак, з точки зору соціальних функцій підприємств, ризики найбільшого їх згорання присутні за варіанту мінімізації, де такі витрати можуть бути ігнорованими в першу чергу, тому що це відповідає найбільшою мірою сутності ідеології розвитку. В свою чергу, основним економічним конфліктом за холістичної та анімалістської моделей підприємств слід розглядати фактор обґрунтованості соціальних витрат на накопичення досвіду чи формування корпоративної культури: наприклад, намагання збільшити досвід чи підвищити культуру взаємовідносин із партнерами по бізнесу можуть призвести до додаткових витрат, які в ідеалі повинні мати окупність. В свою чергу вважаємо, що жодна з моделей в принципі не ігнорує соціальних функцій як таких. Більше того, аналізування інформації про зміст згаданих моделей дозволяє стверджувати про універсальність тези про економічну важливість соціальних функцій підприємства за будь-якої моделі підприємства (див. рис. 3.1). Різниця у тлумаченні моделей – стосовно соціальних функцій – полягає, очевидно, у різних трактовках ролі таких функцій та їхньому місці у менеджменті підприємств. Так, навіть за мінімалістської моделі людський капітал підприємства повинен бути дуже значимим, тому що забезпечити процеси гнучкості та максимізації ефективності за мінімізації витрат без залучення такого просто не можливо. Також хотіли б підкреслити, що в реальній економічній ситуації критерії «досвіду» та «корпоративної культури» не мають, як правило, чіткої інтерпретації. Наприклад, моніторинг витрат на зазначене достатньо ускладнений, і у науковій літературі з теорії менеджменту подібних розрахунків і досі фактично не представлено. Натомість показники кількості робочих місць, частки витрат на оплату праці, характер таких витрат щодо компоненти умотивованості і т.ін., запропоновані у даній монографії як авторський підхід при оцінюванні соціальних функцій підприємства, можуть бути чітко інтерпретованими, у т.ч. економічно.

Вважаємо, що вище описані базові типові моделі ідеальних підприємств можуть бути залученими у прогнозуванні траєкторій розвитку та ефективності

будь-якого підприємства у будь-яких умовах. Відповідні саме ці типи були обрані як базові для аналізування типів і моделей економічної поведінки підприємств – об'єктів даного дослідження за критерієм соціальних функцій.

Слід відзначити, що у теоретико-методичному плані сукупність питань проблематики відокремлення видів моделей економічної поведінки за критерієм реалізації соціальних функцій вітчизняних підприємств на даний час залишається мало дослідженою. У відомих опублікованих роботах відзначаються лише деякі аспекти моделювання економічної поведінки.

Так, вивчаючи стратегії управління підприємством в умовах надзвичайної діяльності, О. Міклухою особливу увагу було зосереджено [238, с. 187] на стратегічній поведінці підприємства та виборі стратегічної моделі поведінки підприємства у таких умовах (умови надзвичайної діяльності асоціювалися згаданим автором із умовами підвищеного ризику здійснення господарської діяльності). Запропонований відповідно алгоритм вибору стратегічної моделі поведінки підприємства в умовах надзвичайної діяльності передбачав варіації між консервативною та активною моделлю. Консервативна модель забезпечує збереження господарських зв'язків, старої структури і асортименту продукції, зниження обсягів господарської діяльності (скорочення працівників, проведення ремонту власними силами, зниження заробітної плати) та згортання інвестиційних проектів. Натомість активна модель вимагає пошуку можливостей для встановлення нових господарських зв'язків, розробки нових проектних рішень, залучення інвестиційних коштів, зміни в організаційній структурі підприємства, зміни асортименту і структури випуску продукції та нарахування заробітної плати в залежності від результатів діяльності [238, с. 188]. Вважаємо, що такий аспект – реакція до вимог ринку або ж орієнтація на ці вимоги – має право розглядатися як критерій типізації поведінки підприємств.

На основі більш деталізованих прикладних результатів в розрізі вибіркового дослідження поведінки суб'єктів господарювання, темпів та механізмів їх адаптації до ринкових умов Г. Капленко запропоновано [109, с. 11] виділити такі три моделі економічної поведінки підприємств: деструктивну, конструктивну та змішану. Ці моделі характеризуються в цілому сукупністю дій та заходів, які пов'язані із пошуком, створенням, збереженням, розширенням і використанням місць прикладання зусиль, відповідних джерел одержання і розподілу доходів, або ж навпаки – з обмеженням та згортанням активності на ринку. Фактор деструктивності представляється авторам монографії достатньо обґрунтованим критерієм для ідентифікації типів поведінки підприємств.

Грунтовні прикладні дослідження Т. Долгопятової [239] на основі емпіричних даних діяльності пострадянських підприємств за 1990–1999 рр. обумовили виділення трьох моделей поведінки підприємств: наближену до дореформеної, ринкову і змішану. В контексті такої дискусії насамперед доцільно зазначити, що подібна класифікація викликає, як особисто пересвідчилися, ряд питань, що свідчить про певну її обмеженість. Адже запропонований підхід передбачає можливість узагальнити усю різноманітність явищ та процесів з огляду на процес трансформування економічної системи із адміністративної до ринкової, тоді як на практиці спостерігаються такі явища та процеси, які важко однозначно оцінити як ринкові або ж принципово нові з огляду на окремі догми економічної теорії. Водночас цінність означеного підходу, а особливо ексклюзивні емпіричні дані, які реально висвітлювали особливості трансформації підприємств на пострадянському просторі та низка зроблених висновків при цьому, на наш погляд, представляють собою беззаперечно дуже важливою інформацією. Так, Т. Долгопятовою зазначено, що домінантною моделлю економічної поведінки підприємств є виживання, яка притаманна зазначеним моделям поведінки [239]. Пріоритет безпеки проявляється у намаганні зберегти традиційні економічні відносини і знайти шляхи включення до нових. Відповідно до визначеної моделі, основний напрямок поведінки підприємств – збереження його цілісності, включаючи трудовий колектив, контроль адміністрації, основні зв'язки з контрагентами, традиційні джерела розвитку і види діяльності. Зокрема, виділено унікальні (відносяться до визначених підприємств відповідно до положення на ринку – монополія, висока дефіцитність та ін.) та типові (доступні більшості підприємств) моделі виживання.

Н.Карачина, концентруючи увагу на особливостях функціонування вітчизняних промислових підприємств, тобто реальних процесах, вважає [105], що основою їх поведінки є обраний напрямок діяльності: виробничий, змішаний (поєднання виробничої, фінансової, інвестиційної діяльності), рентоорієнтований, який повинен забезпечити соціально-продуктивну діяльність. Відтак, запропоновано три моделі: 1) виробничоорієнтованої поведінки; 2) змішаної поведінки; 3) рентоорієнтованої поведінки. Відповідно виробничоорієнтована модель ґрунтується на пріоритетах розвитку на підприємстві насамперед виробничих процесів, цьому підпорядкована вся діяльність підсистем підприємства, це визначає характер отримання доходу, прибутку, витрат, рентабельності, конкурентоспроможності, відповідно – системи управління та розвитку персоналом. Рентоорієнтована модель

поведінки передбачає бажання власників отримувати фінансовий результат за рахунок невиробничої діяльності – ренти за наявні активи підприємства; отже ця модель визначена як модель фактичного згортання виробництва і виходу його із галузі; як показали дані досліджень підприємств такої моделі, це супроводжується отриманням вигоди лише для корпоративних власників підприємства, і при цьому – цілою низкою негативних суспільних процесів, таких як, зокрема, скорочення робочих місць і т.ін. Змішана модель представляє собою стратегію розвитку підприємства. Яка не виключає отримання ренти за активи та збереження у певній мірі виробничої діяльності. Відповідно Н.Карачиною зроблено висновок про необхідність державної підтримання промислових підприємств із виробничоорієнтованою поведінкою та створення регулятивних бар'єрів для поширення рентоорієнтованої поведінки.

Аналогом до вище згаданої роботи можна вважати типізацію моделей економічної поведінки молокопереробних підприємств у редакції Н.Ганзієнко [240-241], яка виділила моделі виробничої поведінки, змішаної поведінки та модель «сировинного придатку». Перспективи підприємств розглядалися цим автором у контексті їх функціонування у таких сегментах матриці як «зростання сировинних ринків», «зростання обсягів виробництва» та «зростання ринку збуту продукції». Такий поділ слід вважати реагуванням на особливості функціонування підприємств молочної промисловості.

Вважаємо, що використання вище зазначеної схеми типізації економічної поведінки підприємств Н.Карачини стосовно критерію реалізації соціальних функцій є методологічно найбільш виваженим. Вважаємо також, що ці моделі за змістом не суперечать розглянутим раніше підходам (О. Міклухи, Г. Капленко, Т. Долгопятової) і логічно включають такі, адже, діючи в ринкових або наближених до ринкових (змішаних) умовах, кожна із трьох моделей може бути консервативною чи активною; деструктивною, конструктивною чи змішаною і т.ін.

### *3.1.2. Аналітичне обґрунтування типізації за фактологічними даними*

Виділення даного підрозділу монографії обумовлено необхідністю навести статистичні дані, аналізування яких підтвердить необхідність типізації моделей економічної поведінки за критерієм соціальних функцій. Як зазначалося, таке обґрунтування було здійснено на прикладі 9 підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької області за період 2008-2013 рр. Окремі дані із цього блоку вже було наведено у розділі 2 монографії.

В табл. 3.1 представлено усереднені за 5 років коефіцієнти регресії залежності результативних показників (відповідно: обсягів виробництва, продуктивності праці, рентабельності основної діяльності та плинності кадрів, відповідно  $Y_1 \dots Y_4$ ) від зміни факторних показників  $x_1 \dots x_5$  (відповідно: кількості повноцінних робочих місць, витрат на оплату праці, розміру мотивувальної частки зарплати, витрат на навчання, а також витрати на благодійність та спонсорство). Було обрано за припущення, що впродовж 5 років характер впливу на результативні показники істотно не змінювався.

Таблиця 3.1

Коефіцієнти кореляції між показниками, що характеризують вплив показників соціальних функцій на основні економічні показники ефективності функціонування підприємств\*

Факторні показники	Результуючі показники			
	$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	$Y_4$
1	2	3	4	5
№1. ПАТ «Барський машинобудівний завод»				
$x_1$	0,81	0,37	0,63	0,58
$x_2$	0,85	0,76	0,74	0,81
$x_3$	0,69	0,94	0,77	0,88
$x_4$	0,14	0,23	0,35	0,19
$x_5$	0,15	0,17	0,06	0,11
№2. ПАТ «Бершадський електротехнічний завод»				
$x_1$	0,06	0,17	-0,55	0,17
$x_2$	0,25	0,23	-0,75	0,33
$x_3$	0,03	0,35	0,09	0,41
$x_4$	...	...	...	...
$x_5$	...	...	...	...
№3. ПАТ «Могилів-Подільський завод газового устаткування та приладів»				
$x_1$	0,85	0,94	0,76	0,44
$x_2$	0,69	0,80	0,55	0,66
$x_3$	0,79	0,96	0,63	0,90
$x_4$	0,27	0,16	0,07	0,14
$x_5$	...	...	...	...

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5
№4.ДП «Вінницятрансприлад»				
x1	0,28	0,19	0,23	0,02
x2	0,07	0,31	-0,16	0,25
x3	0,09	0,70	-0,09	0,46
x4	0,19	-0,03	-0,04	0,11
x5	0,04	0,17	0,02	0,14
№5.ПАТ «Могилів-Подільський приладобудівний завод»				
x1	0,87	0,27	0,57	0,20
x2	0,94	0,77	0,63	0,67
x3	0,95	0,90	0,09	0,94
x4	0,07	0,05	0,07	0,06
x5	0,09	0,04	0,04	0,11
№6.ПрАТ «Вороновицьке спеціалізоване підприємство Агромаш»				
x1	0,23	0,04	0,03	-0,09
x2	0,29	0,37	-0,06	0,09
x3	0,25	0,47	0,05	0,07
x4	...	...	...	...
x5	0,09	-0,01	-0,04	0,07
№7.ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»				
x1	0,64	0,38	0,43	0,27
x2	0,47	0,65	0,27	0,39
x3	0,59	0,68	0,30	0,38
x4	0,35	0,19	0,11	0,05
x5	0,11	0,17	0,04	0,12
№8.ПрАТ «Уланівський Агромаш»				
x1	0,71	0,36	0,24	0,15
x2	0,49	0,47	0,26	0,17
x3	0,37	0,51	0,18	0,20
x4	0,06	0,05	0,17	0,12
x5	...	...	...	...



Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5
№9.ПрАТ «Агромашкомплект»				
x1	0,84	0,79	0,35	0,09
x2	0,72	0,96	0,44	0,49
x3	0,94	0,95	0,81	0,73
x4	0,31	0,28	0,22	0,31
x5	0,07	0,20	0,12	0,17

*Примітки: результуючі ознаки –  $U_1$  - обсяги виробництва, тис. грн.;  $U_2$  - продуктивність праці, тис. грн.;  $U_3$  - рентабельність основної діяльності, %;  $U_4$  - плинність кадрів, %; факторні ознаки –  $x_1$  - кількість повноцінних робочих місць;  $x_2$  - витрати на оплату праці, тис. грн.;  $x_3$  - премії та спеціальні доплати мотивувального змісту, тис. грн.;  $x_4$  - витрати на навчання, тис. грн.;  $x_5$  - витрати на благодійність та спонсорство, тис. грн.*

*Джерело: аналізування даних по вказаних підприємствах*

Такий логічний зв'язок відбиває характер запропонованих вище формул 3.1-3.5. В аналітичному контексті результативні показники розглядалися відповідно як:

- 1) *обсягів виробництва ( $U_1$ )* – як відбиття виробничоорієнтованої моделі поведінки;
- 2) *продуктивності праці ( $U_2$ )* – як відбиття одного із найважливіших показників економічного стану підприємства та водночас рівня умотивованості персоналу;
- 3) *рентабельності основної діяльності ( $U_3$ )* – як головний критерій економічного стану підприємства;
- 4) *плинності кадрів ( $U_4$ )* – як безпосереднього і найбільш адекватного показника експрес-аналізування рівня умотивованості персоналу на підприємстві.

Перелік факторних показників був обумовлений вихідною методологічною позицією авторів монографії, де такі відповідали рівням піраміди соціальних функцій і визначені безпосередньо у контексті запропонованої концепції ієрархічності ярусності соціальних функцій універсального підприємства (див рис. 1.4).

Найбільш важливим результатом аналізування даних, наведених у табл. 3.1, уявляється висновок про те, що різні значення коефіцієнтів регресії свідчать: по-перше, про наявність різних закономірностей зв'язку між розглянутими величинами; по-друге, про те, що наявність різних величин залежностей може бути структурованою за групами; сам факт об'єктивної присутності таких груп автоматично свідчить про належність до певного типу поведінки.

Усреднення коефіцієнтів регресії по підприємствах, що досліджувалися, може надати загальне уявлення про потужність впливу обраних факторних ознак на результативні (табл. 3.2).

Розглядалася традиційна шкала оцінювання потужності впливу (значення коефіцієнту регресії від 0,00 до 0,33 – слабкий; від 0,33 до 0,66 – середній; від 0,66 і до 1,00 – сильний). Так, як бачимо (див. табл. 3.2), показник кількості робочих місць найбільшою мірою вплив на обсяги виробництва (0,59 в.од.), що представляється цілком логічним; з продуктивністю праці і рентабельністю означений показник мав слабкий зв'язок на межі слабого і середнього (0,35-0,39 в.од.); вплив же на плинність кадрів була явно незначною (0,20 в.од.).

Зміни рівня оплати праці мали середній вплив на обсяги виробництва та продуктивність праці та плинність кадрів, а також незначний вплив – на рентабельність основної діяльності. Зміни мотивувальної частки оплати праці мали найбільш істотний вплив (вище середнього) на продуктивність праці, середній – на обсяги виробництва і плинність кадрів, а також слабкий – на рентабельність.

Слід відзначити, що для підприємств цієї групи такі фактори як навчання персоналом і благодійні витрати мали дуже незначний вплив на соціально-економічні показники функціонування; слід враховувати також, що у ряді випадків таких витрат на підприємствах було просто не зафіксовано.

Таблиця 3.2

Коефіцієнти кореляції між показниками, що характеризують вплив показників соціальних функцій на основні економічні показники ефективності функціонування підприємств\* (середнє по підприємствах)

Факторні показники	Результуючі показники			
	У <sub>1</sub>	У <sub>2</sub>	У <sub>3</sub>	У <sub>4</sub>
х <sub>1</sub>	0,59	0,39	0,35	0,20
х <sub>2</sub>	0,53	0,59	0,21	0,43
х <sub>3</sub>	0,52	0,72	0,31	0,55
х <sub>4</sub> (за 7 значень із 9 можливих)	0,20	0,13	0,14	0,14
х <sub>5</sub> (за 6 значень із 9 можливих)	0,09	0,12	0,04	0,12

Примітки: результуючі ознаки – У<sub>1</sub> – обсяги виробництва, тис. грн.; У<sub>2</sub> – продуктивність праці, тис. грн.; У<sub>3</sub> – рентабельність основної діяльності, %; У<sub>4</sub> – плинність кадрів, %; факторні ознаки – х<sub>1</sub> – кількість повноцінних робочих місць; х<sub>2</sub> – витрати на оплату праці, тис. грн.; х<sub>3</sub> – премії та спеціальні доплати мотивувального змісту, тис. грн.; х<sub>4</sub> – витрати на навчання, тис. грн.; х<sub>5</sub> – витрати на благодійність та спонсорство, тис. грн.

Джерело: усереднення за даними табл. 3.1

Отже, якщо виокремити залежності із потужним зв'язком (коефіцієнт регресії вищий за 0,66 в.од.), то можна стверджувати про наявність таких лише між розміром мотивувальної частки оплати праці і її продуктивністю, тобто, очевидно, що це було характерною тенденцією у всіх випадках. У всіх інших випадках подібне узагальнення представляється статистично некоректним з огляду на наявність самих різних значень у кожному конкретному випадку підприємства. В свою чергу, групування підприємств за подібними ознаками потребує подальшого аналізування інформації.

З врахуванням вище зазначеного у контексті аналізування причетності промислових підприємств до виробничоорієнтованого типу функціонування за критерієм соціальних функцій авторами монографії запропоновано методичний підхід до діагностування як самої ситуації наявності різних типів економічної поведінки стосовно масиву підприємств як безпосередніх об'єктів дослідження, так і попередньої ідентифікації відповідності до таких типів конкретних підприємств.

Отже, якщо підтверджується наявність такого впливу, то підприємство відповідає типу виробничо орієнтованої поведінки, якщо ні – то слід зробити висновки про наявність іншого типу поведінки. Останнє передбачає, що відсутність такого впливу (або його істотності) свідчить про наявність рентоорієнтованої чи опортуністичної поведінки. Якщо отримані суперечливі дані, або сила впливу є незначною, то, очевидно, це свідчить про наявність проміжних типів поведінки між зазначеними. Висновок про належність до проміжних моделей робиться на підставі детального аналізування потужності впливу факторних показників на результативні у кожному конкретному випадку.

Конкретизація зазначеного полягає в опису суті наступної аналітичної моделі (табл. 3.3). Акцентована увагу: 1) на наявності *біхевіористичного* типу зв'язку, тобто залежності, зумовленої психологічними факторами зміни системи управління та їх впливу – через умотивованість персоналу – на загальні економічні показники; 2) *ймовірності* зв'язку, тобто визнанні неоднозначності варіацій впливу.

Гіпотезою досліджень передбачалася різні сила впливу факторних ознак, тобто очікувалося, що у ряді випадків вплив, що вимірюється коефіцієнтом регресії ( $t$ ) між зазначеними показниками, окремих факторів буде різнитися.

Таблиця 3.3

**Аналітична модель впливу факторних показників на результативні**

Визначення факторних і результативних показників*	Опис характеру зв'язку (за гіпотезою досліджень)
1	2
$x_1 \rightarrow Y_1$	Зміна кількості працівників безпосередньо пов'язана із змінами обсягів виробництва (прямий <i>ЛОГІЧНИЙ</i> зв'язок)

$x_1 \rightarrow Y_2$	Зміни кількості працівників <i>ймовірно може</i> призводити до зміни продуктивності праці (прямий <i>біхевіористичний</i> зв'язок, сутність якого полягає у тому, що за згортання виробничої діяльності може зменшуватися умотивованість персоналу)
$x_1 \rightarrow Y_3$	Зміни кількості працівників <i>ймовірно може</i> впливати на рентабельність підприємства (прямий чи обернений <i>логічно-біхевіористичний</i> зв'язок): 1) пряма залежність – у разі виробничої діяльності як основної; 2) обернена залежність – у разі згортання виробничої діяльності
$x_1 \rightarrow Y_4$	Зміни кількості працівників <i>ймовірно може</i> призводити до зміни плинності кадрів (пряма <i>біхевіористична</i> залежність, обумовлена тим, що у разі згортання виробничої діяльності та скорочення кількості працівників їх умотивованість буде зменшуватися і плинність кадрів – зростати)
$x_2 \rightarrow Y_1$	Зміни частки оплати праці призводить до змін обсягів виробництва (прямий <i>логічний</i> зв'язок)
$x_2 \rightarrow Y_2$	Зміни частки оплати праці призводить до зміни продуктивності праці (прямий <i>біхевіористичний</i> зв'язок, обумовлений безпосередньою залежністю рівня оплати праці і умотивованості персоналу)
$x_2 \rightarrow Y_3$	Зміни оплати праці <i>ймовірно можуть</i> призводити до зміни рентабельності: 1) пряма <i>логічна</i> залежність – у разі виробничої діяльності як основної; 2) обернена <i>логічна</i> залежність – у разі згортання виробничої діяльності
$x_2 \rightarrow Y_4$	Зміни оплати праці <i>ймовірно можуть</i> призводити до зміни плинності кадрів (пряма <i>біхевіористична</i> залежність, обумовлена тим, що, по мірі згортання виробничої діяльності та зменшення частки оплати праці, умотивованість персоналу буде зменшуватися)
$x_3 \rightarrow Y_1$	Зміни премій і доплат стимулювального змісту <i>ймовірно можуть</i> призвести до зміни обсягів виробництва (пряма <i>логічна</i> залежність)
$x_3 \rightarrow Y_2$	Зміни премій і доплат стимулювального змісту впливають на продуктивність праці (пряма <i>логічно-біхевіористична</i> залежність)

1	2
$x_3 \rightarrow Y_3$	Зміни премій і доплат стимулювального змісту <i>ймовірно можуть</i> впливати на рентабельність (прямий <i>біхевіористичний</i> зв'язок, обумовлений через зміни умотивованості персоналу)
$x_3 \rightarrow Y_4$	Зміни премій і доплат стимулювального змісту впливають на плинність кадрів (прямий <i>біхевіористичний</i> зв'язок, обумовлений фактором мотивацій)
$x_4 \rightarrow Y_1$	Зміни витрат на навчання персоналу <i>ймовірно може</i> впливати на обсяги виробництва (прямий <i>логічно-біхевіористичний</i> зв'язок)
$x_4 \rightarrow Y_2$	Зміни витрат на навчання персоналу впливають на продуктивність праці (прямий <i>логічно-біхевіористичний</i> зв'язок)
$x_4 \rightarrow Y_3$	Зміни витрат на навчання персоналу <i>ймовірно може</i> впливати на рентабельність (прямий <i>логістично-біхевіористичний</i> зв'язок)
$x_4 \rightarrow Y_4$	Зміни витрат на навчання персоналу впливає на плинність кадрів (прямий <i>біхевіористичний</i> зв'язок)
$x_5 \rightarrow Y_1$	Витрати на благодійність і спонсорство <i>ймовірно можуть</i> впливати на обсяги виробництва (прямий <i>біхевіористичний</i> зв'язок)
$x_5 \rightarrow Y_2$	Витрати на благодійність і спонсорство <i>ймовірно можуть</i> впливати на продуктивність праці (прямий <i>біхевіористичний</i> зв'язок)
$x_5 \rightarrow Y_3$	Витрати на благодійність і спонсорство <i>ймовірно можуть</i> впливати на рентабельність (прямий <i>біхевіористичний</i> зв'язок)
$x_5 \rightarrow Y_4$	Витрати на благодійність і спонсорство <i>ймовірно можуть</i> впливати на плинність кадрів (прямий <i>біхевіористичний</i> зв'язок)

*Джерело: авторські дослідження, інтерпретація на основі даних табл. 3.1*

Так, передбачалося, що в силу специфіки соціально-економічного та фінансового стану вітчизняних промислових підприємств на даний час вплив змін витрат на навчання персоналу ( $x_4$ ) та благодійність і спонсорство ( $x_5$ ) буде істотно нижчим, аніж рівня оплати праці ( $x_2$ ) та її мотивувальної частки ( $x_3$ ). Безпосередні оцінки потужності факторного впливу у системі  $x_{1...5} \rightarrow Y_{1...4}$  за параметрами ідеального

виробничоорієнтованого промислового підприємства представлялися такими:

$x_1 \rightarrow Y_1$	<i>Висока пряма (<math>r=0,67-1,0</math>)</i>
$x_1 \rightarrow Y_2$	<i>Середня пряма (<math>r=0,34-0,66</math>)</i>
$x_1 \rightarrow Y_3$	<i>Висока (середня) пряма (<math>r=0,67-1,0; 0,34-0,66</math>)</i>
$x_1 \rightarrow Y_4$	<i>Висока (середня) пряма (<math>r=0,67-1,0; 0,34-0,66</math>)</i>
$x_2 \rightarrow Y_1$	<i>Висока пряма (<math>r=0,67-1,0</math>)</i>
$x_2 \rightarrow Y_2$	<i>Висока пряма (<math>r=0,67-1,0</math>)</i>
$x_2 \rightarrow Y_3$	<i>Висока (середня) пряма (<math>r=0,67-1,0; 0,34-0,66</math>)</i>
$x_2 \rightarrow Y_4$	<i>Висока (середня) пряма (<math>r=0,67-1,0; 0,34-0,66</math>)</i>
$x_3 \rightarrow Y_1$	<i>Середня (низька) пряма (<math>r=0,0-0,66</math>)</i>
$x_3 \rightarrow Y_2$	<i>Висока пряма (<math>r=0,67-1,0</math>)</i>
$x_3 \rightarrow Y_3$	<i>Середня (низька) пряма (<math>r=0,0-0,66</math>)</i>
$x_3 \rightarrow Y_4$	<i>Висока пряма (<math>r=0,67-1,0</math>)</i>
$x_4 \rightarrow Y_1$	<i>Середня (низька) пряма (<math>r=0,0-0,66</math>)</i>
$x_4 \rightarrow Y_2$	<i>Середня (низька) пряма (<math>r=0,0-0,66</math>)</i>
$x_4 \rightarrow Y_3$	<i>Середня (низька) пряма (<math>r=0,0-0,66</math>)</i>
$x_4 \rightarrow Y_4$	<i>Середня (низька) пряма (<math>r=0,0-0,66</math>)</i>
$x_5 \rightarrow Y_1$	<i>Середня (низька) пряма (<math>r=0,0-0,66</math>)</i>
$x_5 \rightarrow Y_2$	<i>Середня (низька) пряма (<math>r=0,0-0,66</math>)</i>
$x_5 \rightarrow Y_3$	<i>Середня (низька) пряма (<math>r=0,0-0,66</math>)</i>
$x_5 \rightarrow Y_4$	<i>Середня (низька) пряма (<math>r=0,0-0,66</math>)</i>

В процесі досліджень було здійснено групування підприємств регресії (з потужним, середнім та неістотним, слабким впливом) у послідовному переліку комбінацій між факторними і результативними показниками (згідно даних табл. 3.1 та відповідної нумерації підприємств, у чисельнику – діапазон значень коефіцієнту регресії у даній групі підприємств, у знаменнику – перелік підприємств у цій групі за нумерацією по мірі зменшення значень коефіцієнту). Ці дані мали наступний вигляд:

$$x_1 \rightarrow Y_1$$

Потужний зв'язок	<u>(0,87... 0,71)</u> №№5, 3, 9, 1, 8	Середній зв'язок	<u>(0,64)</u> №7	Слабкий зв'язок	<u>(0,28... 0,06)</u> №№4, 6, 2
------------------	--	------------------	---------------------	-----------------	------------------------------------

$$x_1 \rightarrow Y_2$$

Потужний зв'язок	<u>(0,94... 0,79)</u> №№ 3, 9	Середній зв'язок	<u>(0,38...0,36)</u> №№7, 1, 8	Слабкий зв'язок	<u>(0,27... 0,04)</u> №№5, 4, 2, 6
------------------	----------------------------------	------------------	-----------------------------------	-----------------	---------------------------------------

$$x_1 \rightarrow Y_3$$

Потужний зв'язок	<u>(0,76)</u> № 3	Середній зв'язок	<u>(0,63...0,35)</u> №№1, 5, 7, 9	Слабкий зв'язок	<u>(0,24... 0,03)</u> №№8, 4, 6, 2
------------------	----------------------	------------------	--------------------------------------	-----------------	---------------------------------------

$$x_1 \rightarrow Y_4$$

Потужний зв'язок	-	Середній зв'язок	<u>(0,58...0,44)</u> №№ 1, 3	Слабкий зв'язок	<u>(0,27... 0,02)</u> №№7,5,2,8,9,4,6
------------------	---	------------------	---------------------------------	-----------------	--

$$x_2 \rightarrow Y_1$$

Потужний зв'язок	<u>(0,94... 0,69)</u> №№ 5,1, 9, 3	Середній зв'язок	<u>(0,49...0,47)</u> №№8, 7	Слабкий зв'язок	<u>(0,29... 0,07)</u> №№6, 2, 4
------------------	---------------------------------------	------------------	--------------------------------	-----------------	------------------------------------

$$x_2 \rightarrow Y_2$$

Потужний зв'язок	<u>(0,96... 0,76)</u> №№ 9, 3,5,1	Середній зв'язок	<u>(0,65...0,37)</u> №№7, 8, 6	Слабкий зв'язок	<u>(0,31... 0,23)</u> №№4, 2
------------------	--------------------------------------	------------------	-----------------------------------	-----------------	---------------------------------

$$x_2 \rightarrow Y_3$$

Потужний зв'язок	<u>(-0,75...0,74)</u> №№ 2, 1	Середній зв'язок	<u>(0,63...0,44)</u> №№ 5, 3, 9	Слабкий зв'язок	<u>(0,27... 0,06)</u> №№7, 8, 4, 6
------------------	----------------------------------	------------------	------------------------------------	-----------------	---------------------------------------

$$x_2 \rightarrow Y_4$$

Потужний зв'язок	<u>(0,81... 0,66)</u> №№ 1, 5, 3	Середній зв'язок	<u>(0,49...0,33)</u> №№9, 7, 2	Слабкий зв'язок	<u>(0,25...0,09)</u> №№4, 8, 6
------------------	-------------------------------------	------------------	-----------------------------------	-----------------	-----------------------------------

$$x_3 \rightarrow Y_1$$

Потужний зв'язок	<u>(0,95... 0,69)</u> №№ 5, 9, 3,1	Середній зв'язок	<u>(0,59...0,37)</u> №№7, 8	Слабкий зв'язок	<u>(0,25... 0,03)</u> №№6, 4, 2
------------------	---------------------------------------	------------------	--------------------------------	-----------------	------------------------------------

$$x_3 \rightarrow Y_2$$

Потужний зв'язок	<u>(0,96... 0,68)</u> №№ 3, 9, 1, 5, 4, 7	Середній зв'язок	<u>(0,51...0,35)</u> №№8, 6, 2	Слабкий зв'язок	-
------------------	--	------------------	-----------------------------------	-----------------	---



			$x_3 \rightarrow Y_3$		
Потужний зв'язок	<u>(0,81... 0,77)</u> №№ 9, 1	Середній зв'язок	<u>(0,63)</u> №3	Слабкий зв'язок	<u>(0,30... 0,05)</u> №№7, 8, 2, 4, 5, 6
			$x_3 \rightarrow Y_4$		
Потужний зв'язок	<u>(0,94... 0,73)</u> №№5,3, 1, 9	Середній зв'язок	<u>(0,46... 0,38)</u> №№4, 2, 7	Слабкий зв'язок	<u>(0,20... 0,07)</u> №№8, 6
			$x_4 \rightarrow Y_1$		
Потужний зв'язок	-	Середній зв'язок	<u>(0,35)</u> №7	Слабкий зв'язок	<u>(0,31...)</u> №№9,3,4,1,5,8,2,6
			$x_4 \rightarrow Y_2$		
Потужний зв'язок	-	Середній зв'язок	-	Слабкий зв'язок	<u>(0,28...)</u> №№1-9
			$x_4 \rightarrow Y_3$		
Потужний зв'язок	-	Середній зв'язок	<u>(0,35)</u> № 1	Слабкий зв'язок	<u>(0,22...)</u> №№2-9
			$x_4 \rightarrow Y_4$		
Потужний зв'язок	-	Середній зв'язок	-	Слабкий зв'язок	<u>(0,31...)</u> №№1-9
			$x_5 \rightarrow Y_1$		
Потужний зв'язок	-	Середній зв'язок	-	Слабкий зв'язок	<u>(0,15...)</u> №№1-9
			$x_5 \rightarrow Y_2$		
Потужний зв'язок	-	Середній зв'язок	-	Слабкий зв'язок	<u>(0,20...)</u> №№1-9
			$x_5 \rightarrow Y_3$		
Потужний зв'язок	-	Середній зв'язок	-	Слабкий зв'язок	<u>(0,12...)</u> №№1-9
			$x_5 \rightarrow Y_4$		
Потужний зв'язок	-	Середній зв'язок	-	Слабкий зв'язок	<u>(0,17...)</u> №№1-9

Узагальнення наявних зв'язків за ступенем впливу факторних і результативних показників можна представити наступною послідовністю даних (нумерація підприємств відповідає даним у табл. 3.1, n – загальна кількість випадків наявності даного типу зв'язку стосовно відповідного за нумерацією підприємства):

*Потужний зв'язок* (перелік відповідних комбінацій підприємств у системі  $x_{1...5} \rightarrow Y_{1...4}$ )

}	5, 3, 9, 1, 8	№1 n=9
	3, 9	№3 n=9
	3	№9 n=8
	5, 1, 9, 3	№5 n=7
	9, 3, 5, 1	№4 n=1
	2, 1	№7 n=1
	1, 5, 3	№8 n=1
	5, 9, 3, 1	№2 n=1
	3, 9, 1, 5, 4, 7	№6 n=0
	9, 1	
5, 3, 1, 9		

*Середній зв'язок* (перелік відповідних комбінацій підприємств у системі  $x_{1...5} \rightarrow Y_{1...4}$ )

}	7	№7 n=9
	7, 1, 8	№8 n=5
	1, 5, 7, 9	№1 n=4
	1, 3	№9 n=3
	8, 7	№3 n=3
	7, 8, 6	№2 n=3
	5, 3, 9	№6 n=2
	9, 7, 2	№4 n=1
	7, 8	№5 n=0
	8, 6, 2	
	3	
	4, 2, 7	
	7	
	1	

*Слабкий (неістотний) зв'язок* (перелік відповідних комбінацій підприємств у системі  $x_{1...5} \rightarrow Y_{1...4}$  )

Результати узагальнення представлених даних за підприємствами наведено у табл. 3.4.

Таким чином, узагальнення теоретичних розробок і напрацювань інших авторів у сфері питань типізації і класифікації економічної поведінки підприємств, інтерпретація даних із діяльності підприємств – об'єктів дослідження, у т.ч. з використанням запропонованого методичного підходу групування підприємств за відповідністю впливу факторних показників на результативні дають підстави для ствердження про об'єктивність наявності ряду типів (моделей) організаційної поведінки, де критерієм диференціації може бути реалізація соціальних функцій та ефективність відповідних витрат при цьому; обґрунтовано сукупність критеріїв і показників ідентифікації таких типів; представлено аналітичне підтвердження доцільності зазначеного.

}	4, 6, 2	№4 n=18
	5, 4, 2, 6	№6 n=18
	8, 4, 6, 2	№2 n=16
	7, 5, 2, 8, 9, 4, 6	№8 n=14
	6, 2, 4	№5 n=11
	4, 2	№7 n=10
	7, 8, 4, 6	№9 n=9
	4, 8, 6	№3 n=8
	6, 4, 2	№1 n=6
	7, 8, 2, 4, 5, 6	
	8, 6	
	9, 3, 4, 1, 5, 8, 2, 6	
	9, 1, 7, 3, 5, 8, 4, 2, 6	
	9, 8, 7, 3, 5, 4, 2, 6	
	9, 1, 3, 8, 4, 5, 7, 2, 6	
	1, 7, 5, 6, 9, 4, 2, 3, 8	
	9, 1, 4, 7, 5, 6, 2, 3, 8	
	9, 1, 5, 6, 7, 4, 2, 3, 8	
	9, 4, 7, 1, 5, 6, 2, 3, 8	

### 3.2. Типізація машинобудівних підприємств – об'єктів дослідження за економічною поведінкою

Вихідний принцип досліджень щодо типізації підприємств – об'єктів дослідження передбачав аналізування ситуації та стану і місця підприємств у матриці «ринкові пріоритети – соціальні пріоритети». Вектор розвитку підприємства у даних координатах об'єктивно визначається намаганням досягти відповідно або максимізації фінансового результату (рентабельності) діяльності, або є показників соціального змісту (кількості і якості робочих місць, умотивованості персоналу, рівня оплати праці, її мотивувальної частини, витрат на навчання персоналу, благодійність, спонсорство і т.д.). Матричне віддзеркалення ситуації передбачає той момент, що у реальному середовищі можливі проміжні варіанти: поєднання зазначених пріоритетів у якомусь компромісі, або ж мінімізація таких загалом.

*Таблиця 3.4*

**Ідентифікація типу економічної поведінки підприємств – об'єктів дослідження за критерієм соціальних функцій відповідно до групування за потужністю факторіального впливу у системі  $x_{1...5} \rightarrow Y_{1...4}$  \***

Підприємства*	Частота випадків потужного факторіального впливу	Частота випадків середнього факторіального впливу	Частота випадків слабого факторіального впливу	Висновок про приналежність до типу поведінки
№1	9	4	6	Соціоринковий
№2	1	3	16	Ренто-орієнтований
№3	9	3	8	Соціоринковий
№4	1	1	18	Ренто-орієнтований
№5	7	2	11	Соціоринковий
№6	-	2	18	Ренто-орієнтований
№7	1	9	10	Суперечливі дані
№8	1	5	14	Ренто-орієнтований
№9	8	3	9	Соціоринковий

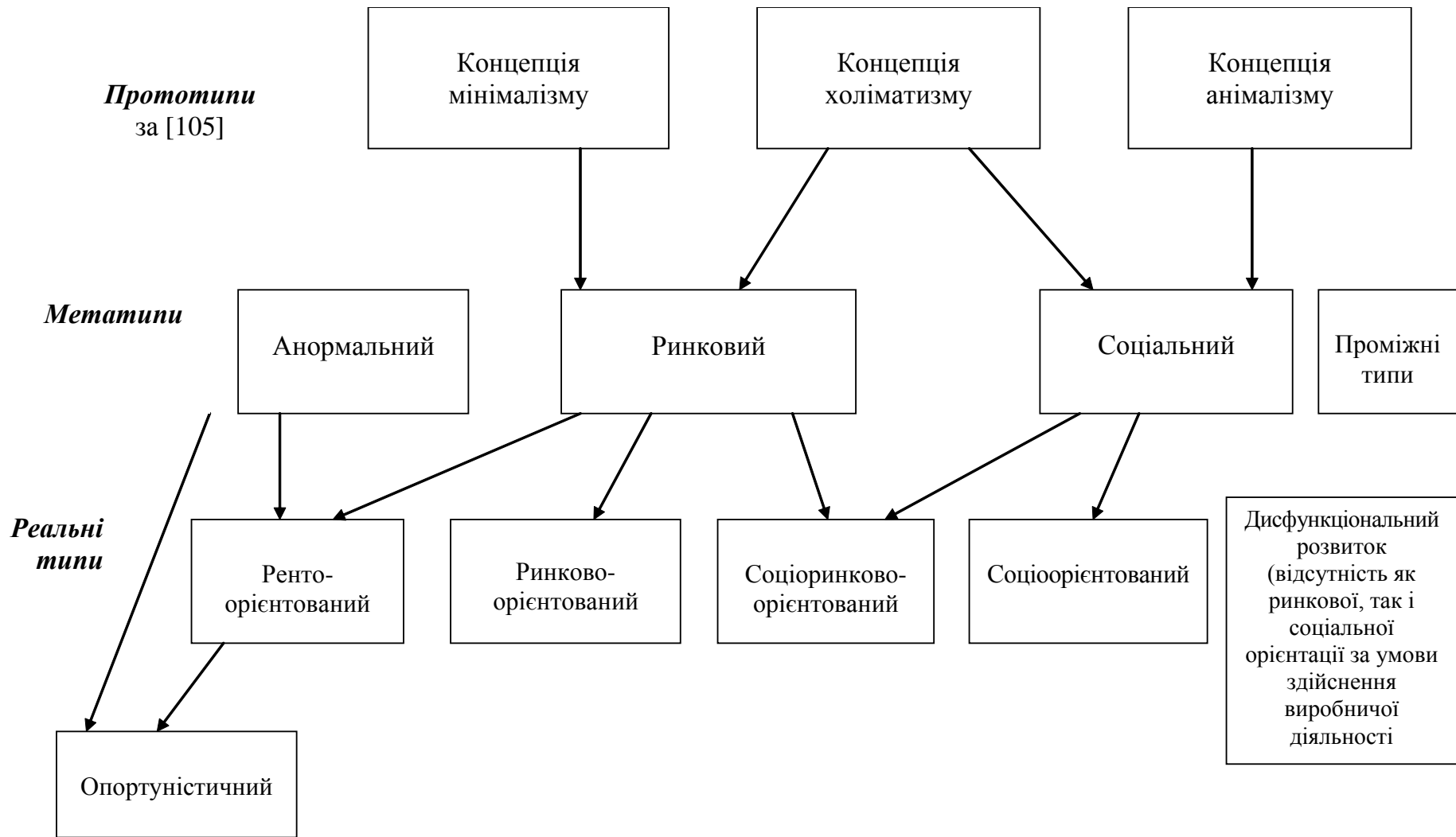
*Примітка: \* - за переліком у табл. 3.1*

*Джерело: авторські дослідження за даними підприємств – об'єктів дослідження та з використанням авторського підходу ідентифікації типу економічної поведінки підприємств за критерієм соціальних функцій*

Авторський варіант опису гносеології поведінки підприємств передбачав поетапну реконструкцію формування можливих типів, схематично відображену на рис. 3.2. Водночас цю схему можна вважати класифікаційною. Як бачимо, вихідними (першим етапом формування) слід вважати прототипи економічної поведінки за концепціями мінімалізму, холізматизму та анімалізму, детально описані у підрозділі 3.1 монографії. Так, саме на основі концепції анімалізму формується такий *метатип* (тобто загальний тип поведінки, в межах якого формуються реальні типи і моделі) як *соціальний*; таким же чином на основі підприємства, що функціонує за концепцією мінімалізму, формується *ринковий* тип поведінки. Підприємство із ознаками холізматичної ідеології розвитку слід вважати проміжною моделлю як для ринкового, так і соціального типу поведінки. Водночас, на нашу думку, саме на цьому рівні формується *анормальний* метатип організаційної поведінки. Анормальність асоціювалася авторами монографії із типом економічної поведінки, яка суперечить як ринковим, так і соціальним критеріям ефективності.

Анормальний тип поведінки, в свою чергу, програмується відповідної стратегією розвитку, яка не описується логікою економічної теорії підприємства. Слід особливо підкреслити, що анормальний тип поведінки зовсім не є віртуальним, а сама проблема формування такого сектору економіки і підприємств, які функціонують за відповідними асоціальними і неринковими пріоритетами, є достатньо актуальною для пострадянського економічного простору; далі у роботі це буде доведено на конкретних прикладах вітчизняних машинобудівних підприємств.

Наступний у схемі на рис. 3.2 – третій етап формування поведінкових типів – передбачає перелік реальних типів економічної поведінки, які у сукупності висвітлюють всі наявні варіанти стану і характеру діяльності підприємств. На цьому етапі слід відзначити: 1) соціоорієнтований тип поведінки, який формується методологічно на основі холізматичного прототипу і соціального метатипу поведінки; 2) ринково орієнтований тип поведінки, в основі якого пріоритети і ідеологія функціонування мінімалістського прототипу і ринкового метатипу підприємства. Саме ці 2 типи слід вважати концептуально базовими як існуючі на практиці типи поведінки реальних підприємств. Групу комбінованих (інтегрованих) типів складає соціоринковоорієнтований тип поведінки підприємства, в основі якого детермінантні фактори двох вище означених базових типів поведінки.



**Рис. 3.2. Класифікація типів економічної поведінки підприємств с.-г. машинобудування за критерієм соціальних функцій.**

*Джерело: авторська розробка з врахуванням підходів, викладених у [105]*

Слід відзначити наявність т.з. *проміжних* типів економічної поведінки підприємств, приклади яких будуть надалі проаналізовані. Їхньою особливістю є суперечливість показників, які не відповідають іншим ідентифікованим методично типам поведінки, або ж частково відповідають одночасно декільком метатипам.

Особливої уваги потребує виділення як окремого рентоорієнтованого типу економічної поведінки підприємств. Методологічно цей тип формується на основі пріоритетів, характерних для ринкового і аномального метатипів і по суті є комбінаторним синтезом таких.

В свою чергу, окремим підтипом рентоорієнтованого підприємства є опортуністичний тип соціально-економічної поведінки, який відбиває насамперед антисоціальний вектор організаційного розвитку.

Пояснення суті вище описаної класифікації типів економічної поведінки підприємств може мати матричну інтерпретацію, авторський варіант якої у деталізованому вигляді представлена на рис. 3.3. Матричний підхід полягає у визначенні детермінантних координат, в яких умовно може бути розміщений будь-який з досліджуваних об'єктів, узгоджений методологічно. Звідси було виділено 4 сектори, які віддзеркалюють окремий тип економічної поведінки підприємств і відповідне їх місце розташування у матриці.

При цьому, виходячи із спеціалізації підприємств, які досліджувалися і, зокрема, їхньої приналежності до групи промислових підприємств, «ринкові пріоритети» розглядалися через критерій «обсяги виробництва (промислової продукції)». Тобто у даному разі саме із останніми асоціювалися ринкові пріоритети промислових підприємств. Соціальні функції асоціювалися за сукупністю наведених вище показників.

Сектор 1. *Соціоринкове орієнтування розвитку*. Передбачає розміщення підприємств, які змогли досягнути ефекту поєднання високих ринкових і соціальних позицій. Подібний компроміс представляється ідеальною позицією, досягнення якої повинно бути цільовим орієнтиром для менеджменту підприємств. Трансформація підприємств у матриці повинна передбачати рух саме до цього сектора.

<b>Обсяги виробництва/ ринкові пріоритети</b>	Високі	<b>Оптимізаційний</b> <i>(ринково орієнтований)</i>	<b>Соціоринково орієнтований</b> <b>(1, 2, 3, 4)</b>
	Низькі	<b>Рентоорієнтований</b> <b>(9,10,11,12)</b> у т.ч. <b>Опортуністичний</b> <b>(5, 6, 7, 8)</b>	<b>Соціально орієнтований</b>
		НИЗЬКІ	ВИСОКІ

**Соціальні функції /соціальні пріоритети**

1...12 – номер підприємства (за переліком у табл. 3.1)

Рис. 3.3. Матриця (обсяги виробництва/ринкові пріоритети – соціальні функції/соціальні пріоритети») групування підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької обл. за типом поведінки

*Джерело: авторська розробка*

Сектор 2. *Соціальне орієнтування розвитку.* До даного сектора можуть бути віднесені підприємства, стратегія розвитку яких передбачає в якості пріоритетів досягнення певних стандартів використання і відтворення соціальних активів. Це відповідно має відображення у сукупності соціально-економічних показників, за якими таке підприємство і ідентифікується. Інші пріоритети розвитку - економічні чи фінансові - підпорядковуються в контексті загально обраної стратегії. Такий тип розвитку може бути визнаним як перспективний у разі наявності економічних підстав для забезпечення конкурентоспроможності підприємства у тривалому періоді.

Сектор 3. *Ринкове орієнтування розвитку.* В даному випадку мова йде про стратегію розвитку, яка будується на цілях досягнення ринкової (економічної) ефективності, чому підпорядковані і соціальні стандарти (витрати). Наприклад, на підприємстві буде безальтернативно здійснюватися скорочення персоналу чи заробітної плати у тому разі, коли це призведе до поліпшення економічних показників. З точки зору критерію соціальних функцій такий розвиток представляється незадовільним.



Сектор 4. *Рентоорієнтований*. Такий тип розвитку побудований на ідеології ухилення від ризиків, пов'язаних із здійсненням виробничої діяльності шляхом згортання останньої, а також, відповідно, отримання фінансового результату за рахунок отримання ренти від використання активів підприємства. До таких видів діяльності, як показала практика, найчастіше відноситься здача майна в оренду, здійснення спекулятивних фінансових операцій, використання виробничих приміщень у невиробничих цілях і т.д. Окремою варіацією цього сектору є наявність підприємств із *опортуністичним* типом поведінки. Такий тип характеризується здійсненням заходів, які спрямовані проти інтересів як переважної сукупності груп агентів підприємства (персоналу, менеджменту, інших внутрішніх та зовнішніх реципієнтів підприємства), а також інтересів самого підприємства. Як свідчить досвід, це здійснюється практично завжди корпоративними власниками підприємства, які діють тільки у своїх інтересах. Така політика однозначно тлумачиться як антисоціальна і, по суті, антиринкова, тому що у переважній більшості випадків ситуація передбачає отримання вигоди у короткочасному періоді здебільшого від продажу активів підприємства і тіньові схеми привласнення коштів.

Актуальність виділення як окремого опортуністичного типу поведінки обумовлена реальними процесами, що мають місце у країнах з пострадянською економікою, і це є дуже характерним для промислових підприємств України; відзначено такий тип поведінки і на прикладі підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької області. Використання терміну «опортуністичний» ґрунтується на подібних прикладах у науковій і популярній літературі. Так, під терміном опортунізм (франц. *opportunism* – пристосовництво від лат. *opportunus* – зручний, вигідний, слухний) розуміють зокрема поведінку, метою якої є отримання вигоди нечесним шляхом, що не стримується моральними обмеженнями [[242, с. 245; 243, с. 379 ], або ж як практику використання чужих ресурсів у своїх приватних цілях [225, с. 64]. На погляд авторів монографії, найбільш вдале визначення опортунізмом наведено у роботі В.Семцова [244, с.119-120], де під останнім розуміється поведінка, в результаті якої одна сторона (або сторони), в межах закону шляхом використання мінімальних зусиль (як правило, шляхом використання інформаційної асиметрії), підпорядковує інтереси іншої сторони (або сторін) під час існування спільної угоди, що супроводжується істотним негативним соціально-економічним ефектом; в реальності такий дисбаланс полягає найчастіше у перерозподілі створюваної вартості на користь однієї групи агентів за рахунок іншої.

Слід особливо підкреслити, що опортуністична організаційна поведінка природно формується в межах рентоорієнтованої, бо диктується спільними загальними мотивами і відповідними практичними діями згортання виробничої діяльності, зменшення кількості робочих місць, зменшення рівня оплати праці та її частки у витратах підприємства, скорочення витрат на мотивування персоналу і т.ін. Відмінністю саме опортуністичної поведінки є істотно більший негативний вплив такої поведінки на соціально-економічні показники функціонування підприємства. Із досвіду підприємств, які досліджувалися детально у монографії, модель опортуністичної поведінки на практиці унеможлиблювала не тільки виробничий розвиток підприємства, але й саме його функціонування у галузі.

Інтерпретація сутності різних типів економічної поведінки підприємств за соціальними функціями представлена на рис. 3.4. Порівняння двох основних типів – соціоринкового і рентоорієнтованого – було здійснено на прикладі сукупності різнопланових показників. Як бачимо, обидва типи орієнтовані на досягнення найбільш можливої у конкретних умовах функціонування підприємства продуктивності (фінансового результату) (див. рис. 3.4а), проте кардинально різними є шляхи цього досягнення. Так, рентоорієнтований тип поведінки передбачає економічну політику економії виробничих витрат, де зменшення витрат на оплату праці, так як і на виробничі процеси загалом є основною ідеологією; відповідно така економія витрат супроводжується об'єктивним зменшенням кількості працюючих (див. рис. 3.4в, д, ж). Зазначене має яскраве підтвердження на прикладі підприємств – об'єктів даного дослідження, які за означеними критеріями і відповідно формалізованими показниками класифікувалися як підприємства, що функціонують за моделлю рентоорієнтованої поведінки.

Натомість для підприємств, стратегія розвитку яких базувалася на соціоринковому типу поведінки, характерною була політика зростання та максимізації фінансового результату саме за рахунок виробничої діяльності; об'єктивно при цьому зайнятість регулювалася за критерієм досягнення оптимальної кількості працівників, тобто досягнення економічно обґрунтованого балансу між темпами зростання виробництва, фінансового результату та фонду оплати праці (див. рис. 3б, г, е, з). Ефективність економічної політики рентного і соціоринкового типу (як і всіх інших) повинно будуватися на відслідковуванні інтенсивності динаміки індикаторів (відповідної множини критеріїв і показників) у часі, а також за співвідношення отриманого ефекту внаслідок реалізації економічної політики до витрат на його досягнення.

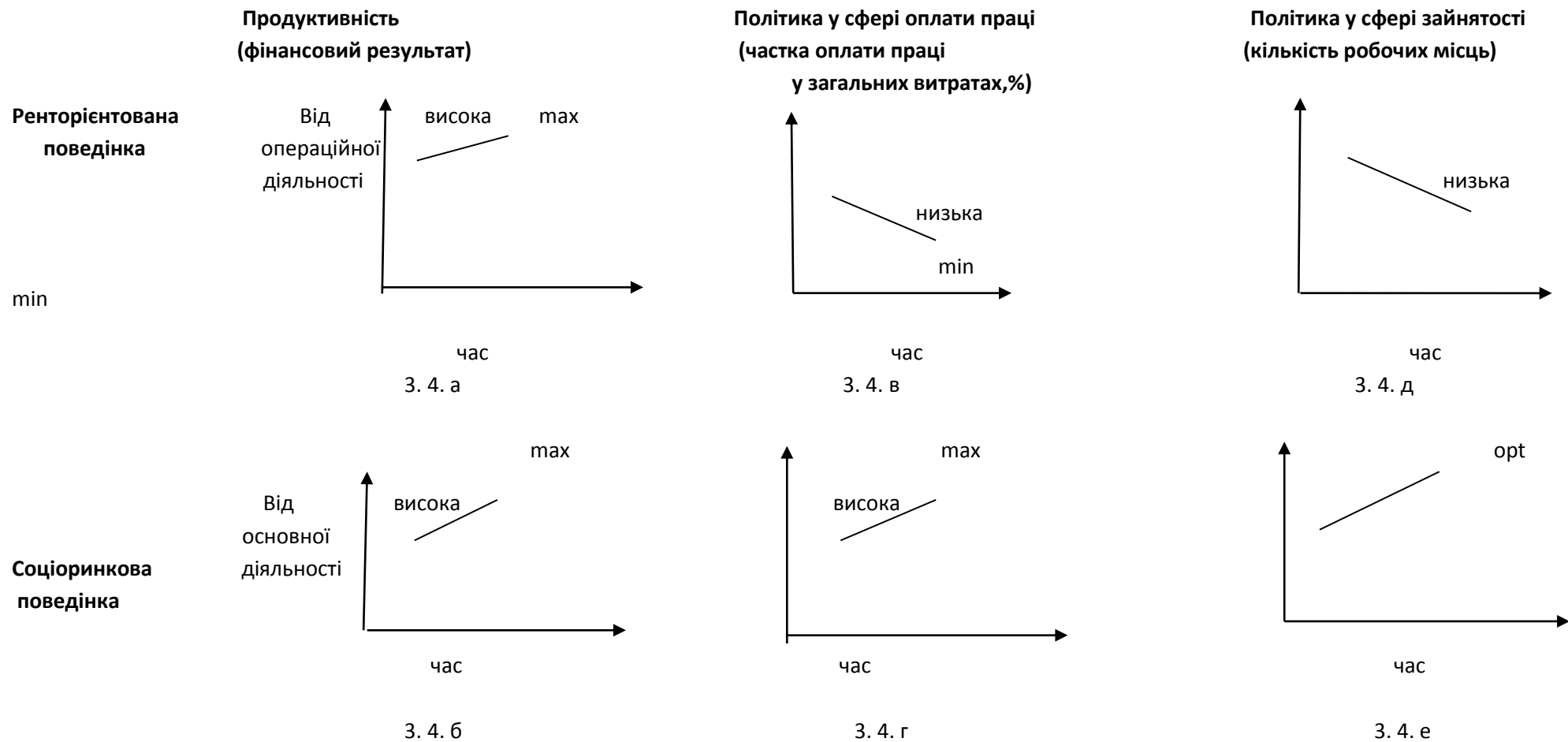
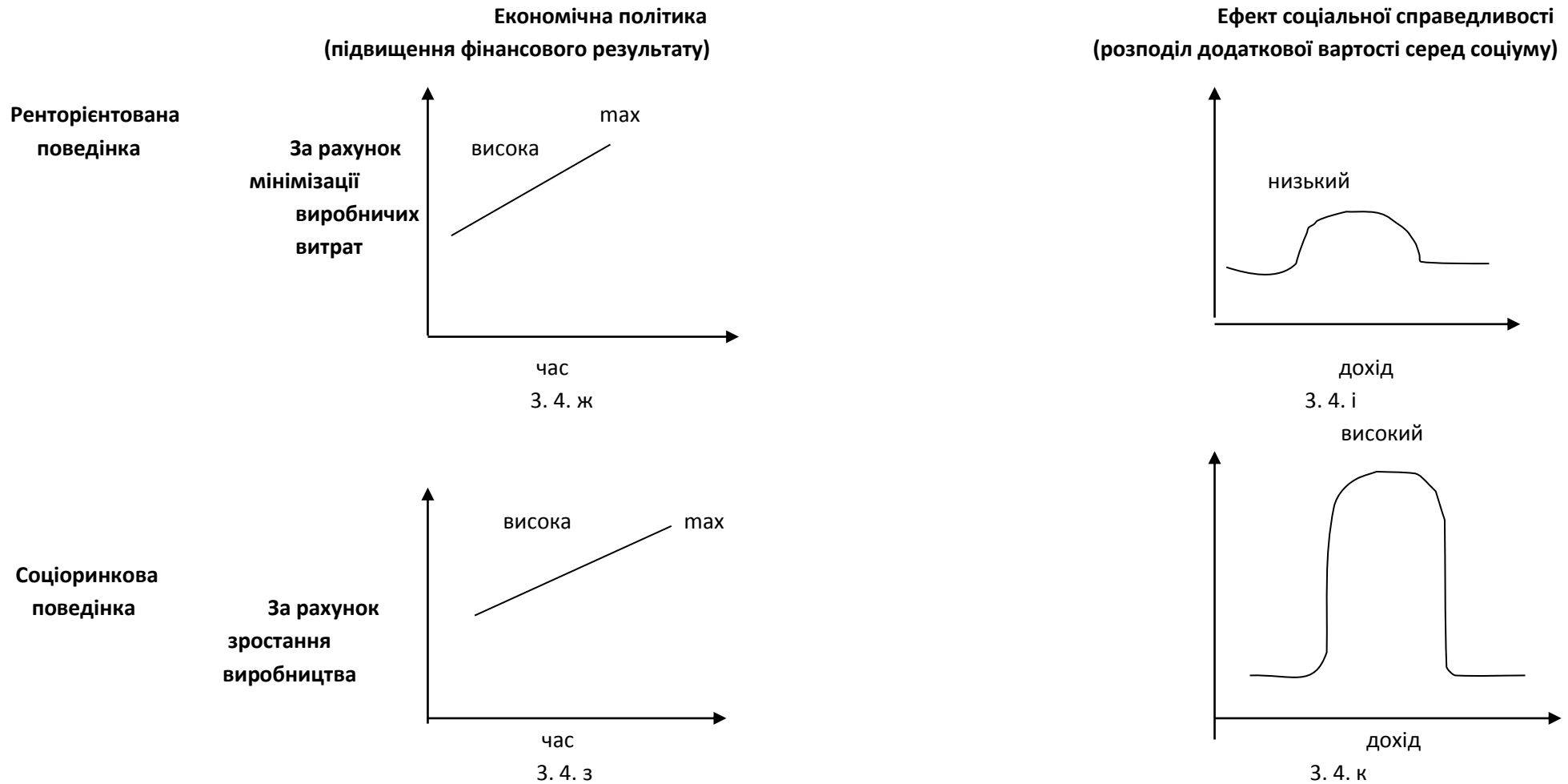


Рис. 3.4. Взаємодія між стратегією розвитку підприємства, його соціальними функціями та ефективністю функціонування в межах окремих типів (моделей) економічної поведінки (3.4.а – 3.4.е)

Джерело: авторська розробка



**Рис. 3.4 (продовження).** Взаємодія між стратегією розвитку підприємства, його соціальними функціями та ефективністю функціонування в межах окремих типів (моделей) економічної поведінки (3.4.ж – 3.4.к)

*Джерело: авторська розробка*

Оцінювання наслідків діяльності різних підприємств, що функціонують за ренто орієнтованою і соціоринковою типами поведінки, на думку авторів, може бути здійсненим на основі «ефекту соціальної справедливості» (див. рис. 3.4і, к). Основу такого ефекту складає 3 фактори: 1) розмір додаткової вартості; 2) суспільний характер розподілу створюваної вартості; 3) розмір суспільної вигоди від функціонування підприємства.

Так, розмір додаткової вартості може бути асоційованим із фінансовим результатом, тому підприємство, що досягло вищого результату, є більш досконалою системою. Виправданість існуючого розподілу створюваної вартості передбачає відповідь на питання, між якою кількістю економічних агентів ця вартість розподіляється. З цих позицій варіант розподілу однакової кількості вартості між одним (або обмеженою кількістю) корпоративних власників (рентоорієнтований тип) у порівнянні із розподілом між сукупністю чисельних реципієнтів повноцінного функціонуючого промислового підприємства (соціоринковий тип поведінки) є безальтернативно менш вигідним і менш перспективним. Розмір суспільної вигоди оцінюється загалом аналогічно: за кількістю реципієнтів (користувачів) діяльності підприємства, які отримують вигоду від його функціонування. До цієї категорії належать, як вже розглядалося у розділі 1 монографії, персонал підприємства, споживачі товарів і послуг, місцеві громади, групи агентів, які отримують вигоду від перерозподілу податкових нарахувань, здійснюваних підприємством, і т.д. З цих позицій промислове підприємство має однозначні переваги над рентоорієтованим, а тим більше – щодо опортуністичної його моделі функціонування. Саме у цьому полягає методологічна сутність оцінювання процесу максимізації ролі соціальних функцій універсального інституту сучасного підприємства.

Вище зазначене слід розглядати як фундаментальну основу регулятивної політики, яка повинна здійснювати підтримання виробничоорієтованих підприємств соціоринкового типу поведінки, стимулюючи його розвиток на виробничій основі. Відповідно така регулятивна політика повинна створювати бар'єри для того, щоб промислові підприємства не трансформувалися у підприємства рентоорієтованого типу поведінки; при цьому регулювання діяльності підприємств, функціонуючих за опортуністичним типом поведінки, має бути ще більш жорстким: зазначені процеси повинні розглядатися через призму відслідковування кримінальних, тіньових процесів перерозподілу і використання власності та майна. Але саме головне: така політика повинна цілеспрямовано, системно регулювати ринок з метою досягнення умов, коли

соціоринковий тип розвитку підприємств буде вигідним як для власників і інвесторів, так і для всіх інших груп реципієнтів підприємства.

Типи економічної поведінки на практиці трансформуються у відповідні моделі поведінки. Принцип моделювання розглядався у даному випадку як можливість формалізованого (аналітичного і економетричного) відтворення основних параметрів та закономірностей їх змін. Характеристики виділених авторами моделей із наведенням прикладів підприємств, які були віднесені до тієї чи іншої моделі, наведено у табл. 3.5.

Таким чином, модель рентоорієнтованої поведінки (РЕП), а також опортуністичної поведінки (ОП) є відображенням відсутності виробничого розвитку, підприємницьких засад основаних на забезпеченні соціально-продуктивної діяльності та задоволенні власних інтересів найбільш вагомих агентів без будь-якої користі для підприємства. Модель соціоринковоорієнтованої поведінки (СРП) передбачає, що підприємство, займаючись виробничою, інвестиційною, фінансовою діяльностями водночас спрямовує зусилля на соціальний розвиток та на виробництво продукції, робіт, послуг у відповідності із вимогами ринку. Модель соціоорієнтованої поведінки (СП) полягає в тому, що в основі діяльності підприємства є здійснення виробничої, інвестиційної, фінансової діяльності та забезпечення добробуту працівників, їх розвитку.

*Таблиця 3.5*

**Типізація машинобудівних підприємств – об'єктів дослідження за економічною поведінкою**

Модель соціоринково орієнтованої економічної поведінки (МСОП)	Модель опортуністичної економічної поведінки (МОП)	Модель рентоорієнтованої економічної поведінки (МРП)
1.ПАТ «Барський машинобудівний завод»	5.ПАТ «Могилів-Подільський приладобудівний завод»	9.ПрАТ «Агромашкомплект»
2.ПАТ «Бершадський електротехнічний завод»	6.ПрАТ «Вороновицьке спеціалізоване підприємство Агромаш»	10.ПрАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»

Продовження табл. 3.5

3.ПАТ «Могилів-Подільський завод газового устаткування та приладів»	7.ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»»	11.ЗАТ «Науково-виробнича фірма «Елекомс»
4.ДП «Вінницятрансприлад»	8.ПрАТ «Уланівський Агромаш»	12.ПрАТ «Гайсинське РП «Сільгосптехніка»»
<i>Узагальнений опис</i>		
→ виробничий розвиток: удосконалення техніки, технологій, організації виробничих підрозділів; соціальний розвиток	відсутність виробничого розвитку, підприємницьких засад оснований на забезпеченні соціально-продуктивної діяльності та задоволення власних інтересів найбільш вагомих агентів без будь-якої користі для підприємства	відсутність виробничого розвитку, підприємницьких засад оснований на забезпеченні соціально-продуктивної діяльності
<i>Пріоритетність функціональної складової</i>		
соціально-орієнтований, виробничий, інноваційний, маркетинговий, збутовий, фінансовий	Антисоціальний, Фінансовий	Антисоціальний, фінансовий, маркетинговий, збутовий
<i>Стан та умови розвитку(детермінантні вектори розвитку)</i>		
економічна поведінка зростання, безпеки, стабільності, виживання	економічна поведінка безпеки, виживання	

*Джерело: авторська розробка та аналізування даних підприємств – об'єктів дослідження*

Модель ринковоорієнтованої (РП) поведінки передбачає здійснення діяльності у відповідності із потребами і вимогами ринку, проте за відсутності здійснення зусиль в напрямку соціального розвитку. Модель

відсутності соціоринковоорієнтованої поведінки, означена авторами як модель дисфункціональної поведінки (ДФП) полягає в тому, що підприємство, займаючись різними видами діяльності, в т.ч. виробничою, не забезпечує соціального та виробничого розвитку. Хотіли б особливо підкреслити, що кожна із зазначених моделей спиралася на конкретні приклади підприємств.

Вважаємо, що прикладний зміст даного методологічного підходу до ідентифікації моделей поведінки підприємств потребує поглибленого методичного забезпечення. Так, для оцінювання економічної поведінки вітчизняних промислових підприємств за критерієм реалізації соціальних функцій актуальним є методика розпізнавання сформованих та обґрунтованих поведінкових моделей за допомогою певних формалізованих критеріїв. Для розроблення методичного підходу до оцінювання поведінкових моделей авторами монографії було використано принципний підхід методу математичної інтерпретації моделей економічної поведінки, розроблений Н.Карачиною і представлений у [105]. Слід також згадати якоюсь мірою аналоговий підхід, запропонований Н. Ганзієнко у працях [240-241], згідно з яким для ідентифікації типу (моделі) поведінки молокопереробного підприємства запропоновано досліджувати кореляційне поле взаємозв'язку між інтегральним показником стану фінансово-господарської діяльності підприємства (Іфгд) та показником витратомісткості доданої вартості підприємства. Цей підхід, як вже зазначалося, очевидно, є доцільним для підприємств молочної промисловості, його використання для підприємств сільськогосподарського машинобудування представляється некоректним через специфіку продукції та особливості виробничої спеціалізації. Також неможливо його використати при аналізуванні поведінки підприємств за критерієм реалізації соціальних функцій.

Ключовими складовими даного методу є встановлення характеру залежності між загальним фінансовим результатом (фінансовим результатом від звичайної діяльності до оподаткування) та фінансовим результатом від основної (виробничої) діяльності підприємства. Так, при виявленні відсутності взаємозв'язку між загальним фінансовим результатом та фінансовим результатом від основної діяльності підприємство функціонує за моделлю рентоорієнтованої або ж опортуністичної поведінки. В основі опису інших окреслених моделей необхідною є наявність тісного лінійного або криволінійного зв'язку між



загальним фінансовим результатом та фінансовим результатом від основної діяльності. Водночас для відокремлення кожної окремої моделі було ідентифіковано додаткові критерії. Отже, підприємство функціонує:

- за моделлю соціоринковоорієнтованої поведінки, якщо індекс середньорічної заробітної плати ( $I_{зп}$ ) більше 1,0 та індекс чистого доходу від реалізації продукції, робіт та послуг ( $I_{чд}$ ) більше 1,0;
- за моделлю соціоорієнтованої поведінки, якщо індекс середньорічної заробітної плати ( $I_{зп}$ ) більше 1,0 та індекс чистого доходу від реалізації продукції, робіт та послуг ( $I_{чд}$ ) менше 1,0;
- за моделлю ринковоорієнтованої поведінки, якщо індекс середньорічної заробітної плати ( $I_{зп}$ ) менше 1,0 та індекс чистого доходу від реалізації продукції, робіт та послуг ( $I_{чд}$ ) більше 1,0;
- за моделлю відсутності соціоринковоорієнтованої поведінки, якщо індекс середньорічної заробітної плати ( $I_{зп}$ ) менше 1,0 та індекс чистого доходу від реалізації продукції, робіт та послуг ( $I_{чд}$ ) менше 1,0.

В контексті отриманих результатів загальна формалізація поведінкових моделей реалізації соціальних функцій на вітчизняних промислових підприємств, а також методичний підхід їх оцінювання наведені на рис. 3.5. Слід зазначити, що представлені графічні залежності відповідної форми зв'язку є с Окрім цього, слід зазначити, що визначені критерії щодо індексів середньорічної заробітної плати та індекс чистого доходу від реалізації продукції, робіт та послуг можуть змінюватись в залежності змін факторів макроекономічного змісту.

Перевірка загальної аналітичної та економетричної моделі оцінювання економічної поведінки підприємств сільськогосподарського машинобудування було здійснено згідно попередньо виявлених та аналітично сформованих авторами закономірностей у формуванні поведінкових моделей реалізації соціальних функцій підприємств. Відповідно, за розробленим методичним підходом (див. рис. 3.4) було побудовано кореляційне поле та емпіричну лінію регресії між загальним фінансовим результатом та фінансовим результатом від основної (виробничої) діяльності стосовно 12 підприємств сільськогосподарського машинобудування – об'єктів дослідження за 5 років (2008–2013 рр.) за даними таблиці 3.6.

**Розподіл підприємств – об'єктів дослідження за галузями  
машинобудування\***

Підприємство	Види економічної діяльності підприємства	Галузь машинобудування
1. ПАТ «Хмільниксільмаш»	29.32.1 Виробництво (без ремонту) машин для рослинництва 28.62.0 Виробництво інструменту 28.12.0 Виробництво металевих деталей для столярних і теслярських виробів	сільськогосподарське машинобудування
2. ВАТ «Джуринський машинобудівний завод»	29.53.1 Виробництво машин та устаткування для перероблення сільгосппродуктів	машинобудування для харчової промисловості
3. ПАТ «Дашівський ремонтно-механічний завод»	29.53.1 Виробництво машин для переробки сільськогосподарської продукції 27.51.0 Лиття чавуну 27.52.0 Лиття сталі	машинобудування для харчової промисловості
4. ПрАТ «Вінницький завод Будмаш»	29.22.1 Виробництво (без ремонту) підйомального і такелажного устаткування 28.21.0 Виробництво металевих резервуарів, цистерн і контейнерів 29.32.9 Виробництво (спеціалізоване) інших машин для сільського господарства	будівельно-шляхове і комунальне будівництво
5. ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 29.56.1 Виробництво машин та устаткування спеціального призначення	сільськогосподарське машинобудування
6. ПАТ «Барський машинобудівний завод»	29.53.1 Виробництво машин для переробки сільськогосподарської продукції	машинобудування для харчової промисловості
7. ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод»	29.53.1 Виробництво машин для переробки сільськогосподарської продукції 29.32.9 Виробництво (спеціалізоване) інших машин для сільського господарства 51.38.2 Спеціалізована оптова торгівля іншими видами продовольчих товарів	машинобудування для харчової промисловості
8. ВАТ «Вінницький завод тракторних агрегатів»	29.31.0 Виробництво сільськогосподарських тракторів 29.32.9 Виробництво (спеціалізоване) інших машин для сільського господарства 29.12.1 Виробництво (без ремонту) насосів, компресорів і гідравлічних систем	сільськогосподарське машинобудування**
9. ПрАТ «Вінницький дослідний завод»	29.53.1 Виробництво машин для переробки сільськогосподарської продукції	машинобудування для харчової промисловості
10. ТОВ НВП «АСТОК»	29.32.1 Виробництво (без ремонту) машин для рослинництва 29.12.1 Виробництво (без ремонту) насосів, компресорів і гідравлічних систем 50.30.2 Роздрібна торгівля авто товарами	сільськогосподарське машинобудування
11. ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»	29.32.1 Виробництво (без ремонту) машин для рослинництва 28.30.0 Виробництво нагрівальних котлів 50.30.2 Роздрібна торгівля автомобільними деталями та приладдям	сільськогосподарське машинобудування

Підприємство	Види економічної діяльності підприємства	галузь машинобудування
12. ВАТ «Брацлав»	29.32.1 Виробництво (без ремонту) машин для рослинництва 60.24.0 Діяльність автомобільного вантажного транспорту 51.39.0 Неспеціалізована оптова торгівля харчовими продуктами, напоями та тютюновими виробами	сільськогосподарське машинобудування
13. ВАТ «Вінницький завод «Пневматика»»	29.31.0 Виробництво сільськогосподарських тракторів 34.10.1 Виробництво автомобільного транспорту 25.24.0 Виробництво інших виробів з пластмаси	сільськогосподарське машинобудування
14. ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод ім. С.М. Кірова»	29.53.1 Виробництво машин для перероблення сільгосппродуктів 45.21.1 Загальне будівництво будівель (нові роботи з заміни, реконструкції та відновлення) 52.12.0 Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах без переваги продовольчого асортименту	машинобудування для харчової промисловості
15. ПАТ «Вінницький інструментальний завод»	29.32.1 Виробництво інших машин та устаткування для сільського господарства 28.62.0 Виробництво інструменту 51.70.0 Інші види оптової торгівлі	сільськогосподарське машинобудування
16. ПрАТ «Вороновицьке спеціалізоване підприємство Агромаш»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 41.00.0 Збір, очищення та розподілення води	сільськогосподарське машинобудування
17. ПрАТ «Гайсинське РП «Сільгосптехніка»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 52.46.0 Роздрібна торгівля залізними виробами, фарбами та склом	сільськогосподарське машинобудування
18. ПрАТ «Уланівський Агромаш»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 01.41.0 Надання послуг у рослинництві 60.24.1 Діяльність автомобільного вантажного транспорту	сільськогосподарське машинобудування
19. ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 29.53.3 Ремонт (спеціалізований) машин для перероблення сільгосппродуктів	сільськогосподарське машинобудування
20. ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 63.21.2 Функціонування автомобільного транспорту 51.90.0 Інші види оптової торгівлі	сільськогосподарське машинобудування
21. ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 60.24.0 Діяльність автомобільного транспорту 51.90.0 Інші види оптової торгівлі	сільськогосподарське машинобудування
22. ПАТ «Калинівське районне підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 29.32.9 Виробництво (спеціалізоване) інших машин для сільського господарства 51.88.0 Оптова торгівля сільськогосподарською технікою	сільськогосподарське машинобудування

Підприємство	Види економічної діяльності підприємства	галузь машинобудування
23. ПАТ «Бершадське районне підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 01.11.0 Вирощування зернових, технічних культур та решти культур, не віднесених до інших класів рослинництва	сільськогосподарське машинобудування**
24. ВАТ «Чечельницьке районне підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 60.24.0 Діяльність автомобільного вантажного транспорту 01.41.0 Надання послуг у рослинництві	сільськогосподарське машинобудування**
25. ПАТ «Брацлавське спеціалізоване підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 60.24.0 Діяльність автомобільного вантажного транспорту 01.11.0 Вирощування зернових, технічних та решти культур, не віднесених до інших класів рослинництва	сільськогосподарське машинобудування**
26. ПрАТ «Кальницьке СП «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 70.20.0 Здавання в оренду власного нерухомого майна	сільськогосподарське машинобудування
27. ПрАТ «Агромашкомплект»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 71.10.0 Здавання під найм автомобілів 01.41.0 Надання послуг у рослинництві, облаштування ландшафту	сільськогосподарське машинобудування
28. ПрАТ «Рахнянське спеціалізоване підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 29.32.1 Виробництво (без ремонту) машин для рослинництва 63.21.2 Функціонування автомобільного транспорту	сільськогосподарське машинобудування
29. ПрАТ «Комсомольське спеціалізоване підприємство Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства	сільськогосподарське машинобудування
30. ПрАТ «Вахнівське спеціалізоване підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 01.11.0 Вирощування зернових, технічних та решти культур, не віднесених до інших класів рослинництва 70.20.0 Здавання в оренду власного нерухомого майна	сільськогосподарське машинобудування**
31. ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 60.24.0 Діяльність автомобільного вантажного транспорту	сільськогосподарське машинобудування

Підприємство	Види економічної діяльності підприємства	галузь машинобудування
32. ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 63.21.2 Функціонування автомобільного транспорту 52.11.0 Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно з продовольчим асортиментом	сільськогосподарське машинобудування
33. ВАТ «Липовецьке районне підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 01.41.0 Надання послуг у рослинництві	сільськогосподарське машинобудування**
34. ПАТ «Оратівське районне підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 01.41.0 Надання послуг у рослинництві 01.11.0 Вирощування зернових, технічних та решти культур, не віднесених до інших класів рослинництва	сільськогосподарське машинобудування**
35. ПрАТ «Томашпільське районне підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 01.11.0 Вирощування зернових, технічних та решти культур, не віднесених до інших класів рослинництва 01.23.0 Розведення свиней	сільськогосподарське машинобудування**
36. ВАТ «Ямпільське районне підприємство «Агромаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 14.11.0 Видобування каменю для будівництва 14.21.0 Добування піску та гравію	сільськогосподарське машинобудування**
37. ПАТ «Вінницьке спеціалізоване підприємство «Ремтехсільмаш»»	29.32.4 Ремонт, технічне обслуговування і монтаж інших машин та устаткування для сільського та лісового господарства 29.32.1 Виробництво (без ремонту) машин для рослинництва 01.41.0 Надання послуг у рослинництві	сільськогосподарське машинобудування**
38. ПрАТ «Автоелектроапаратура»	34.30.0 Виробництво устаткування для автомобілів 29.32.1 Виробництво (без ремонту) машин для рослинництва	автомобільна промисловість
39. ПАТ «Екологія, комунальне обладнання (Турбівський машбуд. завод)»	29.24.2 Виробництво інших машин та устаткування загального призначення 29.24.1 Виробництво (без ремонту) ваговимірювального обладнання	будівельно-шляхове і комунальне будівництво
40. ВАТ «Завод «Автоелектроапаратура»»	34.30.0 Виробництво устаткування для автомобілів 01.30.0 Вирощування культур у поєднанні з тваринництвом (змішане сільське господарство) 01.13.0 Вирощування фруктів, ягід, горіхів, культур для виробництва напоїв і прянощів	автомобільна промисловість**
41. ПАТ «Могилів-Подільський завод газового устаткування та приладів»	29.24.1 Виробництво інших машин та устаткування загального призначення 29.12.0 Виробництво печей та пічних пальників 5187.0 Оптова торгівля іншими машинами та устаткуванням	будівельно-шляхове і комунальне будівництво
42. ПАТ «Вінницяавтоспец-обладнання»	35.50.0 Виробництво іншого виду транспортного устаткування, не віднесеного до інших угруповань	автомобільна промисловість
43. ПАТ «Могилів-Подільський приладобудівний завод»	33.20.1 Виробництво контрольно-вимірювальної апаратури 29.54.1 Виробництво машин для текстильної промисловості 51.81.0 Оптова торгівля верстатами	приладобудування

Продовження табл. 3.6

Підприємство	Види економічної діяльності підприємства	галузь машинобудування
44. ДП «Вінницятрансприлад»	35.20.1 Виробництво залізничного рухомого складу	залізничне машинобудування
45. ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод»	29.71.0 Виробництво електричних побутових приладів 51.43.1 Оптова торгівля електропобутовими приладами 33.20.1 Виробництво контрольно-вимірювальних приладів	виробництво побутових приладів
46. ПрАТ «Маяк»	30.02.1 Виробництво (без ремонту) електронно-обчислювальних машин та іншого устаткування для оброблення інформації 29.71.0 Виробництво електричних побутових приладів 52.45.1 Роздрібна торгівля електропобутовими приладами	приладобудування
47. Вінницьке УВП «УТОС»	29.71.0 Виробництво електричних побутових приладів	виробництво побутових приладів
48. ПАТ «Бершадський електротехнічний завод»	31.20.1 Виробництво (без ремонту) електророзподільної та контрольної апаратури	приладобудування
49. ПрАТ «Підприємство «Медтехніка»»	33.10.2 Монтаж та установлення медичного, хірургічного та ортопедичного устаткування 52.32.0 Роздрібна торгівля медичними та ортопедичними виробами 51.70.0 Інші види оптової торгівлі	приладобудування
50. Вінницьке казенне експериментальне протезно-ортопедичне підприємство	33.10.1 Виробництво медичної техніки, включаючи хірургічне устаткування та ортопедичне пристосування	приладобудування
51. ЗАТ «Науково-виробнича фірма «Елекомс»	32.20.1 Виробництво апаратури для трансляції та ретрансляції передач 64.20.0 Зв'язок 52.11.0 Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно з продовольчим асортиментом	приладобудування
52. ПрАТ «Вінницьке підприємство «Ремприлад»	33.20.3 Ремонт (спеціалізований) контрольно-вимірювальної апаратури	приладобудування
53. ВАТ «Термінал»	30.02.1 Виробництво (без ремонту) електронно-обчислювальних машин та іншого устаткування для оброблення інформації 73.10.0 Дослідження та розробки в галузі природничих та технічних наук 92.62.0 Інша діяльність у сфері спорту	приладобудування
54. ВАТ «Вінницький оптико-механічний завод»	33.40.0 Виробництво оптичного та фотографічного устаткування	приладобудування
55. ТОВ «Жмеринське підприємство «Експрес»» (вагоноремонтний завод)	35.20.1 Виробництво залізничного рухомого складу 35.20.2 Ремонт і технічне обслуговування залізничного рухомого складу	залізничне машинобудування
56. Вагонне депо Жмеринка ПЗз	35.20.2 Ремонт і технічне обслуговування залізничного рухомого складу	залізничне машинобудування
57. ДП «Вінницький авіаційний завод»	35.30.0 Виробництво літальних апаратів, включаючи космічні 60.22 Діяльність таксі 70 Операції з нерухомим майном	авіаційна промисловість

Примітка. \* – сформовано авторами з власних досліджень та з даних: Фінансова звітність машинобудівних підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua> \*\* – галузь народного господарства до 2009 р.

Зв'язок між фінансовим результатом від звичайної діяльності до оподаткування (Y) та фінансовим результатом від основної (виробничої) діяльності (X)

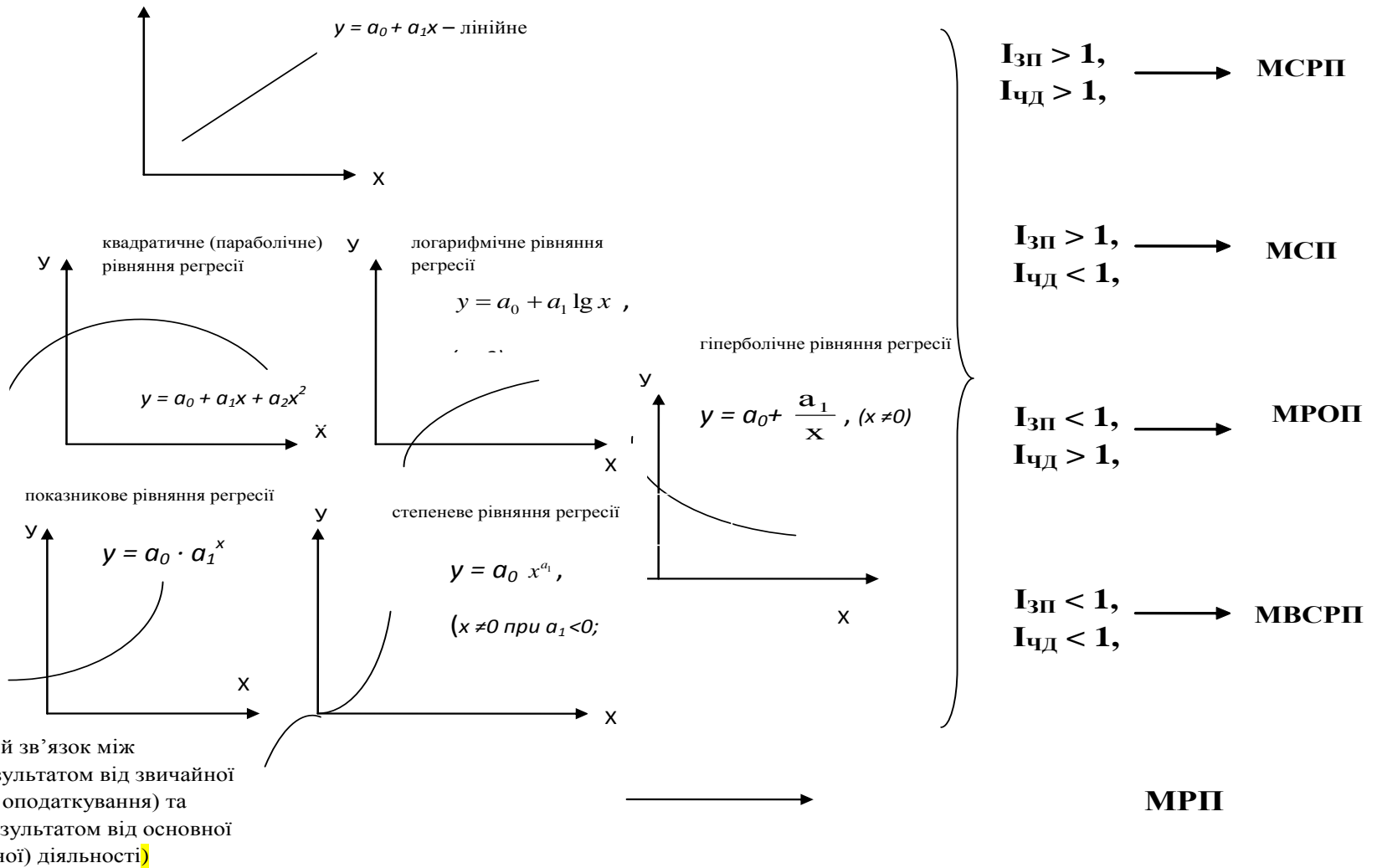


Рис. 3.5. Методичний підхід до оцінювання поведінкових моделей реалізації соціальних функцій вітчизняних промислових підприємств (власна розробка авторів)

Найбільш розповсюдженими формами зв'язку між зазначеними показниками були лінійний, квадратичний, показниковий зв'язки, а також відсутність зв'язку. Відокремлення зазначених залежностей по окремих підприємствах показано у табл. 3.7 ( $R^2$  – коефіцієнт апроксимації).

Узагальнення та інтерпретація виявлених залежностей за авторським методом обумовило можливість оцінювання економічної поведінки досліджуваних підприємств за відповідною моделлю: соціоринковоорієнтованої, соціоорієнтованої, ринковоорієнтованої, дисфункціональної (відсутності соціоринковоорієнтованої та виробничоорієнтованої), а також рентоорієнтованої (опортуністичної) моделей економічної поведінки (табл. 3.7). Слід відзначити, що із досліджуваних 12 підприємств сільськогосподарського машинобудування впродовж 2009–2013 рр. 4 підприємства характеризувалися виробничою діяльністю, тоді як решта 8 підприємств займалися ремонтом машин та обладнання.

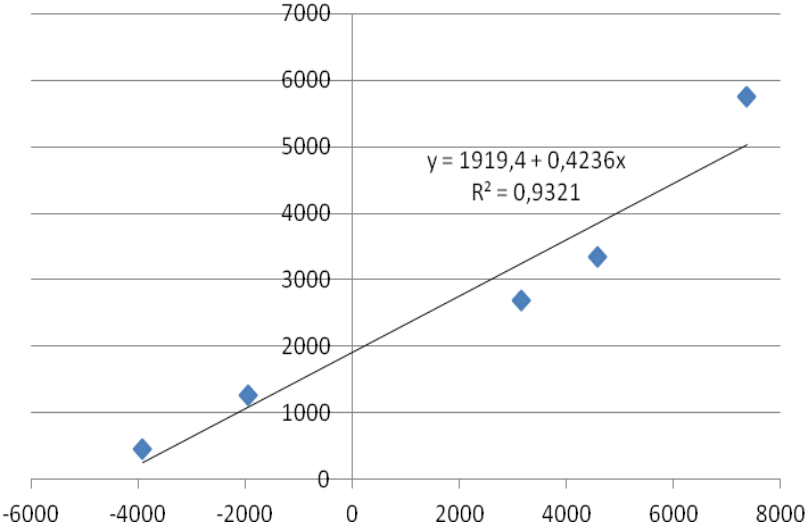
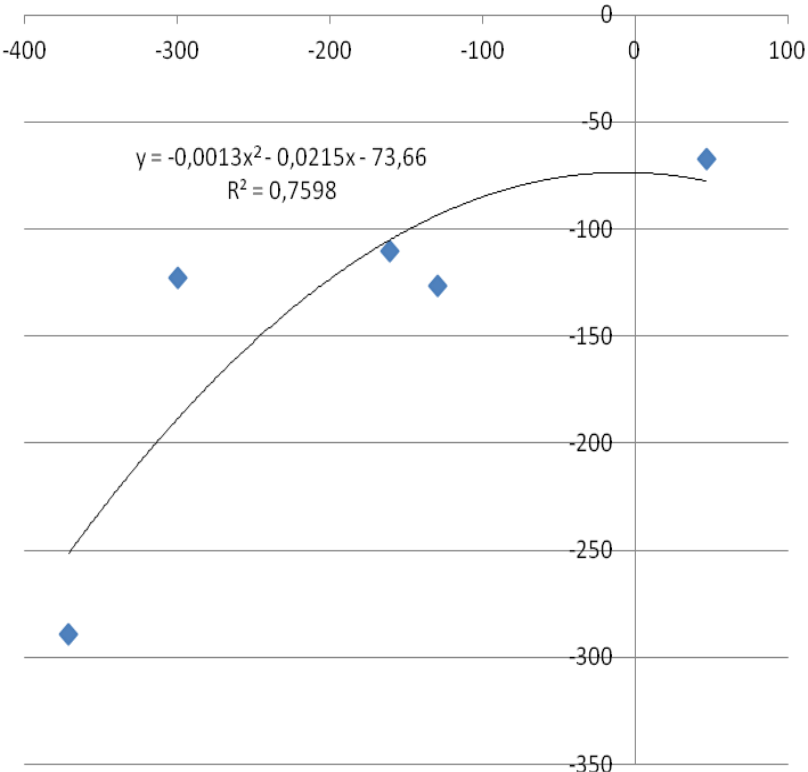
Наведені результати свідчать про існування на 2012 р. підприємств сільськогосподарського машинобудування, які функціонують за моделлю соціоринковоорієнтованої поведінки. Це свідчить про позитивні зрушення у розвитку підприємств щодо реалізації як ринкових, так і соціальних функцій. Водночас в цьому році спостерігається наявність підприємств, які функціонують за моделями соціоорієнтованої поведінки, рентоорієнтованої поведінки та відсутності соціоринковоорієнтованої поведінки. Відзначимо, що на 2012 р. не спостерігається серед досліджуваних підприємств, яке функціонує за ринковоорієнтованою поведінкою. Напевно, це пояснюється тим, що на сьогодні підприємства поєднують реалізацію соціальних функцій із ринковою. Співвідношення різних поведінкових моделей реалізації соціальних функцій у діяльності підприємств відображено на рис. 3.6.

Згідно рис. 3.6 видно, що впродовж 2009–2013 рр. кількість підприємств сільськогосподарського машинобудування, які функціонували за моделлю соціоринковоорієнтованої поведінки – 5; соціоорієнтованої поведінки – 2; за відсутності соціоринковоорієнтованої поведінки – 2; рентоорієнтованої поведінки – 3 підприємства. Таким чином, серед досліджуваних 12 підприємств на 5 з них реалізація соціальних функцій знаходилася у дисфункціональному стані.

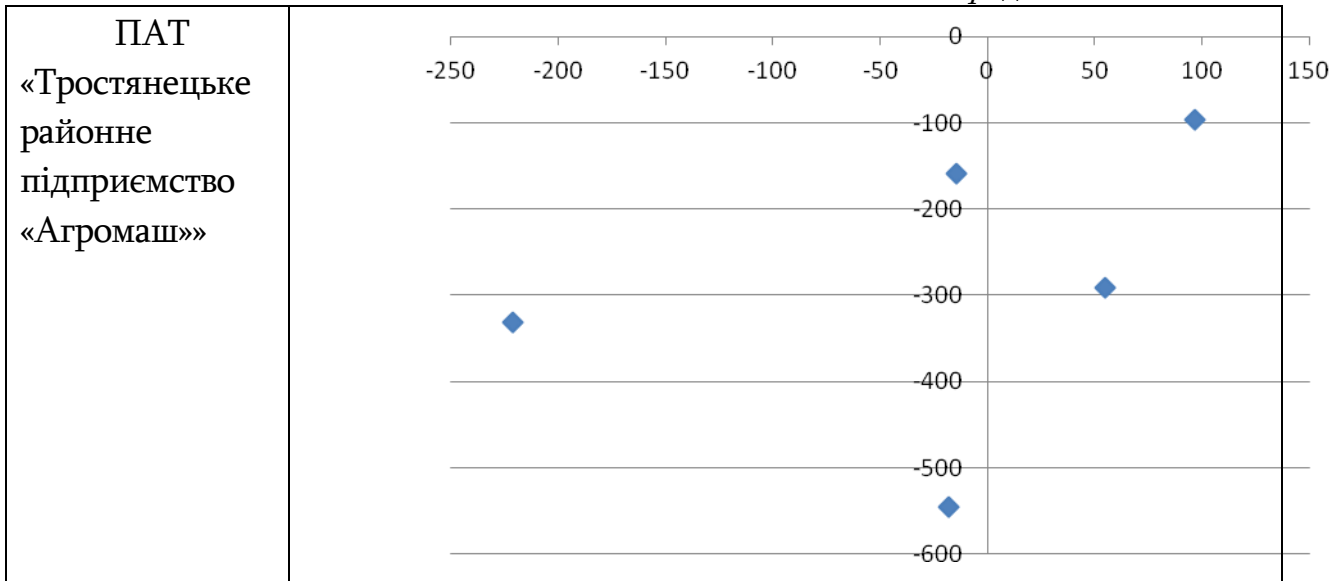


Таблиця 3.7

Кореляційна залежність між фінансовими результатами підприємств, об'єктів дослідження за 2009–2013 рр., для визначення поведінкових моделей реалізації соціальних функцій підприємств\*

Підприємство	Кореляційне поле взаємозв'язку між загальним фінансовим результатом від звичайної діяльності до оподаткування (ФРЗД (Y)) та фінансовим результатом від основної діяльності (ФРОД (x)), тис. грн.
ВАТ «Брацлав»	 <p>Scatter plot showing the relationship between financial results from ordinary activities (Y) and financial results from main activities (X) for VAT «Брацлав». The regression equation is <math>y = 1919,4 + 0,4236x</math> with <math>R^2 = 0,9321</math>. The x-axis ranges from -6000 to 8000, and the y-axis ranges from 0 to 7000.</p>
ВАТ «Калинівський ремонтно- механічний завод»	 <p>Scatter plot showing the relationship between financial results from ordinary activities (Y) and financial results from main activities (X) for VAT «Калинівський ремонтно-механічний завод». The regression equation is <math>y = -0,0013x^2 - 0,0215x - 73,66</math> with <math>R^2 = 0,7598</math>. The x-axis ranges from -400 to 100, and the y-axis ranges from -350 to 0.</p>

Продовження табл. 3.7



*Джерело\** – авторська розробка та аналізування даних підприємств табл.3.6 – об’єктів дослідження

Про загальні тенденції розвитку галузі та підприємств свідчить динаміка трансформації моделей поведінки підприємств у часі, тобто переміщення їх у матриці секторів. З огляду на зазначене, авторами попередньо було здійснено кореляційне дослідження взаємозв’язку між загальним фінансовим результатом та фінансовим результатом від основної (виробничої) діяльності (аналогічно використанню розробленого методу впродовж 2009–2013 рр.), що надало можливість ідентифікувати економічну поведінку підприємств за відповідними моделями за цей період (див. табл. 3.8).

Отримані результати засвідчили ефект поступового зменшення підприємств із виробничоорієнтованою поведінкою – з 23 до 16 (на 35 %), зменшення підприємств із соціоринковою поведінкою – з 26 до 17 (на 40 %) та збільшення підприємств із рентоорієнтованою поведінкою – з 8 до 11 (на 25 %) (рис. 3.7).

Наведена динаміка характеризує неоднозначний характер змін. Так, деякі позитивні тенденції у соціально-економічному розвитку підприємств сільськогосподарського машинобудування протягом 2009-2012 рр., адже в цей час зменшилася кількість рентоорієнтованих підприємств з 4 до 2 та збільшилася кількість соціоринковоорієнтованих підприємств з 3 до 6. Проте в останній період – 2012 – 2013 рр. – спостерігалися зворотні, негативні тенденції, які полягали у зменшенні кількості соціоринковоорієнтованих підприємств з 6 до 5 та збільшенні кількості рентоорієнтованих підприємств з 2 до 3.

Таблиця 3.8

**Оцінювання поведінкових моделей реалізації соціальних функцій підприємств сільськогосподарського машинобудування**

Підприємство	Кореляційно-регресійний зв'язок між загальним фінансовим результатом (Y) та фінансовим результатом від основної діяльності (x)	Тенденція зміни середньорічної заробітної плати (ЗП) та чистого доходу від реалізації продукції (ЧД)	Поведінкові моделі реалізації соціальних функцій
1	2	3	4
2009 р.			
1. ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод»	$Y = 32,611 + 2,232x + 0,0095x^2$ $\eta = 0,8515$	$I_{ЗП} = 1,03 > 1$ $I_{ЧД} = 1,31 > 1$	МСРП
2. ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»	відсутній зв'язок	—	МРП
3. ВАТ «Брацлав»	$Y = -33,043 + 0,748x$ $r = 0,9703$	$I_{ЗП} = 1,29 > 1$ $I_{ЧД} = 1,69 > 1$	МСРП
4. ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»»	відсутній зв'язок	—	МРП
5. ПрАТ «Уланівський Агромаш»	відсутній зв'язок	—	МРП
6. ПАТ «Хмільниксільмаш»	$Y = 254,057 - 0,174x + 0,0006x^2$ $\eta = 0,8158$	$I_{ЗП} = 1,26 > 1$ $I_{ЧД} = 0,91 < 1$	МСП
7. ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -116,711 + 0,779x + 0,0005x^2$ $\eta = 0,8898$	$I_{ЗП} = 1,06 > 1$ $I_{ЧД} = 0,44 < 1$	МСП
8. ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -141,121 + 0,977x + 0,029x^2$ $\eta = 0,8775$	$I_{ЗП} = 0,90 < 1$ $I_{ЧД} = 4,08 > 1$	МРОП
9. ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -206,971 - 1,554x - 0,006x^2$ $\eta = 0,7765$	$I_{ЗП} = 0,79 < 1$ $I_{ЧД} = 0,66 < 1$	МВСРП
10. ПАТ «Барський машинобудівний завод»	$Y = 219,4 + 0,751x$ $r = 0,9166$	$I_{ЗП} = 0,95 < 1$ $I_{ЧД} = 1,61 > 1$	МРОП
11. ПрАТ «Агромашкомплект»	відсутній зв'язок	—	МРП
12. ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -94,547 + 0,096x + 0,008x^2$ $\eta = 0,8643$	$I_{ЗП} = 1,56 > 1$ $I_{ЧД} = 2,01 > 1$	МСРП

Продовження табл. 3.8

1	2	3	4
<b>2010 р.</b>			
1. ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод»	$Y = -15,038 + 0,9358x + 0,0027x^2$ $\eta = 0,76$	$I_{3П} = 0,52 < 0,9$ $I_{чд} = 0,73 > 0,55$	МРОП
2. ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»	відсутній зв'язок	—	МРП
3. ВАТ «Брацлав»	$Y = -6,4317 + 0,7584x$ $r = 0,9704$	$I_{3П} = 0,87 < 0,9$ $I_{чд} = 1,18 > 0,55$	МРОП
4. ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»»	відсутній зв'язок	—	МРП
5. ПрАТ «Уланівський Агромаш»	відсутній зв'язок	—	МРП
6. ПАТ «Хмільниксільмаш»	$Y = 230,4 + 0,8266x - 0,0004x^2$ $\eta = 0,8676$	$I_{3П} = 0,81 < 0,9$ $I_{чд} = 0,37 < 0,55$	МВСРП
7. ПАТ «Гростянецьке районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -130,18 + 0,8692x + 0,0007x^2$ $\eta = 0,8926$	$I_{3П} = 1,12 > 0,9$ $I_{чд} = 0,93 > 0,55$	МСРП
8. ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -167,56 + 0,9809x + 0,0301x^2$ $\eta = 0,8689$	$I_{3П} = 1,34 > 0,9$ $I_{чд} = 0,70 > 0,55$	МСРП
9. ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -277 - 2,3731x - 0,0072x^2$ $\eta = 0,7796$	$I_{3П} = 1,52 > 0,9$ $I_{чд} = 0,44 < 0,55$	МСП
10. ПАТ «Барський машинобудівний завод»	$Y = 185,48 + 0,7444x$ $r = 0,9071$	$I_{3П} = 1,34 > 0,9$ $I_{чд} = 0,81 > 0,55$	МСРП
11. ПрАТ «Агромашкомплект»	відсутній зв'язок	—	МРП
12. ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -9,3772 + 2,3551x - 0,001x^2$ $\eta = 0,7625$	$I_{3П} = 0,59 < 0,9$ $I_{чд} = 1,28 > 0,55$	МРОП
<b>2011 р.</b>			
1. ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод»	$Y = -19,982 + 0,838x + 0,0023x^2$ $\eta = 0,7561$	$I_{3П} = 2,36 > 1$ $I_{чд} = 0,83 < 1$	МСП
2. ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»	відсутній зв'язок	—	МРП
3. ВАТ «Брацлав»	$Y = -8,0266 + 0,7531x$ $r = 0,9735$	$I_{3П} = 1,19 > 1$ $I_{чд} = 1,41 > 1$	МСРП
4. ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»»	відсутній зв'язок	—	МРП
5. ПрАТ «Уланівський Агромаш»	відсутній зв'язок	—	МРП
6. ПАТ «Хмільниксільмаш»	$Y = -43,605 + 0,9592x - 0,0003x^2$ $\eta = 0,8504$	$I_{3П} = 1,61 > 1$ $I_{чд} = 2,14 > 1$	МСРП
7. ПАТ «Гростянецьке районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -132,86 + 0,8739x + 0,0007x^2$ $\eta = 0,8923$	$I_{3П} = 0,85 < 1$ $I_{чд} = 0,44 < 1$	МВСРП

Продовження табл. 3.8

1	2	3	4
8. ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -175 - 1,8666x + 0,0086x^2$ $\eta = 0,7133$	$I_{3п} = 1,50 > 1$ $I_{чд} = 1,45 > 1$	МСРП
9. ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -280,6 - 2,425x - 0,0073x^2$ $\eta = 0,7886$	$I_{3п} = 0,86 < 1$ $I_{чд} = 0,67 < 1$	МВСРП
10. ПАТ «Барський машинобудівний завод»	$Y = 262,32 + 0,6709x$ $r = 0,9026$	$I_{3п} = 1,25 > 1$ $I_{чд} = 1,31 > 1$	МСРП
11. ПрАТ «Агромашкомплект»	відсутній зв'язок	–	МРП
12. ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»	відсутній зв'язок	–	МРП
<b>2012 р.</b>			
1. ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод»	$Y = -31,226 + 0,1465x - 0,0008x^2$ $\eta = 0,9742$	$I_{3п} = 3,93 > 1$ $I_{чд} = 1,76 > 1$	МСРП
2. ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»	$Y = -495,61 - 3,9508x - 0,0091x^2$ $\eta = 0,9912$	$I_{3п} = 1,21 > 1$ $I_{чд} = 3,81 > 1$	МСРП
3. ВАТ «Брацлав»	$Y = 1845,3 + 0,4351x$ $r = 0,9606$	$I_{3п} = 0,83 < 1$ $I_{чд} = 0,33 < 1$	МВСРП
4. ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -29,924 + 0,3516x$ $r = 0,9636$	$I_{3п} = 1,05 > 1$ $I_{чд} = 1,44 > 1$	МСРП
5. ПрАТ «Уланівський Агромаш»	$Y = -12,747 + 0,5619x - 0,0027x^2$ $\eta = 0,9947$	$I_{3п} = 0,9 < 1$ $I_{чд} = 4,04 > 1$	МРОП
6. ПАТ «Хмільниксільмаш»	$Y = -673,3 + 0,8532x$ $r = 0,9884$	$I_{3п} = 1,49 > 1$ $I_{чд} = 1,31 > 1$	МСРП
7. ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»»	відсутній зв'язок	–	МРП
8. ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -216,84 + 4,5387x - 0,0287x^2$ $\eta = 0,8901$	$I_{3п} = 0,91 < 1$ $I_{чд} = 0,6 < 1$	МВСРП
9. ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»»	відсутній зв'язок	–	МРП
10. ПАТ «Барський машинобудівний завод»	$Y = -1895,4 + 2,2701x - 0,0003x^2$ $\eta = 0,9835$	$I_{3п} = 1,14 > 1$ $I_{чд} = 1,08 > 1$	МСРП
11. ПрАТ «Агромашкомплект»	$Y = -222,31 + 4,2784x - 0,0176x^2$ $\eta = 0,9239$	$I_{3п} = 1,25 > 1$ $I_{чд} = 0,96 < 1$	МВСРП
12. ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = 0,1345 + 0,4318x - 0,5 \cdot 10^6 x^2$ $\eta = 0,8666$	$I_{3п} = 1,66 > 1$ $I_{чд} = 1,25 > 1$	МСРП
<b>2013 р.</b>			
1. ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод»	$Y = -36,713 + 0,0893x - 0,0009x^2$ $\eta = 0,7637$	$I_{3п} = 1,06 > 1$ $I_{чд} = 0,77 < 0,95$	МСП

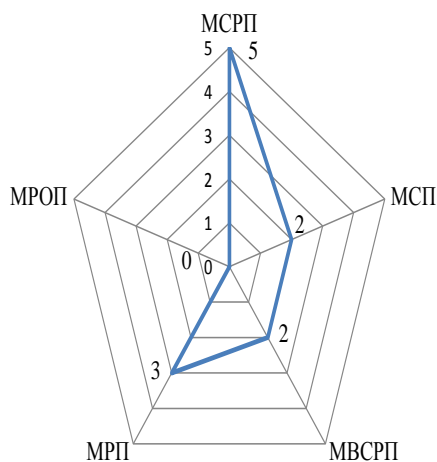
Продовження табл. 3.8

1	2	3	4
2. ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»	$Y = -73,66 - 0,0215x - 0,0013x^2$ $\eta = 0,8717$	$I_{зп} = 1,23 > 1$ $I_{чд} = 1,9 > 0,95$	МСРП
3. ВАТ «Брацлав»	$Y = 1919,4 + 0,4236x$ $r = 0,9655$	$I_{зп} = 1,07 > 1$ $I_{чд} = 0,82 < 0,95$	МСП
4. ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -29,466 + 0,3312x$ $r = 0,9703$	$I_{зп} = 0,99 < 1$ $I_{чд} = 0,8 < 0,95$	МВСРП
5. ПрАТ «Уланівський Агромаш»	$Y = 3,3602 + 0,5531x - 0,0029x^2$ $\eta = 0,9652$	$I_{зп} = 1,05 > 1$ $I_{чд} = 1,17 > 0,95$	МСРП
6. ПАТ «Хмільниксільмаш»	$Y = -657,94 + 0,8485x$ $r = 0,9881$	$I_{зп} = 0,71 < 1$ $I_{чд} = 0,54 < 0,95$	МВСРП
7. ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»»	відсутній зв'язок	–	МРП
8. ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»»	$Y = -216,51 + 4,3808x - 0,0277x^2$ $\eta = 0,9401$	$I_{зп} = 1,18 > 1$ $I_{чд} = 1,13 > 0,95$	МСРП
9. ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»»	відсутній зв'язок	–	МРП
10. ПАТ «Барський машинобудівний завод»	$Y = -2355,2 + 2,6156x - 0,0003x^2$ $\eta = 0,9559$	$I_{зп} = 1,05 > 1$ $I_{чд} = 1,09 > 0,95$	МСРП
11. ПрАТ «Агромашкомплект»	$Y = -323,18 + 6,0106x - 0,0226x^2$ $\eta = 0,9059$	$I_{зп} = 1,09 > 1$ $I_{чд} = 1,87 > 0,95$	МСРП
12. ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»	відсутній зв'язок	–	МРП

*Примітка.* \* – авторська розробка та аналізування даних підприємств – об'єктів дослідження

З метою визначення характерних трансформаційних особливостей у поведінкових моделях реалізації соціальних функцій підприємств сільськогосподарського машинобудування вважаємо за необхідне поглиблення вищенаведених досліджень в розрізі підприємств – об'єктів дослідження протягом 2009-2013 рр., що узагальнено у табл. 3.8.

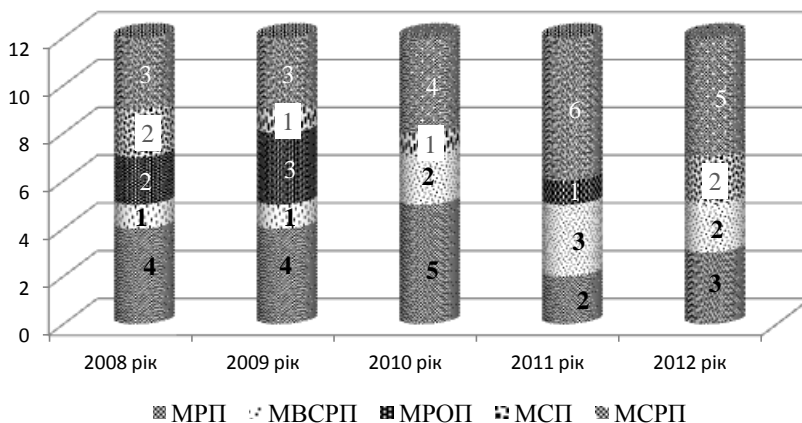
Наведені результати у табл. 3.8 показали, що позитивні тенденції спостерігалися на ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод», ПрАТ «Уланівський Агромаш», ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»», ПАТ «Барський машинобудівний завод», ПрАТ «Агромашкомплект». Доцільно підкреслити, що серед досліджуваних підприємств ПАТ «Барський машинобудівний завод» характеризувався найбільш позитивними і стабільними змінами, адже протягом 2010–2013 рр. функціонує за моделлю соціоринковоорієнтованої поведінки.



**Рис. 3.6.** Розподіл підприємств сільськогосподарського машинобудування за поведінковими моделями реалізації соціальних функцій на 2013 р.

*Джерело: побудовано авторами з даних табл. 3.7-3.8*

Натомість про найбільш негативні тенденції можна говорити при розгляді динаміки господарських показників таких підприємств як ПАТ «Хмільниксільмаш» та ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш».



**Рис. 3.7.** Узагальнена динаміка кількості підприємств за поведінковими моделями реалізації соціальних функцій (дані за період 2009–2013 рр.)

*Джерело: побудовано авторами з даних табл. 3.7-3.8*

Отже, проведене ґрунтовне відслідковування змін у поведінкових моделях реалізації соціальних функцій на підприємствах – об'єктах дослідження – протягом 2009–2013 рр. дозволило об'єднати підприємства у 2 групи:

I група: підприємства із позитивними змінами щодо реалізації соціальних функцій;

II група: підприємства із негативними змінами щодо реалізації соціальних функцій (рис. 3.8).

Загалом же оцінюючи сформовані групи підприємств, слід відзначити, що найбільш позитивною є група підприємств, які за досліджуваний період (2009–2013 рр.) досягли або зберегли параметри моделі соціоринковоорієнтованої поведінкою. Такий вектор розвитку відтворює синтез позитивного соціального розвитку та достатнього рівня конкурентоспроможності продукції підприємств у несприятливих загалом ринкових умовах для галузі.

Заслугує детального вивчення досвід збереження конкурентоспроможності за умови функціонування відповідно до моделі соціоорієнтованої поведінки таких підприємств як ПрАТ «Ладжинський ремонтно-механічний завод» та ВАТ «Брацлав». Очевидно, забезпечення такої стратегії розвитку у несприятливих макроекономічних умовах обумовлено унікальними конкурентними перевагами існуючої системи управління на підприємствах, корпоративної культури та інших видів соціальних активів.

Негативним є відсутність соціального розвитку на ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»», ПАТ «Хмільниксільмаш», ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»», ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»», ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»».

За останніми даними, економічна діяльність цих підприємств трансформувалася до стану фактичної ліквідації чи банкрутства саме через згорання виробничих програм.

Стосовно підприємств, для яких було визначено модельні параметри дисфункціонального розвитку, тобто відсутності водночас і ринкової, і соціальної орієнтації розвитку, то слід зазначити, що, на думку авторів, головною проблемою для вказаних підприємств є все ж таки відсутність ідеології стратегічного розвитку та відповідно сфокусованого менеджменту. Такий стан слід вважати перехідним, тимчасовим, адже у подальшому цим підприємства стикнуться з дилемою трансформації до більш або менш перспективних типів та моделей розвитку.



Перевірка на адекватність авторського методичного підходу до оцінювання поведінкових моделей реалізації соціальних функцій вітчизняних промислових підприємств (див. рис. 3.5) здійснювалася за прикладної реалізація економетричної моделі опису функцій типового виробничого підприємства на основі рівнянь (3.1-3.4, підрозділ 3.1 монографії). Гіпотезою передбачалося, що підприємства, які за методичним підходом до оцінювання поведінки були віднесені до різних її типів, повинні були – аналогічним чином – характеризуватися різним характером залежності економічних показників функціонування підприємства від соціальних функцій.

*Таблиця 3.9*

**Трансформація поведінкових моделей реалізації соціальних функцій на підприємствах сільськогосподарського машинобудування за 2009–2013 рр.**

Підприємства	Поведінкові моделі реалізації соціальних функцій				
	МСРП	МСП	МРОП	МВСРП	МРП
1. ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод»	2009 р. 2012 р.	2011 р. 2013 р.	2010 р.		
2. ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»	2012 р. 2013 р.				2009– 2011 рр.
3. ВАТ «Брацлав»	2009 р. 2011 р.	2013 р.	2010 р.	2012 р.	
4. ПрАТ «Козятинське районне підприємство «Агромаш»»	2012 р.			2013 р.	2009– 2011 рр.
5. ПрАТ «Уланівський Агромаш»	2013 р.		2012 р.		2009– 2011 рр.
6. ПАТ «Хмільниксільмаш»	2011 р. 2012 р.	2009 р.		2010 р. 2013 р.	
7. ПАТ «Тростянецьке районне підприємство «Агромаш»»	2010 р.	2009 р.		2011 р.	2012 р. 2013 р.

Продовження табл. 3.9

8. ПАТ «Шаргородське районне підприємство «Агромаш»»	2010 р. 2011 р. 2013 р.		2009 р.	2012 р.	
9. ПАТ «Немирівське районне підприємство «Агромаш»»		2010 р.		2009 р. 2011 р.	2012 р. 2013 р.
10. ПАТ «Барський машинобудівний завод»	2010– 2013 рр.		2009 р.		
11. ПрАТ «Агромашкомплект»	2013 р.			2012 р.	2009– 2011 рр.
12. ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»	2009 р. 2012 р.		2010 р.		2011 р. 2013 р.

*Джерело: авторські дослідження за даними вказаних підприємств*

У нижче наведених рівняннях (3.5–3.7) було використано дані з господарської діяльності впродовж 2009–2013 рр. підприємств, які були віднесені - за використання згаданого методичного підходу - до 3 основних типів поведінки: рентоорієнтованого (ПАТ «Хмільниксільмаш», ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»), соціоорієнтованого (ПрАТ «Ладжинський ремонтно-механічний завод», ВАТ «Брацлав») і соціоринковоорієнтованого (ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод», ПАТ «Барський машинобудівний завод»). Основним розглядалося рівняння 3.4, згідно з яким оцінювалася залежність зміни рентабельності діяльності підприємства в залежності від зміни сукупності факторів, які відображали соціальні функції підприємства. При цьому, якщо аналітична модель залежності була побудовано вірно, то у випадку наявності рентоорієнтованого типу поведінки показник рентабельності повинен був би залежати від соціальних функцій істотно меншим чином, аніж у випадку двох інших типів поведінки.

Параметри отриманих рівнянь представляли собою наступні варіації:

- ***Підприємства рентоорієнтованого типу організаційної поведінки:***

1) ПАТ «Хмільниксільмаш»

$$Y = 0,573 - 0,185x_1 + 0,023x_2 - 0,0016x_3 - 0,153x_4 - 0,004x_5 \quad (3.5)$$

де  $Y$  – рентабельність основної (виробничої) діяльності;

$x_1$  – кількість повноцінних робочих місць;

$x_2$  – частка оплати праці у витратах підприємства, %;

$x_3$  – мотивувальна частка заробітної плати, %;

$x_4$  – витрати на навчання персоналу, частка у витратах на персонал, %;

$x_5$  – витрати на благодійність і спонсорство, частка у витратах підприємства, %;

коефіцієнт кореляції  $R = 0,8077$ ,

коефіцієнт детермінації  $R^2 = 0,6524$

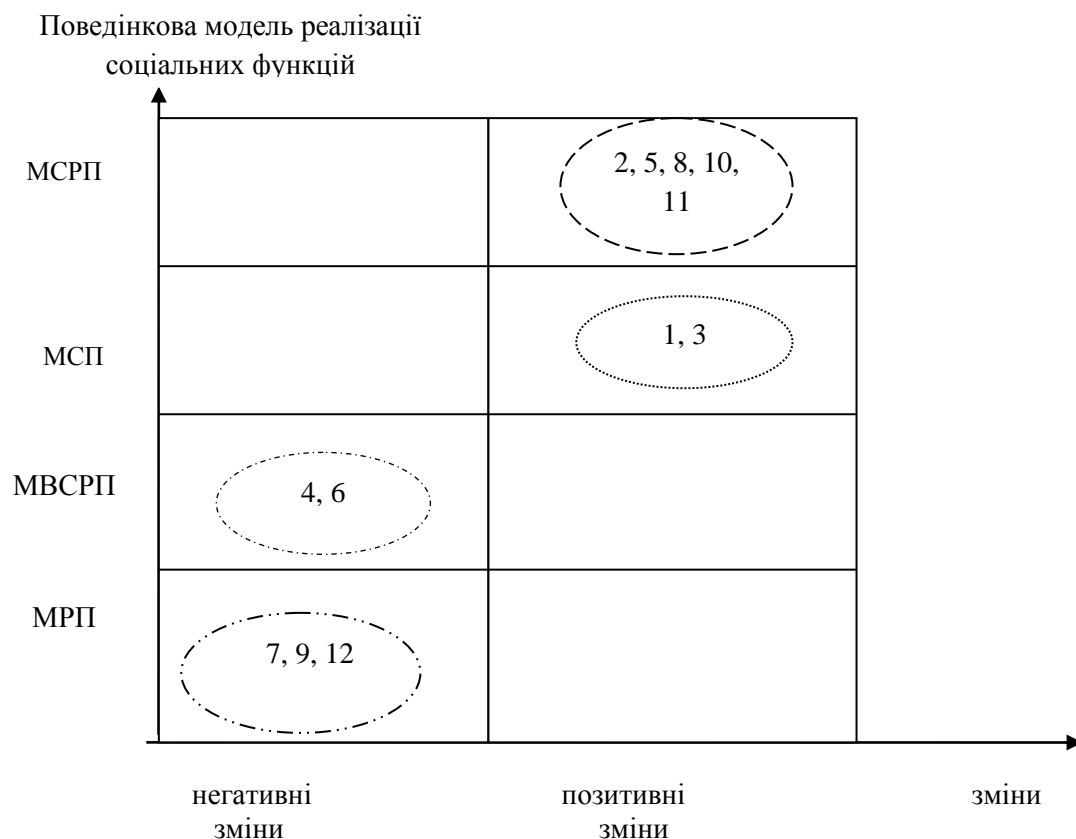


Рис. 3.8. Групування підприємств у матриці «поведінкова модель реалізації соціальних функцій–характер змін» (в кружках – номер підприємств з табл. 3.1)

Джерело: розроблено авторами з даних табл. 3.7-3.8 рис. 3.8

2) ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»

$$Y = 0,181 - 0,171x_1 - 0,034x_2 - 0,0011x_3 - 0,022x_4 - 0,19x_5 \quad (3.6)$$

де  $Y$  – рентабельність основної (виробничої) діяльності;

$x_1$  – кількість повноцінних робочих місць;

$x_2$  – частка оплати праці у витратах підприємства, %;

$x_3$  – мотивувальна частка заробітної плати, %;

$x_4$  – витрати на навчання персоналу, частка у витратах на персонал, %;

$x_5$  – витрати на благодійність і спонсорство, частка у витратах підприємства, %;

коефіцієнт кореляції  $R = 0,8411$ ,

коефіцієнт детермінації  $R^2 = 0,7074$

• ***Підприємства соціоорієнтованого типу організаційної поведінки:***

1) ПрАТ «Ладижинський ремонтно-механічний завод»

$$Y = 0,015 + 0,103x_1 + 0,254x_2 + 0,409x_3 + 0,004x_4 + 0,007x_5 \quad (3.7)$$

де  $Y$  – рентабельність основної (виробничої) діяльності;

$x_1$  – кількість повноцінних робочих місць;

$x_2$  – частка оплати праці у витратах підприємства, %;

$x_3$  – мотивувальна частка заробітної плати, %;

$x_4$  – витрати на навчання персоналу, частка у витратах на персонал, %;

$x_5$  – витрати на благодійність і спонсорство, частка у витратах підприємства, %;

коефіцієнт кореляції  $R = 0,721$ ,

коефіцієнт детермінації  $R^2 = 0,611$

2) ВАТ «Брацлав»

$$Y = 0,0075 + 0,11x_1 + 0,299x_2 + 0,68x_3 + 0,002x_4 + 0,001x_5 \quad (3.8)$$

де  $Y$  – рентабельність основної (виробничої) діяльності;

$x_1$  – кількість повноцінних робочих місць;

$x_2$  – частка оплати праці у витратах підприємства, %;

$x_3$  – мотивувальна частка заробітної плати, %;

$x_4$  – витрати на навчання персоналу, частка у витратах на персонал, %;  
 $x_5$  – витрати на благодійність і спонсорство, частка у витратах підприємства, %;

коефіцієнт кореляції  $R = 0,803$ ,

коефіцієнт детермінації  $R^2 = 0,672$

• *Підприємства соціооринкового типу організаційної поведінки:*

1) ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»

$$Y = 0,0362 + 0,403x_1 + 0,3109x_2 + 0,551x_3 + 0,0172x_4 + 0,009x_5 \quad (3.9)$$

де  $Y$  – рентабельність основної (виробничої) діяльності;

$x_1$  – кількість повноцінних робочих місць;

$x_2$  – частка оплати праці у витратах підприємства, %;

$x_3$  – мотивувальна частка заробітної плати, %;

$x_4$  – витрати на навчання персоналу, частка у витратах на персонал, %;

$x_5$  – витрати на благодійність і спонсорство, частка у витратах підприємства, %;

коефіцієнт кореляції  $R = 0,91$ ,

коефіцієнт детермінації  $R^2 = 0,741$

2) ПАТ «Барський машинобудівний завод»

$$Y = 0,217 + 0,277x_1 + 0,319x_2 + 0,471x_3 + 0,166x_4 + 0,023x_5 \quad (3.10)$$

де  $Y$  – рентабельність основної (виробничої) діяльності;

$x_1$  – кількість повноцінних робочих місць;

$x_2$  – частка оплати праці у витратах підприємства, %;

$x_3$  – мотивувальна частка заробітної плати, %;

$x_4$  – витрати на навчання персоналу, частка у витратах на персонал, %;

$x_5$  – витрати на благодійність і спонсорство, частка у витратах підприємства, %;

коефіцієнт кореляції  $R = 0,836$ ,

коефіцієнт детермінації  $R^2 = 0,651$

Результати аналізування змісту отриманих рівнянь 3.5-3.10 (порівняння коефіцієнтів регресії - числових значень вільних членів факторних ознак у вище вказаних рівняннях, табл. 3.10) підтвердили гіпотезу про зростання економічної ролі соціальних функцій і відповідних витрат при цьому на загальну результативність функціонування підприємства, а також, при цьому, про позитивну роль такого зростання як загальну тенденцію. Тобто, чим вищими були витрати соціального змісту, тим більші позитивні наслідки це мало для підприємства, і навпаки – зменшення таких витрат відіграло все меншу роль у забезпеченні рентабельності підприємства. Слід відзначити, що у всіх випадках отримані достатньо високі коефіцієнти кореляції і детермінації, що підтверджує коректність розрахункових числових значень і залежностей.

Таблиця 3.10

**Коефіцієнти регресії факторних ознак у рівняннях (3.4) і (3.5-3.10)**

<b>Підприємства</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>X4</b>	<b>X5</b>
<b><i>Підприємства рентаорієнтованого типу організаційної поведінки</i></b>					
ПАТ «Хмільниксільмаш»	– 0,185	0,023	– 0,0016	– 0,153	– 0,004
ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»	– 0,171	– 0,034	– 0,0011	– 0,022	– 0,19
<b><i>Підприємства соціоорієнтованого типу організаційної поведінки</i></b>					
ПрАТ «Ладизинський ремонтно-механічний завод»	0,103	0,254	0,409	0,004	0,007
ВАТ «Брацлав»	0,11	0,299	0,68	0,002	0,001
<b><i>Підприємства соціооринкового типу організаційної поведінки</i></b>					
ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»	0,403	0,310 9	0,551	0,017 2	0,009
ПАТ «Барський машинобудівний завод»	0,277	0,319	0,471	0,166	0,023

*Джерело: побудовано на основі рівнянь (3.5-3.10)*

### 3.3. Інструментарій та механізми стимулювання соціально орієнтованої поведінки підприємств

Матеріалами попередніх розділів монографії було обґрунтовано об'єктивність вивчення комплексу соціально-економічних характеристик підприємств за методологією визначення типу їх економічної поведінки, доводилася також адекватність окремих методичних підходів до такого визначення.

Прикладне використання зазначених підходів потребує детального вивчення, у яких саме аспектах відрізняються підприємства різного типу поведінки. Якщо мати достатньо повну інформацію щодо сутності таких відмінностей, то можна обґрунтувати можливості впливу та зміни небажаного типу поведінки, фокусуючи мотивовані управлінські дії на ключові елементи і аспекти, які визначають формування і приналежність до певного, бажаного типу економічної поведінки.

У зв'язку з цим окремим етапом дослідження стало вивчення питання наявності зв'язку між типом економічної поведінки підприємства і умотивованістю працівників; за гіпотезою авторських досліджень такий зв'язок об'єктивно мав би бути.

Для цього авторами було здійснено анкетування персоналу і фахового менеджменту 2 підприємств, які були попередньо віднесені - за розробленою методикою оцінювання типу поведінки - до рентоорієнтованого (ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш») і соціоринкового (ПАТ «Барський машинобудівний завод») типів економічної поведінки. Результати досліджень і умови проведення експерименту наведено у табл. 3.11-3.12.

Методологічною базою постановки експерименту слугував підхід А.Маслоу, достатньо відомий у літературі як «піраміда Маслоу», і описаний, зокрема, у [132, 138]. Тобто розглядалися 5 ярусів мотивацій – від первинних до вищого порядку (послідовно: фізіологічні потреби, потреб у безпеці, соціальних контактах, повазі, самореалізації). Відповідно такі потреби були інтерпретовані авторами у більш простій формі, зрозумілій для інтерв'юєрів (табл. 3.12). Звідси анкета містила 5 питань, на які потрібно було вказати варіанти відповіді за 3-бальною шкалою (низький, середній і високий рівень задоволеності особи).

Наведені лінгвістичні оцінки було трансформовано у бальні (відповідно 1, 2 і 3 бали, які усереднювалися надалі за групами агентів і підприємствами (табл. 3.10).

Дані про кількість і структуру опитаних по групах працівників наведено у табл. 3.12. Всього було роздано 140 анкет, на 114 з яких було надано відповіді. Як свідчать дані коефіцієнту конкордації (табл. 3.12), відповіді можна вважати достатньо узгодженими, а отримані результати – придатними до усереднення і узагальнення.

Результати анкетування дозволили сформулювати чітке уявлення про наявність безпосередньої залежності між типом поведінки підприємства і рівнем задоволеності (умотивованості) працівників. У випадку, що розглядався, на підприємстві із соціоринковим типом поведінки - ПАТ «Барський машинобудівний завод» - спостерігався істотно вищий рівень умотивованості персоналу.

Так, загалом по підприємству було зафіксовано середній рівень умотивованості (2,0 бали), тоді як на ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»» - низький (1,3 бали). Очікуваним було те, що всі групи агентів, які опитувалися, надали схожі оцінки, тобто рівень умотивованості залежав насамперед від типу поведінки підприємства, умов праці на ньому.

Ці результати узгоджуються із особливостями даних підприємств: наприклад, рівень оплати праці на ПАТ «Барський машинобудівний завод» у 2013 р. був вищим по різних категоріях працівників в 1,4-2,1 разів, аніж на ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»». Таким чином, для різних оцінок щодо умотивованості працівників існували матеріальні передумови.



Таблиця 3.11

Рівень задоволеності працівників умовами роботи на підприємствах – об'єктах дослідження різних типів економічної поведінки, 2013 р. \*

Потреба*	Підприємство ПАТ «Барський машинобудівний завод» (соціоринковий тип поведінки)			Підприємство ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»» (рнетоорієнтований тип поведінки)		
	Фаховий менеджмент	Персонал зі стажем роботи на даному підприємстві від 10 років	Інший персонал	Фаховий менеджмент	Персонал зі стажем роботи на даному підприємстві від 10 років	Інший персонал
Самореалізації (робота, що вимагає максимальних зусиль)	Середній (2,3)	Середній (2,1)	Низький (1,3)	Низький (1,0)	Низький (1,2)	Низький (1,0)
Поваги (посада працівника, висока якість роботи)	Середній (2,1)	Середній (2,4)	Низький (1,3)	Низький (1,3)	Низький (1,4)	Низький (1,1)
Потреби у соціальних контактах (стосунки у робочому колективі, групі)	Високий (2,9)	Високий (2,8)	Середній (2,2)	Середній (2,1)	Високий (2,8)	Середній (1,9)
Потреби безпеки (пенсійна програма, медичне обслуговування та ін.)	Середній (2,0)	Середній (2,0)	Низький (1,1)	Низький (1,0)	Низький (1,1)	Низький (1,0)
Фізіологічні потреби (рівень заробітної плати)	Середній (2,1)	Середній (2,1)	Низький (1,2)	Низький (1,1)	Низький (1,1)	Низький (1,0)
Середнє	Середній (2,3)	Середній (2,3)	Низький (1,4)	Низький (1,3)	Низький (1,5)	Низький (1,2)
Середнє по підприємствах	Середній (2,0)			Низький (1,3)		

Примітки: \* - за 3-бальною шкалою (низький – 1 бал, середній – 2 бали, високий – 3 бали), наведено середні значення бальних оцінок (у дужках), а також усереднене значення рівня задоволеності (де 0-1,5 балів – низький; 1,6-2,5 – середній; 2,6-3,0- високий)

\*\* - потреби були визначені за пірамідою А.Маслоу за [132,138], при цьому відповідні питання були інтерпретовані для кращого розуміння інтерв'юером

Джерело: авторські дослідження на основі результатів анкетного опитування вказаних груп агентів на даних підприємствах

Одним із проміжних, але важливих результатів досліджень став висновок про наявність великої різниці між різними групами персоналу. Так, були опитані працівники, які тривалий період працювали на даному підприємстві (10 років і більше), а також всі інші. У переважній більшості випадків це корелювало із поділом респондентів на дві групи за умовами їх наймання – з постійними умовами наймання (керівники вищої та середньої ланки, середні фахівці і висококваліфіковані робітники) й нестабільними (службовці, які працюють на умовах контракту і низькокваліфіковані працівники, які прийняті на тимчасову роботу).

Як видно з отриманих даних анкетування (див. табл. 3.11), рівень задоволеності (умотивованості) працівників із меншим стажем роботи на даному підприємстві був істотно нижчим на обох підприємствах. Слід відзначити також значно нижчу активність «оболонкової» частини персоналу, при чому на обох підприємствах. На питання анкети відмовилися відповідати 32-36% цієї частини персоналу, тоді як стосовно інших груп цей показник був практично неістотним; кількість відмов можна вважати опосередкованим показником свідчення значно нижчої умотивованості цієї категорії осіб.

Зазначене, на думку авторів, лежить у площині проблематики ролі і перспектив соціальних функцій на сучасному підприємстві. Відмінності можуть, як вважаємо, бути поясненими з точки зору т.з. «ефекту ядра і оболонки персоналу», де ядра організації складають працівники, які представляють особливу цінність, яких бережуть і не звільняють навіть у самих складних для підприємства умовах.

Як правило, це люди з високою кваліфікацією, які є віддані підприємству, які тривалий період на ньому працюють, які користуються довірою з боку керівництва. Відповідно всі інші відносяться до «оболонкової» частини персоналу, роль якої на підприємстві є істотно нижчою. Даний ефект може бути поясненим існуючою практикою, яка склалася (за даними авторів) практично на всіх вітчизняних промислових підприємствах, коли в силу відсутності належних фінансових можливостей керівництво підприємств було вимушено будувати систему мотивації не на загально прийнятих у теорії менеджменту підходах і системі заходів, а використовуючи ефект збереження людей, які, умовно кажучи, вже є мотивованими

(самомотивованими) до збереження лояльності навіть на маючи при цьому якоїсь істотної фінансової підтримки і у яскраво виражених кризових умовах. В даному разі спрацьовував елементарний механізм економії витрат на персонал.

Оцінювання співвідношення працівників із стажем більше 10 років («ядра») до інших груп персоналу складало у 2013 р на ПАТ «Барський машинобудівний завод» співвідношення 1 : 2,9, тоді як на ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш» - 1 : 3,6. Слід відзначити, що середньомісячна оплата праці у 2013 р. на ПАТ «Барський машинобудівний завод» складала по вказаних категоріях 1 : 0,63 (відповідно 6112 грн. і 3850 грн.), тоді як на ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш» - 1 : 0,7 (3212 грн. і 2248 грн.), тобто різниця в оплаті у відносному виразі була наближеною. При цьому На ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш» за вказаний період близько 80% працівників працювала у режимі неповного робочого дня, тоді як на ПАТ «Барський машинобудівний завод» - менше 10%.

Система економічної сегрегації персоналу і побудова на цій основі системи умотивування, звісно, не може розглядатися як перспективна і є скоріше перехідною. Менеджментом вітчизняних підприємств ситуація наявності дуже різних рівнів умотивованості різних груп персоналу не можна не враховуватися у подальшому, особливо коли у системі мотивування будуть нарешті задіяні дієві і цивілізовані прийоми управління персоналом.

Водночас ефект більшої віддачі стимулювальних витрат у більш самомотивовану частину персоналу слід визнати об'єктивним і таким, що буде використовуватися і надалі.

З іншого боку, здатність пострадянського менеджменту окремих промислових підприємств зберегти ядро персоналу сьогодні може розглядатися як чи не основна передумова відродження виробничоорієнтованих стратегій розвитку даних підприємств, а також - у ряді випадків - самих підприємств.

Відповідно це повинно враховуватися і у побудові загального соціального менеджменту, а також і у особливостях реалізації соціальних функцій на конкретному підприємстві.

## Статистика та інтерпретації питань при анкетуванні

Показники	ПАТ «Барський машинобудівний завод» (соціоринковий тип поведінки)	ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»» (рнетоорієнтований тип поведінки)
1. Кількість опитаних, чол. - фаховий менеджмент - персонал із стажем роботи від 10 років - інший персонал	7 33 35	4 27 34
2. Кількість опитаних, що надали конструктивні відповіді, % до кількості розданих анкет - фаховий менеджмент - персонал із стажем роботи від 10 років - інший персонал	100,0 97,0 68,0	100,0 93,0 64,0
3. Коефіцієнт конкордації, в.од. (узгодженість відповідей) - фаховий менеджмент - персонал із стажем роботи від 10 років - інший персонал - загалом	7,9 8,1 7,0 7,4	7,3 7,5 7,2 7,2
4. Інтерпретація питань: 1. Самореалізація 2. Повага 3. Потреба у соціальних контактах 4. Безпека 5. Первинні (фізіологічні) потреби	1. Наскільки Ви реалізували свої можливості, працюючи на даному підприємстві? 2. Наскільки Вас поважають на підприємстві? 3. Наскільки Вас влаштовує атмосфера у колективі, де працюєте? 4. Наскільки Ви відчуваєте захист у житті, працюючи на підприємстві? 5. Наскільки Вас влаштовує розмір оплати Вашої праці на підприємстві?	

*Джерело: результати авторських досліджень щодо вказаних підприємств*

Результати більш детального аналізування засвідчили (табл. 3.13), що підприємства різних типів (моделей) поведінки відрізняються цілим спектром конкретних соціально-економічних параметрів свого функціонування.

Так, враховуючи ту особливість, що практично всі підприємства сільськогосподарського машинобудування області були створені ще у колишньому СРСР, то першим показником розглядали те, наскільки на підприємствах було збережено кількість робочих місць. Відповідно на рентоорієнтованих підприємствах до 2013 р. у порівнянні із 1990 р. було лише 3-5,5% від попередніх даних, тоді як на підприємствах соціо- та соціоринкової поведінки – 11-23%.

Якщо ж розглядати динаміку зазначеного показника у більш обмеженому періоді часу, то за період наукових досліджень – 2008-2013 рр. – на підприємствах рентоорієнтованої поведінки відбувалося зменшення кількості персоналу у межах з 6-8% до 3-5,5%; на підприємствах інших типів поведінки, навпаки, мало місце певне збільшення даного показника – з 10-17% до 11-23%.

Також на підприємствах соціо- та соціоринкової поведінки спостерігалися кращі соціально-економічні та демографічні показники персоналу: нижчий середній вік, більша частка персоналу із освітою; на підприємствах цієї групи була вищою тривалість робочого дня, менше працівників працювало у режимі неповного робочого дня та знаходилося у відпустці із ініціативи адміністрації, спостерігалася істотно нижча плинність кадрів, хоча і у незначних масштабах, але здійснювалося навчання працівників.

Як було вже показано (див. табл. 3.11-3.12), на даних підприємствах спостерігався вищий рівень умотивованості персоналу. Зазначене мало конкретні об'єктивні передумови: у порівнянні із підприємствами рентоорієнтованої поведінки на підприємствах соціоринкового типу заробітна плата персоналу була практично вдвічі вищою, при цьому частка премій і стимулюючих виплат була вищою у 10-30 разів; закономірним було також значно вища – практично удвічі – частка витрат на оплату праці у структурі загальних витрат по підприємствах.

Таблиця 3.13

Характеристика окремих типів поведінки машинобудівних підприємств Вінницької області за критерієм реалізації соціальних функцій  
(на 2013 р. на підприємствах – об'єктах дослідження)

Показники	Типи організаційної поведінки		
	Рентоорієнтований	Соціоринковий	Соціальноорієнтований
1. Середня чисельність персоналу 1 підприємства у порівнянні із 1990 р., %	3,0-5,5	15,0-21,0	11,5-23,0
2. Середня чисельність персоналу підприємства у порівнянні із 2008 р., %	6,0-11,0	11,0-15,0	10,0-17,0
3. Середній вік персоналу, років	49,7-52,4	45,4-49,6	35,3-44,8
4. Частка персоналу із вищою та середньою спеціальною освітою, %	5,0-11,0	25,0-35,0	20,0-38,0
5. Середня тривалість робочого дня, год.	3,5-5,0	4,5-6,0	5,0-5,5
6. Частка робітників у структурі персоналу підприємства, %	5,0-45,0	75,0-90,0	85,0-95,0
7. Частка працівників, що працювали у режимі неповного робочого дня (тижня)	до 75,0	до 25,0	5,0-7,0
8. Частка працівників, які знаходилися у відпустці з ініціативи адміністрації, %	до 30,0	-	-
9. Плинність кадрів (за власним бажанням), %	110,0-130,0	45,0-85,0	20,0-55,0
10. Навчання персоналу щорічно, до кількості працюючих, %	-	0,06-1,5	0,9-2,0
11. Частка витрат на професійне навчання у структурі загальних витрат на персонал, %	-	0,5-1,5	2,3-2,9
12. Умотивованість персоналу*	низька	...	середня
13. Рівень заробітної плати**, в.од.	1,1-1,9	2,1-3,2	1,9-3,4
14. Мотивувальна частка заробітної плати, %	2,5-7,5	27,0-85,0	65,0-130,0
15. Частка оплати праці у структурі загальних витрат, %	16,0-18,5	27,5-43,5	23,0-40,0
16. Рентабельність основної (виробничої) діяльності, %	- 15,0... 7,5	39,0-65,0	26,0-71,0
17. Рентабельність операційної діяльності, %	20,0... 70,0	11,0-43,0	7,0-25,5

\* - зведений показник за трьохрівневою шкалою оцінювання (згідно даних табл. 3.11-3.12)

\*\* - у порівнянні із мінімальною в країні, індексне відображення, за 1,0 - тіп

Логічними уявляються і співвідношення до рентабельності різних видів діяльності. Так, підприємства соціо- та соціоринкової поведінки характеризувалися істотно вищою рентабельністю основної (виробничої) діяльності, тоді як підприємства рентоорієнтованої поведінки – вищою операційною діяльністю.

Водночас про принципові відмінності щодо рентабельності загальної діяльності між підприємствами різних типів організаційної поведінки стверджувати представляється проблематично (див. табл. 3.13).

Але переваги рентоорієнтованих підприємств щодо розміру фінансового результату за рахунок операційної діяльності не повинні сприйматися як однозначний критерій економічної ефективності в силу наступних аргументацій: основною проблемою дисбалансу між економічними (виробничими) і соціальними функціями підприємства вважаємо те, що соціально дисфункціональне підприємство, тим не менше, може мати ринкову ефективність, наприклад, доволі високий показник рентабельності загальної діяльності, при цьому це досягається насамперед соціальними втратами мікро- і макрорівнів.

До того ж, за нашими даними, здійснення або перехід до рентоорієнтованої чи опортуністичної поведінки дозволяє підприємству функціонувати із задовільними показниками фінансової результативності відносно нетривалий період.

На прикладі підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької області такі підприємства проходили наступну класичну траєкторію видозміни: 1) згорання промислової діяльності включно до повного; 2) вихід із сектору промислового виробництва; 3) ліквідація. На даному прикладі можна стверджувати, що поки що одне підприємство не відновлювалося до статусу повноцінного виробничого підприємства, функціонуючи за моделлю рентоорієнтованої (опортуністичної) поведінки. Опис подібних прикладів наведено у табл. 3.14.

Таблиця 3.14

**Траєкторія функціонування окремих підприємств – об'єктів дослідження з  
рендоорієнтованою поведінкою**

Підприємство	Загальна характеристика до переходу до рендоорієнтованої (опортуністичної) моделі поведінки	Показники в останній рік функціонування	Дата ліквідації
ВАТ «Вінницький завод тракторних агрегатів»	На 2005 р.: кількість персоналу – 563 особи; обсяг виробництва – 12 млн. грн.; рентабельність – основної (виробничої) діяльності - 47%, операційної – 11%	На 2008 р.: кількість персоналу – 43 особи; обсяг виробництва – 0,114 млн. грн. рентабельність – основної (виробничої) діяльності – збиткова (-23%), операційної – 76%	2009 р.
ВАТ «Джуринський машинобудівний завод»	На 2000 р.: кількість персоналу – 217 осіб; обсяг виробництва – 1,9 млн. грн.; рентабельність – основної (виробничої) діяльності - 21%, операційної – 30%	На 2009 р.: кількість персоналу – 18 осіб; обсяг виробництва – 0,6 млн. грн. рентабельність – основної (виробничої) діяльності – збиткова (- 45,0%), операційної – 34%	2010 р.
ВАТ «Термінал»	На 1998 р.: кількість персоналу – 422 особи; обсяг виробництва – 0,8 млн. грн.; рентабельність – основної (виробничої) діяльності - 12%, операційної – 9%	На 2008 р.: кількість персоналу – 27 осіб; обсяг виробництва – 0,2 млн. грн. рентабельність – основної (виробничої) діяльності – збиткова (-55%), операційної – 16%	2010 р.

*Джерело: авторські дослідження за даними зазначених підприємств*



Відмінності у типах і моделях економічної поведінки спостерігалися і у системах управління на підприємствах. Перехід від одного типу поведінки до іншого супроводжувався докорінною зміною менеджменту підприємств. Як показали результати авторських досліджень (табл. 3.15), для підприємств рентоорієнтованої поведінки характерним було явно деструктивне стратегічне планування, яке, якщо і було присутнє, у своїй основі було орієнтоване не більше ніж на мінімізацію ризику, пов'язаного із виробничою діяльністю. У сфері управління трудовими ресурсами на рентоорієнтованих підприємствах мало місце різке зниження кількості персоналу та його кваліфікації, практично повна відсутність системи перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, істотно нижчі показники продуктивності праці, відсутність ефективної системи мотивацій і т.ін. За період досліджень на цих підприємствах не було зафіксовано будь-яких видів інноваційної діяльності. Для самої системи управління і процесу прийняття управлінських рішень на даних підприємствах слід віднести явну недостатність інформаційної бази, обмежені можливості застосування сучасних технічних засобів, відсутність ефективних комунікацій, низьку технічну озброєність управлінців і т.ін.

Загалом на прикладі рентоорієнтованих підприємств спостерігався яскраво виражений асоціальний тип управління, визначений як експлуататорсько-авторитарний. Зміст останнього асоціювався із тим, що на підприємствах цієї групи спостерігалось усталене зменшення частки оплати праці та кількості персоналу, навіть за умов, коли підприємство мало достатньо значні фінансові можливості, зумовлені веденням операційної діяльності. Іншим аспектом посилення тенденцій експлуатації персоналу була яскраво виражена регіональна дискримінація оплати праці, коли працівникам, незалежно від фінансового стану підприємства, платилося свідомо менше з огляду на неможливість працевлаштування. За цих умов логічним виглядала і ситуація практично повної відсутності або принаймні низької залежності динаміки заробітної плати від ефективності виробництва і трудового внеску.

Таблиця 3.15

## Особливості менеджменту підприємств сільськогосподарського машинобудування Вінницької області

Критерії оцінювання	Групування підприємств за моделями економічної поведінки щодо реалізації соціальних функцій	
	<b>Рентоорієнтована</b> (ПрАТ «Жмеринське районне підприємство «Агромаш»»)	<b>Соціоринкова</b> (ПАТ «Барський машинобудівний завод»)
	Загальна характеристика: <i>Мінімальні обсяги промислового виробництва; Мінімальна кількість персоналу; Різноманітні фінансово-економічні показники</i>	Загальна характеристика: <i>Відносно значні обсяги промислового виробництва; Відносно значна кількість персоналу; Різноманітні фінансово-економічні показники</i>
1	2	3
Характер стратегічного планування (СП)	Підпорядкованість основних елементів СП (інформаційного забезпечення, стратегічної ідентифікації місії та цілей, оцінювання й аналізу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, прогнозування умов функціонування, формування стратегічних альтернатив, обґрунтування і т.д.) пріоритетам опортуністичної поведінки. При цьому достатньо низький їх загальний рівень в силу відсутності необхідності стратегічного розвитку підприємства як такого.	Недостатній або середній рівень СП (належне інформаційне забезпечення, обґрунтовані стратегічні ідентифікація, прогнозування, моніторинг та аналіз факторів середовища).
Поточне планування (бюджетне - БП)	Метод «зверху – вниз»	Поширення комбінованого БП (методом зустрічного БП)
Оперативне планування	На задовільному рівні	Тенденції переходу до перспективного планування за цілями
Організаційні структури управління (ОСУ)	Лінійні або лінійно-функціональні ОСУ	Поширення як комбінованих ОСУ (лінійно-функціональних), так і адаптивних (матричних, програмно-цільових, проектних) ОСУ.

1	2	3
Керівництво	Експлуататорсько-авторитарний	Комбінування авторитарного та з окремими елементами системи на засадах участі працівників
Трудові ресурси	Тенденція до різкого зниження кількості персоналу, зниження його кваліфікації, відсутність системи перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, низькі показники продуктивності праці; посилення експлуатації персоналу шляхом використання дисфункціональності регіональних ринків праці та за відсутності стратегічно орієнтованої системи розвитку персоналу.	Збереження кількості робочих місць за несприятливих в цілому економічних умов; окремі елементи перепідготовки кадрів та підвищення його кваліфікації; окремі тенденції окремі тенденції до системного зростання якості персоналу та продуктивності праці.
Характер організаційного управління (ОУ)	Збіднене ОУ, що базується на мінімальних зусиллях для досягнення виробничих результатів і збереження членства в організації.	ОУ на основі балансу досягнення виробничих результатів та задовільного рівня морального настрою колективу; посилення тенденцій до зростання впливу системи групового управління, заснованого на досягненні високих результатів завдяки відданості персоналу.
Контроль	Централізований	Тенденція до поширення децентралізованих форм контролю на основі зростання ролі соціальних норм та цінностей корпоративної культури, внутрішньогрупового контролю.
Вертикальний поділ організації (ВПО)	Централізований характер ВПО	Прагнення до оптимального співвідношення між централізацією і децентралізацією ВПО.
Система мотивацій	Відсутність мотивування як системи загалом, низька ефективність існуючих елементів.	Носить ознаки оптимізації поєднання моральних і матеріальних мотивів; окремі тенденції до забезпечення ефективної системи мотивів морального і матеріального плану.
Інноваційна діяльність	Практично не відслідковується	Носить інколи активний, проте не систематизований характер; в окремих випадках здійснюється на основі стратегічного і поточного планування.
Характер управлінських рішень (УР)	Недостатня інформаційна база, високий рівень ризику/невизначеності ситуацій, в яких приймаються УР. Обмежені можливості застосування сучасних технічних засобів, відсутність ефективних комунікацій, малообґрунтовані підходи до оптимізації УР.	Тенденції до поширення і вдосконалення практики системної оптимізації УР.

1	2	3
Форми оплати праці (ФОП)	Відрядна/почасова	Поширення комісійної ФОП (системи лінійної та прогресивної комісійної винагороди).
Принципи матеріального стимулювання праці	Диференціація за групами працівників, умовами праці. Має місце яскраво виражена регіональна дискримінація оплати праці. Низька залежність динаміки заробітної плати від ефективності виробництва і трудового внеску.	Диференціація за групами працівників, умовами праці, трудовим внеском. Тенденція зростання заробітної плати по мірі підвищення ефективності виробництва; прослідковується намагання до забезпечення випереджальних темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання її оплати.
Комунікації	Неефективні, характеризуються низькою технічною озброєністю управлінців.	Тенденції підвищення ефективності системи комунікацій на фоні переважаючих неповної інформації та недостатнього технічного озброєння управлінців.
Характер конфліктів	Дисфункціональні (супроводжуються зниженням ефективності організації, погіршенням морального стану та взаємовідносин у колективі, зростанням плинності кадрів). Відбуваються на фоні непродуктивної конкуренції різних груп персоналу та менеджменту. Реалізуються у різній формі.	Поєднання конфліктів функціональних (у своїй основі пов'язаних із загальним процесом удосконалення організації) та дисфункціональних, пов'язаних із розподілом ресурсів, відмінністю у планах, цілях сторін, незадовільних комунікаціях і т.п. Мають як відкриту, так і приховану форму.

*Джерело: результати авторських досліджень на прикладі підприємств – об'єктів дослідження*

Аналізування вище згаданих елементів, що характеризують стан системи управління на підприємствах соціоринкового типу поведінки дозволило зробити висновок про наявність більш досконалого менеджменту практично за всіма досліджуваними позиціями (див. табл. 3.15).

Таким чином, отримані дані у своїй сукупності з врахуванням особливостей і на прикладі підприємств сільськогосподарського машинобудування, дозволяють зробити висновки про наявність чіткої безпосередньої прямої залежності між рівнем соціальних функцій підприємства, його економічним станом, та – головне – перспективами позитивного розвитку за виробничоорієнтованою стратегією. Всі інші приклади засвідчили про явно негативні сценарії розвитку подій як для самого підприємства, так і для широкої групи його реципієнтів та соціуму в цілому. Звідси постає питання про обґрунтування принципів підходів до вдосконалення самої системи управління соціальними функціями підприємства як безпосереднього економічно важливого фактору ефективності.

Загальні підходи до вдосконалення системи управління соціальними функціями, як вважаємо, повинні будуватися на системному аналізуванні змісту і ролі таких функцій у діяльності підприємства. На рис. 3.9 представлено опис такої загальної системи із визначенням місця соціальних функцій при цьому. Ця позиція передбачає, що оптимальне управління соціальними функціями повинно реалізовуватися у межах *соціального менеджменту*, основною функцією якого є управління соціальними аспектами як складовими господарської діяльності та які водночас є факторами ефективності підприємства. Ідеальна модель соціального менеджменту передбачає в своїй основі принцип досягнення балансу загальних функцій менеджменту (планування розвитку та реалізації соціальних функцій, організування підрозділів, служб та процесів реалізації таких функцій, мотивування ключових агентів, діяльність яких визначає ефективність реалізації соціальних функцій, а також контролювання результатів подібної діяльності).



Рис. 3.9. Процес управління соціальними функціями на типовому промисловому підприємстві

*Примітка: сформовано авторами*

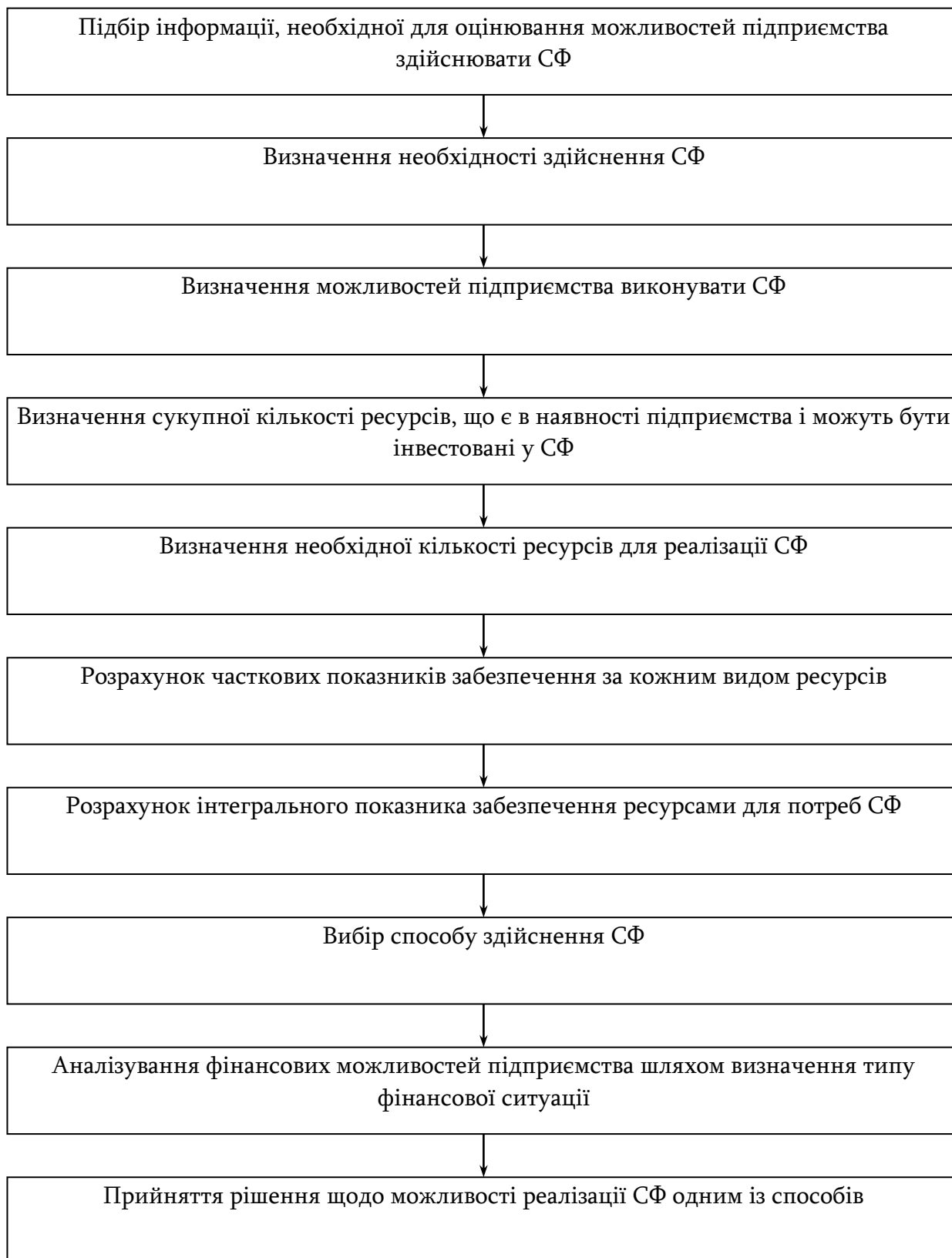
Водночас, з точки зору системної парадигми, процес управління соціальними функціями на підприємстві запропоновано розглядати у системі «вхід» (останній розглядається як сукупність ресурсів для здійснення соціальних функцій: інформаційних, фінансових, трудових і т.д., що надходять до підприємства) – «процесор» (під таким розглядається підприємство як відкрита система із всіма характерними для промислового підприємства підсистемами у сукупності із системою управління) – «вихід» (соціально-економічні показники, що характеризують стан підприємства і є водночас індикаторами перспективності його розвитку).

Таким чином, система у такому розумінні представляє собою відображення організаційної схеми перетворення вхідних потоків у вихідні через процесор шляхом трансформації потоків з ефективністю, що відповідає ідеології досягнення кінцеві цілей і завдань, які здатні забезпечити прийнятні параметри ефективності функціонування підприємства.

Соціальний менеджмент сучасного підприємства передбачає певну послідовність прийняття рішень відповідно до обраного ланцюгу причинно-наслідкових дій, які мають бути узгодженими логічно. На думку авторів монографії, відображення такої послідовності (рис. 3.10) повинно розпочинатися із формування достатньої інформативної бази науково-методологічного, методичного і прикладного характеру.

Така інформація охоплює як відомості про зовнішні фактори, в яких функціонує підприємство (про ринок, конкуренти, інші інститути), так і ті, які визначатимуть саму ідеологію соціально орієнтованого розвитку (рівень корпоративної культури на підприємстві, інтереси власників та інших груп агентів, бачення доцільності зміни місії, філософії діяльності підприємства, сукупність уявлень про необхідні критерії, показники, звітність і т.д.).

Саме на цьому етапі формується інтелектуальне обґрунтування ідеології розвитку підприємства за критерієм соціальних функцій.



**Рис. 3. 10. Послідовність прийняття рішень щодо вибору та реалізації способу здійснення соціальних функцій на підприємстві**

*Примітка: сформовано авторами*



Для розроблення відповідної стратегії повинні бути чітко ідентифіковані можливості підприємства, обсяг необхідних ресурсів, визначення способу реалізації соціальних функцій з підтвердженням фінансових можливостей для реалізації таких. Саме на цій основі і повинно прийматися рішення про можливість реалізації соціальних функцій, а також визначення основних характеристик відповідного проекту(-ів).

Дослідженнями передбачалася конкретизація питання коректного формування процесу планування соціальних функцій на репрезентативному підприємстві. Управління соціальними функціями, як і будь-який інший управлінський процес, повинно передбачати у своїй основі логічно алгоритмізований процес стратегічного планування.

Авторський варіант опису моделі формування планів реалізації соціальних функцій підприємства представлено на рис. 3. 11. Алгоритм планування передбачає обов'язковість етапів і підетапів (узгодження, корегування, моніторингу і т.д.).

Як бачимо, даний процес представляє собою послідовність конкретних процедур управлінського процесу, який включає формування відповідної інформативної бази, розроблення стратегії, цілей, показників і завдань, формування відповідних економічних планів, їх узгодження та корегування, визначення витрат на реалізацію соціальних функцій та прогнозних результатів їх окупності, а також моніторинг отриманих результатів після впровадження планів (див. рис. 3.11).

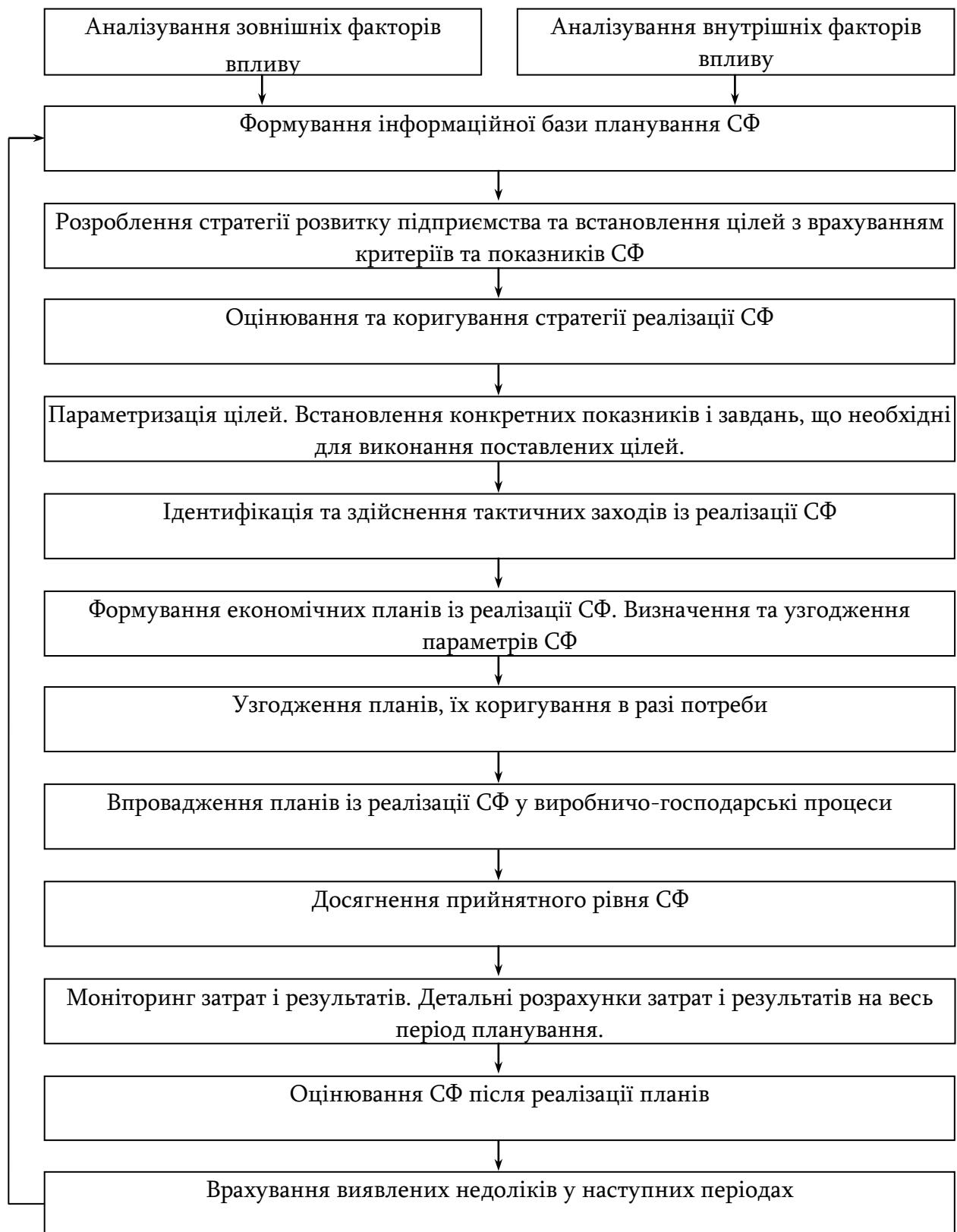
На думку авторів, зміна моделі поведінки підприємства на користь соціоринкової стратегії розвитку матиме сценарій проведення соціофункціонального реінжинірингу бізнес-процесів, тобто переосмислення всіх складових загального менеджменту. Реінжиніринговий варіант модернізацій виступає як один з пріоритетних напрямів підвищення ефективності системи управління, підвищення окупності витрат, якості продукції та економічних результатів діяльності підприємств. Виявлення та аналізування на підприємстві основних процесів такого реінжинірингу за авторським баченням (див.рис. 3.9-3.11) дозволяє: забезпечити наочність стану

системи управління за рахунок детального опису й аналізу процесів на підприємстві, управляти взаємозв'язками процесів на підприємстві, насамперед щодо їх виробничих, економічних та соціальних аспектів, виявляти неефективні процеси і розробляти напрями з усунення невідповідностей та підвищення управлінського впливу на результати.

Найбільш важливим питанням управління економічною поведінкою підприємств слід визнати наукове обґрунтування можливості впливу на таку поведінку. Реалії функціонування досліджуваних підприємств доводять, що опортуністична модель поведінки власників підприємств є детермінантною серед інших. Суспільне і державне розуміння всього негативу зазначеного не може змінити ситуацію. Така зміна повинна бути дієвою і ефективною. Натомість на даний час в Україні відсутні, як вже було зазначено у підрозділі 3.4 монографії, елементарні елементи такої системи управління і регуляцій.

Принциповою основою системи регуляції організаційної економічної поведінки є методологія впливу. Концептуальною основою регулятивних дій, спрямованих на стимулювання до здійснення соціоринкової організаційної поведінки, було обрано т.з. «модель мотиваційного впливу» А.Гарбара [245-246].

Згідно з цим підходом процес реформування економічної системи (соціоекономічних та організаційних форм такої системи) повинен здійснюватися – за ідеологією узгодженого регулювання – стосовно ключових точок потенційного впливу. При цьому такі точки узгоджені ієрархічно у вигляді вертикальної осі екзогенних чинників: «відносини власності – економічна конкуренція – заробітна плата – економічне та соціальне партнерство»; при цьому об'єктом мотиваційного впливу є підприємницька, трудова та управлінська діяльність. Особливість такого погляду полягає у тому, що за його використання передбачається логіка можливої зміни мотивації як безпосередньої передумови інституційних змін.



**Рис. 3. 11. Модель формування планів із реалізації СФ на підприємстві**

*Примітка: сформовано авторами*

Тобто, змінити економічну систему можливо лише шляхом взаємоузгодженого впливу на відносини власності, тип конкуренції, систему оплати праці та характер соціально-економічного партнерства. В основі реформування покладено загальний критерій – наявність відповідних мотивацій на кожному ярусі вище зазначених факторів. Це означає, що неможливо змінити систему, не змінивши зазначені фактори, при чому у зазначеній послідовності. Авторська інтерпретація даної моделі представлена на рис. 3.12. На цій моделі представлено характеристики реального стану підприємств (ліва частина рис. 3.12) та їх ідеального стану (права частина).

Так, за ідеальний стан було обрано соціоринкову модель організаційної поведінки, яка за всіма факторами моделі відрізняється від реального стану. Останній розглядається за аналогією ретоорієнтованої поведінкою підприємств як найбільш характерною сьогодні в Україні.

Таким чином, всі регулятивні дії повинні мати опис того, як вони сприятимуть трансформації реального стану до ідеального та відповідних характеристик за всіма чинниками моделі – відносин власності, типу конкуренції, політики оплати праці, характеру соціального та економічного партнерства. Відповідно регуляції повинні на першочерговому етапі бути зосереджені на факторі «відносини власності» в інтерпретації видозміни тих дисфункціональних форм корпоративної власності і корпоративного управління, які домінують на даний час в Україні.

Це означає розроблення низки нормативно-законодавчих актів і документів, які б унеможливили здійснення опортуністичних моделей у корпоративному управлінні підприємствами. Це об'єктивно обумовить зміну типу конкуренції між основними групами економічних агентів на підприємствах, яка в ідеальному вигляді тяжітиме до варіанту узгодження інтересів і, відповідно, цілей і стратегії розвитку підприємства. Для підприємств сільськогосподарського машинобудування це означає домінування виробничоорієнтованої стратегії розвитку, узгодженої із критеріями активізації соціальних функцій.

### **Реальний стан**

*Тяжіння до  
рентоорієнтованої  
(опортуністичної) моделі  
поведінки*

Опортуністична модель інсайдерського корпоративного управління, яка ґрунтується на прийнятті управлінських рішень з боку власників, не зацікавлених у збалансованому/виробничому розвитку підприємства

Максимізація частки доходів, привласнених власниками підприємств за умови згортання виробничої діяльності та збільшення обсягів операційної діяльності

Мінімізація за відсутності об'єктивних, науково і соціально обґрунтованих критеріїв регулювання оплати праці

Посилення експлуатації персоналу

**Відносини власності**

**Тип економічної конкуренції**

**Заробітна плата**

**Характер економічного та соціального партнерства**

### **Ідеальний стан**

*Соціоринкова  
модель поведінки*

Принцип узгодженості інтересів між учасниками корпоративних відносин та реципієнтів підприємства, а також збалансованого розвитку підприємства

Максимізація вигоди для максимального числа реципієнтів підприємства ефективності за рахунок основної (виробничої) діяльності

Принципи:  
1) випереджаючого зростання частки оплати праці відносно економічних показників ефективності  
2) економічне обґрунтування динаміки оплати праці

Пошук шляхів узгодження інтересів основних груп економічних агентів на підприємстві (власники – вищий менеджмент – фаховий (середній) менеджмент – персонал (різні групи))

**Рис. 3. 12. Мотиваційна модель трансформації економічної системи**

*Джерело: інтерпретація роботи А.Гарбара [243-244],*

Реалізація подібної стратегії об'єктивно має в своїй основі перегляд політики оплати праці, адже забезпечення саме такого типу розвитку вимагає випереджаючого зростання цієї частини витрат, узгодженого водночас економічно.

Це матиме зміни більш широкого спектру, аніж просто зростання рівня оплати, адже у такий спосіб різко виросте роль мотивування через сукупність матеріальних і нематеріальних інвестицій. Гіпотеза авторів полягає у наявності кумулятивного, синергетичного за своїм змістом ефекту мультиплікуючої дії зазначених факторів у певній логічній послідовності, а саме:

*I етап.* Ініціація стратегії ефективного виробничоорієнтованого розвитку підприємства, покращення при цьому гігієнічних умов праці мотивуватиме персонал до більш якісної і продуктивної праці; при цьому основу мотивування складає як матеріальні (зростання заробітної плати), так і соціальні (підвищення комфортності праці, зростання ролі самореалізації і самоповаги і т.д.) фактори.

*II етап.* Підвищення якості роботи, в числі інших факторів розвитку підприємства, стане істотним фактором конкурентоспроможності, підвищуючи загальні фінансово-економічні показники діяльності.

*III етап.* Усталене покращення стану підприємства, в свою чергу, стає підставою для посилення зусиль, спрямованих на подальше умотивування персоналу. Це відбувається як на фоні кращих фінансово-економічних можливостей підвищити рівень оплати праці та інших матеріальних факторів, так і вже попередньо сформованої сприятливої атмосфери у колективі, орієнтованої конструктивно до мети і задач розвитку підприємства.

Таким чином, мова йде про наявність ефекту синергетичного взаємопідсилення таких факторів розвитку підприємства, як умотивованість персоналу та практична реалізація стратегії розвитку підприємства, орієнтованої як на збільшення обсягів виробництва, так і на покращення кінцевих економічних показників діяльності. В

ідеальному варіанті подібний ефект слід розглядати як найбільш обґрунтований сценарій організаційного розвитку, узгодженого із соціальними критеріями ефективності.

На підставі вищевикладеного зроблено висновок, що величина впливу детермінантних факторів на ефективність реалізації соціальних функцій зростає по мірі вдосконалення соціального менеджменту на підприємстві, що по суті означає як зростання соціальних інвестицій, так і збільшення їх окупності.

Ідеальна модель реалізації соціальних функцій передбачає чітко визначений механізм внутрішньоорганізаційної концентрації ресурсів у вигляді відповідної системи інвестиційної підтримки соціальних функцій. В основу сучасного концептуального підходу щодо досягнення прийняттого рівня соціальних витрат в умовах дисфункціональності ринку. Розвиток підприємства за критерієм соціальних функцій передбачає запровадження нових методів, підходів, критеріїв до моделювання ефективності такого розвитку.

Для цього, в свою чергу, необхідна чітка постановка завдань та науково обґрунтована стратегія розвитку інвестиційної підтримки соціальних витрат, яка була б узгоджена із місією підприємства. Стратегічні управлінські рішення такого плану повинні прийматися з урахуванням відповідних принципів, мети, факторів успіху, показників оцінювання ефективності відповідних витрат (рис. 3.13).

Аналізування змін соціально-економічних показників досліджуваних підприємств із соціоринковою моделлю поведінки засвідчив наявність чітко визначеного ефекту результативності інвестиційної підтримки соціальних функцій (табл. 3.16).

У процесі реалізації соціальних функцій відбувалося покращення економічного стану підприємств, що ставало результативним показником стосовно підвищення умотивованості трудового колективу і, як наслідок, підвищення продуктивності праці а також зменшення додаткових трансакційних витрат, пов'язаних із персоналом.

Мета інвестиційної підтримки	Можливі показники оцінки досягнення поставленої мети	Фактори успіху інвестиційної підтримки	Можливі показники оцінки впливу факторів успіху
<p>Досягнення кінцевого результату діяльності підприємства за допомогою висококваліфікованого, мотивованого персоналу, конкуренто-спроможного на ринку праці.</p> <p>Досягнення мети інвестиційної підтримки персоналу з мінімальними витратами коштів.</p>	<p>Продуктивність праці.</p> <p>Вартість одиниці праці.</p> <p>Обсяг продукції на одну гривню витрат на персонал.</p> <p>Прибуток підприємства.</p> <p>Частка витрат на утримання служби управління персоналом у загальній сумі витрат на персонал.</p> <p>Частка витрат на персонал у загальній сумі виробничих витрат підприємства.</p> <p>Термін окупності витрат на персонал.</p> <p>Витрати на професійне навчання у загальній сумі витрат на персонал.</p>	<p>Ефективний розподіл повноважень при здійсненні інвестиційної підтримки якості персоналу.</p> <p>Зв'язок винагороди з кінцевими результатами роботи підприємства.</p> <p>Гуманізоване робоче середовище.</p> <p>Ефективна організація професійного навчання персоналу.</p>	<p>Кількість гуртків якості.</p> <p>Ефект від реалізації особистих творчих планів.</p> <p>Індекс творчої активності персоналу.</p> <p>Тісний зв'язок винагороди з кінцевими результатами.</p> <p>Доход, який отримує робітник і підприємство від підвищення якості персоналу.</p> <p>Показники моделі характеристики робіт.</p> <p>Ефект впливу програм навчання на підвищення результативності праці.</p> <p>Частота міжпрофесійних переміщень персоналу.</p>
<p align="center"><b>Показники результативності інвестиційної підтримки СФ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- продуктивність праці;</li> <li>- витрати на професійне навчання у загальній сумі витрат на персонал;</li> <li>- ефект від реалізації особистих творчих планів;</li> <li>- одержуваний робітником і підприємством дохід від підвищення якості персоналу (відповідно у вигляді зростання зарплати робітників і прибутку підприємства);</li> <li>- частота міжпрофесійних переміщень.</li> </ul>			

**Рис. 3.13. Аналітична модель результативності інвестиційної підтримки соціальних функцій підприємства**

*Джерело: авторська розробка*

Таким чином, отримані результати аналізування досвіду підприємств соціоринкової поведінки підтвердили ефективність розвитку підприємства за ідеології інвестиційної підтримки соціальних витрат. Щодо визначення зовнішніх факторів управлінських заходів, які б мали системний характер впливу на модель поведінки репрезентативного підприємства, то слід зазначити, що суть



питання, як вважаємо, полягає у визначенні та легітимізації загальної ідеології регуляцій, спрямованих на стимулювання соціоринкової організаційної поведінки. Методологія такої легітимізації описана у підрозділі 2.4 монографії. Прикладна блок-схема опису такої системи заходів відображено графічно на рис. 3.14.

Таблиця 3.16

**Порівняльна характеристика показників оцінки результативності інвестиційної підтримки соціальних функцій підприємств**

Показники результативності інвестиційної підтримки	ПАТ «Барський машинобудівний завод»		ВАТ «Калинівський ремонтно-механічний завод»	
	2000 р.	2013 р.	2000 р.	2013 р.
Рентабельність діяльності, %	-2,0	78,0	5,5	66,0
Частка витрат на оплату праці у структурі загальних витрат, %	14,0	48,0	17,0	41,0
Питома вага витрат на навчання персоналу в загальній сумі витрат на персонал, %	–	0,7	0,02	0,66
Частка мотивувальних витрат у витратах на оплату праці, %	0,5	38,6	1,9	29,3
Зростання прибутку підприємства, яке отримано за рахунок зміни продуктивності праці та відшкодування витрат на персонал у результаті здійснення інвестиційної підтримки персоналу (цей показник слід розраховувати з допомогою багатофакторної моделі вимірювання продуктивності та результативності роботи підприємства), млн.грн.	–	2,340	–	0,77

*Джерело: результати авторських досліджень на основі даних підприємств – об'єктів дослідження*

Згідно зазначеної схеми, основу регулятивної політики складає факт укладання контракту на здійснення конкретним підприємством соціоринкової поведінки (блок 1 рис. 3.14). Даний контракт укладатиметься між держаним органом влади (за узгодження з Міністерством промислової політики України, Національним банком України, Міністерством доходів і зборів України) та власниками підприємств. Даний контракт повинен представляти собою реляційний його тип. Основні характеристики ідеального реляційного контракту описані детально у [244].

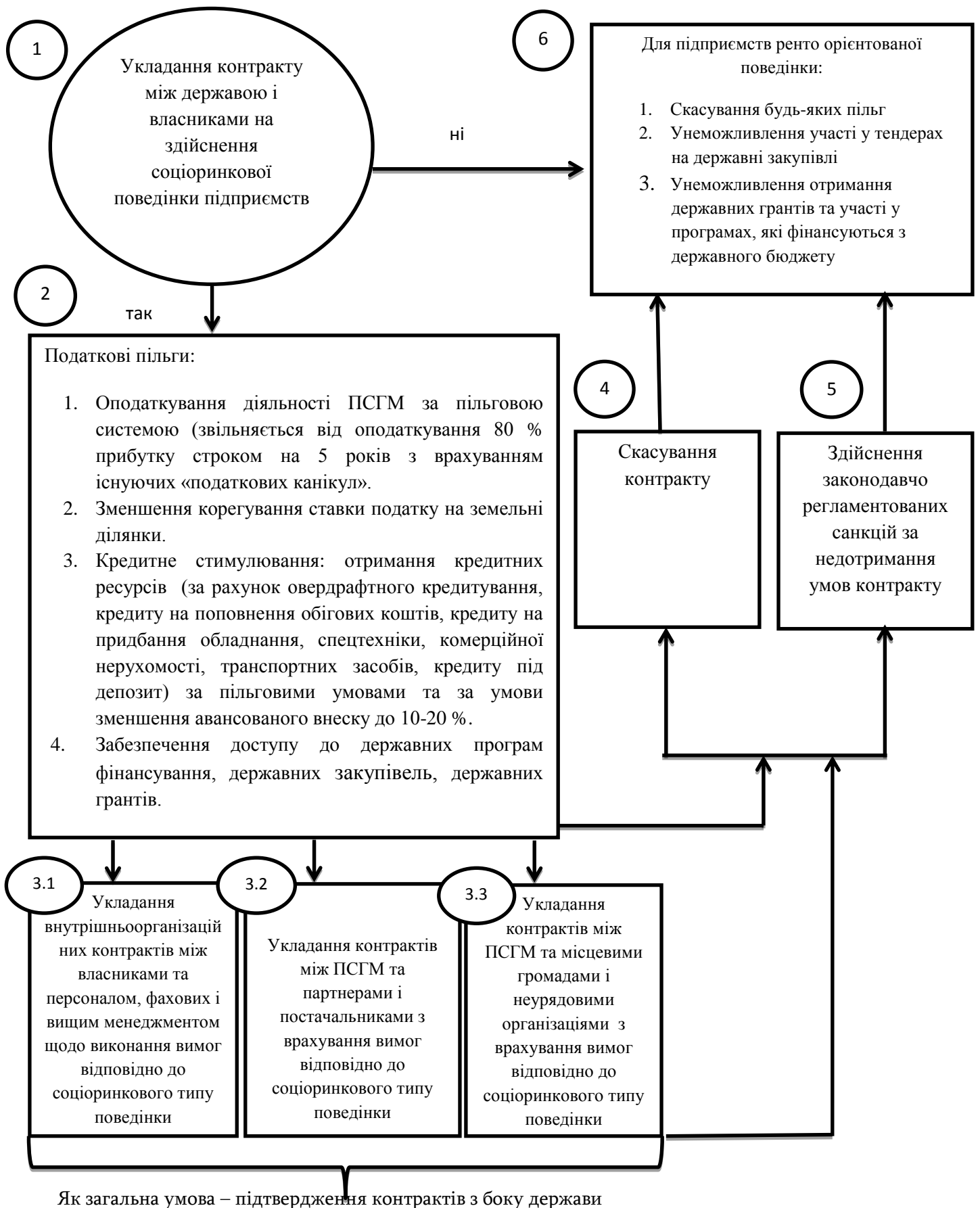
Такі передбачають обов'язкову наявність у таких контрактах функцій планування, організації, мотивації і контролю будь-яких аспектів відносин партнерів по контракту, в числі яких – механізми зміни умов співпраці, узгодження конфліктів, контролю, винагороди, узгодження взаємних зобов'язань і т.ін.

В. Семцовим у роботі [244] обгрунтовано, що реляційні контракти повинні будуватися на принципах податкової адекватності та усталеності податкового навантаження, інформаційно-статистичного відображення, партнерської відповідальності, об'єктивності взаємодії, взаємного стимулювання учасників контрактних відносин.

Все зазначене має мати безпосереднє відображення насамперед з позицій стимулювання здійснення підприємством соціоринкової моделі поведінки, а також визначення умов, механізмів і конкретних форм участі держави у цих процесах, при чому такі повинні мати суспільне схвалення і легітимність.

Економічна доцільність забезпечення саме такого типу поведінки визначається відповідними контрактними умовами за рахунок доступу до таких стимулювальних елементів регулятивної політики як податкові і кредитні пільги, тендери з державних закупівель, державні програми, гранти і т.д. (блок 2 рис. 3.14).

Водночас такою політикою повинно бути унеможливлено доступ до зазначених форм стимулювання з боку суб'єктів господарської діяльності, для яких буде визначено статус «підприємства з рентоорієнтованою (опортуністичною) поведінкою» (блок 6 рис. 3.14).



**Рис. 3.14. Алгоритм регулятивних заходів щодо стимулювання функціонування ПСГМ за соціоринковою поведінкою**

Для визначення такого статусу (як і статусу соціоринкової поведінки) пропонується розроблений методичний підхід оцінювання типу поведінки підприємства за сукупністю соціально-економічних показників та їх математичною формалізацією (див. рівняння 3.1-3.4, табл. 3.1-3.4, 3.6).

Укладання загального контракту між державою і власниками підприємств вимагає відповідної контрактації відносин з іншими групами реципієнтів підприємства. На внутрішньорганізаційному рівні це стосується насамперед із персоналом (різними його групами), фаховим і вищим менеджментом (див. рис. 3.13, блоки 3.1). Вважаємо, що констатація уваги на контрактації такого типу дозволить, з одного боку, підвищити – з огляду на необхідність забезпечення високотехнологічної конкурентоспроможної продукції – вимоги до персоналу і фахового менеджменту, а, з іншого, сприятиме посиленню його захисту від ризиків опортуністичної діяльності керівництва. Особливу уваги слід приділяти контрактації відносин із вищим менеджментом підприємством, адже досвід підприємств – об'єктів дослідження свідчить, що практично у всіх випадках рейдерства, захоплення активів підприємств, доведення їх до штучного банкрутства і т.п. безпосередню чи опосередковану участь приймав саме вищий менеджмент.

Подібні мотиви повинні бути покладеними і у зміни контрактних відносин із постачальниками і партнерами підприємства (див. рис. 3.14 блок 3.2), а також із місцевими громадами, неурядовими організаціями (див. рис. 3.14, блок 3.3). Стосовно останніх, то саме з ними формується найвищий ярус соціальних функцій підприємства, легітимізований у вигляді спонсорства, благодійності, участі у наукових проектах, програмах і т.д.

Обов'язковим елементом контрактних відносин запропонованого типу слід вважати легітимізований факт відмови від умов контракту або ж фіксація ситуації, коли підприємство ухиляється від виконання умов контракту на здійснення соціоринкової поведінки. При цьому, особливо в останньому випадку та у випадку здійснення опортуністичної моделі поведінки, повинні бути застосованими санкції законодавчого і економічного змісту (див. рис. 3.14, блоки 4-5).

Вважаємо, що розробка типового реляційного контракту на здійснення соціоринкової моделі поведінки, опис всіх його характеристик, функцій і організаційних елементів складає предмет окремого перспективного дослідження.

## ВИСНОВКИ

В монографії представлено теоретичне узагальнення і науково-прикладне вирішення питань оцінювання та управління розвитком машинобудівних підприємств через вплив на їх соціальні функції; відповідно розроблені методичні засади і практичні рекомендації є основою для підвищення ефективності діяльності підприємств. Можна зробити наступні висновки:

1. В перебігу аналізу було встановлено відсутність єдиної чітко визначеної методології та методичних підходів до визначення соціальних функцій підприємства як фактору забезпечення ефективності управління з урахуванням сучасних тенденцій розвитку вітчизняних промислових (машинобудівних) підприємств. На основі узагальнення та систематизації теоретичних положень функціонально-структурної організації підприємств зроблено спробу врахування основних положень системної методології та запропоновано структурно-логічну модель забезпечення ефективності системи управління підприємством через удосконалення функціональної взаємодії соціальних складових його функціонування. На думку авторів, управління соціальними функціями виступає як один з пріоритетних напрямків підвищення ефективності менеджменту, скорочення витрат підприємства, підвищення якості продукції й економічних результатів діяльності підприємства в стратегічному контексті.

2. Концептуальним представляється висновок про те, що сутність підприємства як соціального інституту, окрім економічних аспектів, полягає у його соціальних функціях. Авторське тлумачення соціальних функцій передбачає розгляд таких через наслідки діяльності підприємства по відношенню до персоналу та зовнішніх суспільних інститутів, які водночас безпосередньо та опосередковано визначають економічний стан підприємства. До соціальних функцій були віднесені: 1) організаційно-економічна та соціокультурна ідентифікація людей як економічних агентів у просторі соціуму; 2) виробництво товарів та послуг, необхідних для суспільства; 3) формування макроекономічних параметрів, у т.ч. соціального змісту; 4) іміджеві характеристики.

Методологія ідентифікації соціальних функцій полягає у принципах їх ієрархічної ярусності (тобто детермінуючої і підпорядкованої ролі), а також невід'ємності від економічних та виробничих (для промислових підприємств). Методичні основи оцінювання, моделювання, прогнозування соціальних функцій передбачають аналізування множини критеріїв і показників, обумовлених логічно самими функціями. Деталізовано сутність, зміст та логіку взаємозв'язку вихідних категоріальних положень загальної теорії підприємства через призму перегляду ролі його соціальних функцій. Обґрунтовано, що досягнення високої ефективності функціонування підприємства на рівні самодостатнього забезпечення ефекту реалізації соціальних функцій є новим напрямом наукового осмислення складових адаптивної системи управління.

3. Соціальні функції підприємства несуть безпосередню економічну інтерпретацію, впливаючи водночас на стан підприємства. Звідси формування моделі розвитку і поведінки підприємства передбачає узгодженість соціальних функцій в економічних стратегіях, де від ступеня узгодженості формується стабілізуюча та дестабілізуюча роль даних функцій. Зазначене дозволило виділити окремі моделі поведінки, а саме: 1) рентоорієнтовану (у т.ч. модифікацію опортуністичної); 2) оптимізаційну; 3) соціоринкову; 4) соціально орієнтовану. Адекватність такого групування підтверджено на прикладі функціонування машинобудівних підприємств Вінницької області впродовж 1990-2013 рр.

4. При аналізі стану машинобудівних підприємств з точки зору співвідношення категорій «економічна ефективність – реалізація соціальних функцій» за вказаний період найбільшою мірою мав місце «ефект мінімізації функцій» або ситуації, коли підприємства намагалися підтримувати відносно усталену конкурентоспроможність за рахунок згортання соціальних функцій та відповідних витрат. Таким чином, мова йде про особливий стан певного ринку, де в першу чергу проявилися дисфункціональні наслідки типу недосконалої конкуренції, що склався, і який характеризувався насамперед ігнорування соціального чинника. Основні зміни були при цьому продиктовані особливостями розвитку вітчизняної економіки на постприватизаційному етапі розвитку, зокрема,

зміною структури корпоративної власності та їх пріоритетів в управлінні підприємствами, а саме: мотивами до інвестування, обсягами і структурою інвестицій, очікувань щодо прибутковості інвестицій і т.д. Слід особливо підкреслити, що масовий перехід на рентоорієнтовану поведінку здійснювався в умовах відсутності належної регулятивної політики. Ефект конкуренції без істотного зростання якості став вочевидь самим негативним наслідком розвитку галузі в процесі ринкових реформ.

5. Модель впливу соціальних функцій включає рівняння залежності економічних результатів функціонування підприємства від сукупності таких показників соціальних функцій як кількість якісних робочих місць, розмір оплати, мотивувальна частка заробітної оплати, витрати на навчання персоналу, обсяги виробництва, обсяги податкових відрахувань, витрати на благодійність і спонсорство.

Показаний механізм об'єктивної взаємозалежності вдосконалення менеджменту розвитку на підприємствах машинобудівної галузі із характером реалізації соціальних функцій. На цих прикладах встановлено пряму змістовну і кореляційну (щодо відповідних витрат) залежність між цими показниками, проаналізовано їх ефективність та типові сценарії розвитку згідно із типовими галузевими моделями поведінки підприємств. Звідси обґрунтовано стратегічний напрям розвитку вітчизняних машинобудівних підприємств на основі поєднання таких двох напрямів; представлено відповідну економетричну модель ефекту синергії при цьому. Зазначені теоретичні розробки та, відповідно, досягнення високого економічного ефекту при реалізації соціальних функцій підтверджено на прикладі окремих підприємств.

6. Управління соціальними функціями запропоновано шляхом визначення центрів витрат на їх реалізацію на підприємстві. Це надасть змогу визначити принципові співвідношення щодо розподілу ресурсів, яке буде найбільш ефективним з точки зору досягнення найвищих економічних результатів за найменших витрат.

Доведено, що основу такого розподілу складає характер нарахування заробітної плати, її зв'язок з мотиваціями персоналу до зростання якості. Концептуально це передбачає формування на підприємствах механізму, коли заробітна плата справляє відповідний належний соціально-

економічний вплив, а її виплати здійснюються на користь рівня освіти і кваліфікації за принципом інтелектуалізації трудової діяльності.

7. Обґрунтовано, що розвиток вітчизняних промислових підприємств може і повинен будуватися на принципах енергетичної реалізації соціальних функцій.

Такий збалансований розвиток підприємств передбачає зміни у складі формальних і неформальних інститутів підприємства, які обумовлять трансформацію з урахуванням соціального чинника. Доведено, що такому переходу має сприяти система мотивів та стимулів, яка є основою відповідного соціального механізму. За результатами дослідження запропоновано модель трансформації поведінки підприємства, в основу якої покладено модернізацію кадрової стратегії як засобу удосконалення системи управління підприємством. Пропонується удосконалення системи управління персоналом здійснювати за такими основними напрямками: забезпечення персоналом, реалізація трудового потенціалу з точки зору забезпечення більш якісного виконання функцій, розвиток трудового потенціалу з урахуванням результатів оцінки діяльності персоналу, його зацікавленості у розвитку, здійснення інвестицій у відповідні напрямки розвитку.

8. На підставі результатів дослідження доцільним представляється запропонувати:

- Міністерству промислової політики України при розробленні загальнодержавних програм розвитку промисловості і здійсненні заходів із державної підтримки вітчизняних машинобудівних підприємств користуватися сформульованими у монографії методичними підходами до типізації підприємств на основі критерію реалізації підприємствами соціальних функцій;

- Міністерству освіти і науки України при підготовці фахівців у сфері менеджменту та економіки промисловості використовувати розроблені теоретичні і методичні положення щодо формування ефективної моделі поведінки підприємств.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лукінов І.І. Державні і ринкові регулятори соціально-економічних перетворень АПК України / І.І. Лукінов // Економіка АПК. – 2000. – №2. – С.35-37.
2. Лукінов І. До питання про концепцію і модель сучасного економічного розвитку України / І. Лукінов // Економіка України. - 2001. – №6. – С.4-15.
3. Лукинов И.И. Эволюция экономических систем / И.И. Лукинов. – М.: «Экономика», 2002. – 567 с.
4. Геєць В. Соціогуманітарні складові перспектив переходу до соціально-орієнтованої економіки в Україні / В. Геєць // Економіка України. – 2000. – №2. – С. 9.
5. Чухно А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А. Чухно // Економіка України. - 2001. – №11-12. – С.34-36.
6. Норт Д. Інституції, інституційні зміна та функціонування економіки / Д. Норт ; пер. з англ. І.Дзюб. – К.: Основи, 2000. – 198 с.
7. Полтерович В.М. Институциональные ловушки и экономические реформы / В.М. Полтерович // Экономика и математические методы. – 1999. – т. 35. - №2. – С.156.
8. Иншаков О.В. Институционализм в российской экономической мысли / О.В. Иншаков, Д.П. Фролов. – Волгоград: ВолГУ, 2002. – С. 11-20.
9. Дементьев В.Е. Квазиинтеграция в фокусе институциональной теории / В.Е. Дементьев // Вестник Гос. ун-та управления. Сер. «Институциональная экономика». – 2001. – №2. – С. 45-49.
10. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем / Г.Б. Клейнер; ЦЭМИ РАН. – М.: Наука, 2004. – 240 с.
11. Клейнер Г.Б. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность / Г.Б. Клейнер, В.Л. Тамбовцев, Р.М. Качалов. – М.: Экономика, 1997. – С. 47.
12. Клейнер Г. Б. Новая институциональная экономика: на пути к «сверхновой» / Г. Б. Клейнер // Российский журнал менеджмента. – 2006. – Том 4, №1. – С. 113–122.
13. Клейнер Г. Б. Предприятие как фактор институциональной стабильности / Г.Б. Клейнер [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kleiner.ru>
14. Клейнер Г. Б. Системно-интеграционная теория предприятия и эволюционный подход / Г. Б. Клейнер // Доклад на IV Международном

симпозиуме по эволюционной экономике Пущино, Россия, 23–24 сентября 2005 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.kleiner.ru>

15. Стиглиц Дж. Неудачи корпоративного управления при переходе к рынку / Дж. Стиглиц // Экономическая наука современной России. – 2002. – №4. – С.18-22.

16. Салліван Д. Демократія, управління та ринок / Д. Салліван // Економічні реформи сьогодні. – 2001. – №37. – С. 34-39.

17. Дорогунцов С. Неудачное оправдание разрушительных аграрных реформ в Украине / С. Дорогунцов, В. Круценко, О. Гош. - Газета “Голос України”, №198 (3198) від 21 жовтня 2003 р. – С.10.

18. Леонтьев О. Парадоксальна парадигма і вульгаризація економічної теорії / О. Леонтьев // Економіка України. – 2003. – №5. – С.61-65.

19. Фридмен М. Теория процента и денег / М. Фридмен. – М.: Экономика, 1990. – 210 с.

20. Фридмен М. О свободе / М. Фридмен, Ф. Хайек ; под ред. А.Бабича. – Минск: Полифакт референдум, 1990. – 20 с.

21. Хайек Ф. Пагубная самонадеянность: ошибки социализма / Ф. Хайек. – М.: Новости, 1992. – С. 45.

22. Хайек Ф. Цены и производство / Ф. Хайек. – М. : Социум, 2008. – 216 с.

23. Історія економічних вчень: підручник / Л.Я.Корнійчук, Н.О.Титаренко, А.М.Поручник та ін.; За ред. Л.Я.Корнійчук, Н.О. Титаренко. – К.: КНЕУ, 2007. – 445 с.

24. Юхименко П. І. Історія економічних вчень : навч. посіб. / П. І. Юхименко, П. М. Леоненко. – К. : Знання-Прес, 2000. – 514 с.

25. Проскурін П. В. Історія економіки та економічних вчень. Нариси економічної історії індустріальної цивілізації : навч. посіб. / П. В. Проскурін. – К.: КНЕУ, 2005. – 372с.

26. Эрнандо де Сото Загадка капитала. Почему капитализм торжествует на Западе и терпит поражение во всем остальном мире / Эрнандо де Сото ; пер. с англ. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. – 272 с.

27. Ойкен В. Основные принципы экономической политики / В. Ойкен. – М.: Прогресс-Универс, 1995. – С.13-15.

28. Ойкен В. Основы национальной экономики / В. Ойкен. – М.: Экономика, 1996. – С. 279.

29. Эрхард Л. Благосостояние для всех / Л. Эрхард. – М.: Начала–Пресс, 1991. – 108 с.

30. Ватрин Х. Социальная рыночная экономика – основные идеи и их влияние на экономическую политику Германии / Социальное рыночное хозяйство. Теория и этика экономического порядка в России и Германии / Х. Ватрин. – СПб.: Экономическая школа, 1999. – 213 с.
31. Гутник В.П. Социальное государство / Социальный порядок и проблемы его реформирования // Политика хозяйственного прядка в Германии / В.П. Гутник; РАН, Ин-т мир. Экономики и межд. Отношений. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2002. – 401 с.
32. Соціальна економіка. навч. посіб. / Кол. авт. О. О. Беляев, М. І. Діба, В. І. Кириленко та ін. – К.: КНЕУ, 2005. – 196 с.
33. Мюллер-Армак А. Принципы социального рыночного хозяйства / Социальное рыночное хозяйство. Теория и этика экономического порядка в России и Германии / А. Мюллер-Армак. – СПб.: Экономическая школа, 1999. – С. 11-56.
34. Мюллер-Армак А. О свободе и социальной справедливости / Предложения по осуществлению социальной рыночной экономики / Социальное рыночное хозяйство // Политэконом / А. Мюллер-Армак. – 1996. – №1. – С.23-30.
35. Лопухин А. Ветхий Завет. Толковая Библия А. П. Лопухина в 5 томах / А. Лопухин. – М. : Белый город, 2008. – 5232 с.
36. Лопухин А. Новый Завет. Толковая Библия А. П. Лопухина в 2 томах / А. Лопухин. – М. : Белый город, 2007. – 2520 с.
37. Давыдова Т.Е. Концепция социального рыночного хозяйства: формирование, развитие, современный подход [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.vgasu.vrn.ru/html/kafedry/econom\\_theory/](http://www.vgasu.vrn.ru/html/kafedry/econom_theory/)
38. Вебер М. Избранное: протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. – М. : Российская политическая энциклопедия, 2006. – 648 с.
39. Нарский И. С. Иммануил Кант / И. С. Нарский. – М.: Мысль, 1976. – 208 с.
40. Асмус В. Ф. Иммануил Кант / В. Ф. Асмус. – М.: Высшая школа, 2005. – 439 с.
41. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М. : Директмедиа Паблишинг, 2007. – 400 с.
42. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс. – Том 1. – Санкт-Петербург : Издание О. Н. Поповой, 1899. – 678 с.
43. Маркс К. Немецкая идеология / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Политиздат, 1985. – 574 с.

44. Экономика, организация и планирование народнохозяйственного комплекса / В. Н. Нелепа, В. Г. Андрийчук, Н. И. Хорунжий и др.; Под ред. В. Н. Нелепа – К.: Вища шк., 1989. – 528 с.
45. Хозяйственный расчет на предприятиях / А.В. Македонский, Д.Е. Ванин, Н.Ф.Соловьев и др.; Под ред. А.В. Македонского. – К.: Урожай, 1990. – 200 с.
46. Громов М.Н. Научная организация, нормирование и оплата труда на предприятиях / М.Н. Громов. – М.: Агропромиздат, 1991. – 383 с.
47. Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли / Б. Селигмен. – М. : Прогресс, 1968. – 576 с.
48. Мешко І. Основні течії західноєвропейської та американської економічної думки / І. Мешко. – К. : Вища школа, 1994. – 211 с.
49. Ядгаров Я. С. История экономических учений / Я. С. Ядгаров. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 230 с.
50. Миль Дж. Ст. Основы политической экономии / Дж. Ст. Миль. – Т.3. – М.: Прогресс, 1981. – С. 326-327.
51. Всемирная история экономической мысли. – В трех томах. – М.: Мысль, 1989. – 478 с.
52. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Соцэкиз, 1962. – 684 с.
53. Смит А. Теория нравственных чувств / А. Смит. – М. : Республика, 1997. – 352 с.
54. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – В 3-х т. – М. : Прогресс-Универс, 1993. – 1076 с.
55. Пигу А. Экономическая теория благосостояния / А. Пигу. – М.: Прогресс, 1995. – 453 с.
56. Самуэльсон П. Э. Экономика / П. Э. Самуэльсон, В. Д. Нордхаус. – М. : Вильямс, 2008. – 1360 с.
57. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль / Ф.Х. Найт ; пер. с англ. – М.: Дело, 2003. – 360 с.
58. Найт Ф.Х. Этика конкуренции / Ф.Х. Найт ; пер. с англ. – М.: ЭКОМ Паблшерз, 2009. – 608 с.
59. Керолл А. Б. Корпоративна соціальна відповідальність: Еволюція поняття / А. Б. Керолл // Бізнес та суспільство. – 1999. – №38(3). – С. 268-295.
60. Виндзор Д. Майбутнє корпоративної соціальної відповідальності / Д. Винзор // Міжнародний журнал по аналізу організації. – 2001. – №3. – С. 225-256.

61. Беркли А. Современная корпорация и частная собственность / А. Беркли, Г. Минз ; пер. с англ. – М.: Дело, 1999. – 511 с.
62. Карачина Н.П. Соціально-економічні аспекти ефективності корпоративного управління [монографія] / О.В.Мороз, Н.П.Карачина. – Вінниця: УНІВЕРСУМ – Вінниця, 2005. – 176 с.
63. Карачина Н. П. Особливості вітчизняної моделі корпоративного сектора у порівнянні з світовими аналогами / Н. П. Карачина, Т. М. Халімон // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 213. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – С. 916–922.
64. Супрун Н. А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку / Н. А. Супрун // Економіка і прогнозування. – 2009. – №3 – С.61-74.
65. Сохацька О. М. Формування нової парадигми корпоративного управління в глобальному середовищі / О. М. Сохацька // Вісник ТДГУ. – 2006. – №3. – С.24.
66. Коуз Р. Фирма, рынок и право : [Сборник статей] / Р. Коуз; Пер. с англ. Б. Пинскера, Науч. ред. Р. Капелюшников. – М.: Дело, 1993. – 192 с.
67. Харт О. Д. Неповні контракти і теорія фірми // Природа фірми: Походження, еволюція, розвиток / О.Д. Харт ; за ред. О.Е. Вільямсона, С.Дж. Вінтера; Пер. з англ. А.В. Куликов; Наук. ред. пер. В.П. Кузьменко. – К.: А.С.К., 2002. – С. 189-216.
68. Милгром П. Экономика, организация и менеджмент: В 2-х т. / П. Милгром, Дж. Робертс; пер.с англ., под редакцией И. И. Елисеевой, В. Л. Тамбовцева. Спб.: Экономическая школа, 2001. – Т. 1. – 468 с.
69. Саймон Г. Теория принятия решений в экономической теории и науке о поведении / Г. Саймон // Теория фирмы. – СПб. : Экономическая школа, 1995. – С. 54–72.
70. Alchian A., Demsetz H. Production, Information Costs and Economic Organization // American Economic Review 1972. Vol. 62, P. 775-795.
71. Beale H. and Dougdale T. Contracts Between Businessmen: Planning and the Use of Contractual Remedies // British Journal of Law and Society, 1975. Vol. 2, P 45-60.
72. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М., 1984. – С. 201-216.
73. Commons J. R. Economics of Collective Action / J. R. Commons. – New York : Macmillan, 1950. – 420 p.
74. Олсон М. Логика коллективных действий: общественные блага и теория групп / М. Олсон. – М.: Фонд экономической инициативы, 1996. – С. 2.

75. Вільямсон О. Е. Економічні інституції капіталізму: фірми, маркетинг, укладання контрактів / О. Е. Вільямсон. – К. : АртЕк, 2001. – 472 с.
76. Уильямсон Оливер Итон. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, "отношенческая" контрактація / О.И. Уильямсон. – СПб.: Лениздат, 1996. – 702 с.
77. Уильямсон О. Экономия как защита в антимонопольном процессе: компромисс с позиции благосостояния / О. Уильямсон // В сб. : Вехи экономической мысли. Т. 5 : Теория отраслевых рынков. СПб.: Экономическая школа, 2003. – С. 622–649.
78. Поланьи К. Саморегулюющийся рынок и фиктивные товары: труд, земля и деньги / К. Поланьи // Тезис, 1993. – Вып. 2. – С. 14-15.
79. Скотт Дж. Моральная экономика крестьянства как этика выживания / Великий незнакомец: крестьяне и фермеры в современном мире / Дж. Скотт ; под ред. Т.Шанина. – М.: Прогресс, 1992. – С. 202-210.
80. Зомбарт В. Буржуа. Этюды по истории духовного развития современного экономического человека / В. Зомбарт. – М. : Наука, 1994. – 443 с.
81. Зомбарт В. Современный капитализм / В. Зомбарт. – М: Госиздат, Т.1., 1931. – С. 33–36.
82. Чаянов А.В. Крестьянское хозяйство / А.В. Чаянов. – М.: Экономика, 1989. – 340 с.
83. Чаянов А.В. К вопросу теории некапиталистических систем хозяйства / Чаянов А.В. Крестьянское хозяйство (Избранные труды). – М.: Экономика, 1989. – С. 143.
84. Пачковський Ю. Ф. Соціопсихологія підприємницької діяльності і поведінки / Ю. Ф. Пачковський. – Львів : Світ, 2000. – 272 с.
85. Пачковський Ю. Підприємницька поведінка: теоретико-методологічні аспекти / Ю. Пачковський // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – №1. – С. 57–63.
86. Пачковський Ю. Соціопсихологічна модель аналізу підприємництва за умов трансформаційного процесу / Ю. Пачковський // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2003. – №3. – С. 121–129.
87. Пилипенко В. Підприємництво у дзеркалі соціологічної й психологічної науки / В. Пилипенко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2002. – №3. – С. 204–206.
88. Курчеева Г. И. Модель экономической оценки социального поведения компании в России / Г. И. Курчеева, А. А. Алетдинова, Ю. А. Вагина // Экономические науки. – 2007. – №9. – С. 236–240.

89. Економіка України: десять років реформ / З. Ватаманюк, С. Панчишин, В. Бандера, В. Буняк; За ред. З. Ватаманюка, С. Панчишина. – Л.: ЛНУ ім. І.Франка, 2001. – 496с.
90. Киндзерский Ю. Деформация института собственности в Украине и проблемы формирования эффективного собственника в неэффективном государстве / Ю. Киндзерский // Вопросы экономики. – 2010. – №7. – С. 123–134.
91. Савичева Е.Ю. Социальная ответственность предприятия малого бизнеса / Е.Ю. Савичева // Вестник Московского университета. Сер. 6. Экономика. – 2010. – №5. – С. 32–39.
92. Шацьких К. Соціальна відповідальність як конкурентна перевага розвитку українського бізнесу / К. Шацьких // Маркетинг в Україні. – 2010. – №5. – С. 55–58.
93. Карлсон А. Шведский эксперимент в демографической политике: Гуннар и Альва Мюрдали и межвоенный кризис народонаселения / А. Карлсон ; пер. с англ. – М.: ИРИСЭН, Мысль, 2009. – 312 с.
94. Державне регулювання економіки: навч. посібник / С.М. Чистов, А.Є. Никифоров, Т.Ф. Куценко та ін. – К.: КНЕУ, 2000. – 316 с.
95. Тамбовцев В. Л. Теории государственного регулирования экономики: учеб. пособие / В. Л. Тамбовцев. – М.: ИНФРА. – М, 2009.– 158 с.
96. Лауреаты Нобелевской премии: Энциклопедия: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1992.
97. Борисов Е.Ф. Хрестоматия по экономической теории / Е.Ф. Борисов. – М.: Юристъ, 2000. – 536 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vse-znaniya.com/economicheskaya-teoriya-uchebnik/hrestomatiya-ekonomicheskoy-teorii-sost.html>
98. Титова Н.Е. История экономических учений / Н.Е. Титова. – Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС.М. – 1997.
99. Мюрдаль Г. Мировая экономика / Г. Мюрдаль. – М: Иностранная литература, 1958. – 430 с.
100. Рюс Жаклін. Поступ сучасних ідей: Панорама новітньої науки / Ж. Рюс ; пер. з фр. В. Шовкун. – К: Основи, 1998. – 669 с.
101. Жид Ш. История экономических учений / Ш. Жид, Ш. Рист. – М. : Экономика, 1995. – 417 с.
102. Лакатос И. Методология исследовательских программ: пер. с англ./ И. Лакатос. – М. : Издательство АСТ : НПП «Ермак», 2003. – 346 с.
103. Менгер К. Австрийская школа в политической экономии / К. Менгер, Е. Бём-Баверк, Ф. Визер. – М. : Экономика, 1992. – 496 с.

104. Джевонс С. У. Деньги и механизм обмена / С. У. Джевонс. – М. : Социум, 2006. – 186 с.
105. Карачина Н. П. Економічна поведінка машинобудівних підприємств: теорія, методологія, практика управління : монографія / Н. П. Карачина. – Вінниця : Книга-Вега, 2010. – 416 с.
106. Гильдебрандт Б. Историческое обозрение политико-экономических систем : пер. под ред. В. Безобразова / Б. Гильдебрандт. – СПб. : Типогр. В. Безобразова и компания, 1861. – 209 с.
107. Кейнс Дж. М. Трактат про грошову реформу. Загальна теорія зайнятості, відсотка та грошей / Дж. М. Кейнс. – К. : Либідь, 1999. – 190 с.
108. Мосіюк П. Три глобальні вимоги і три економічні моделі ринкової економіки / П. Мосіюк // Економіка АПК. – 2000. – №11. – С. 5-8.
109. Капленко Г. В. Формування економічної поведінки підприємств : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Г. В. Капленко ; НАН України ; Інститут регіональних досліджень. – Л., 2005. – 20 с.
110. Gary S. Becker. Assortative Mating in Marriage Markets. // G.S.Becker. A Treatise on the Family. – Cambridge; London: Harvard University Press. – 1991, ch.4, p. 108-134.
111. Большой энциклопедический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – 4-е изд. доп. и перераб. – М. : Институт новой экономики, 2000. – 1088 с.
112. Економічна енциклопедія / Відп. ред. С. В. Мочерний. – Т. 1. – К. : Академія, 2001. – 864 с.
113. Шibaєва Н. В. Особливості економічної поведінки суб'єктів господарювання в умовах ринкової трансформації економіки : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.01.01 / Н. В. Шibaєва ; Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна. – Х., 2002. – 16 с.
114. Войтко В. В. Управління поведінкою організації (на прикладі промислових підприємств) : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / В. В. Войтко ; Харківський національний економічний університет. – Х., 2004. – 21 с.
115. Зянько В. В. Основи мікроекономіки : навч. посіб. для ВНЗ / В. В. Зянько. – Вид. 2-е, перероблене і доповнене. – К. : Слово, 2009. – 344 с.
116. Прутська О. Оцінка наслідків рентоорієнтованої поведінки в Україні / О. Прутська // Економіст. – 2002. – №12. – С. 68–72.
117. Ансофф И. Стратегическое управление : сокр. пер. с англ. / Науч. ред. и авт. предисл. Л. И. Евенко / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.



118. Козаченко С. В. Управление изменениями в организации. Подходы и проблемы / С. В. Козаченко, Ф. А. Ярошенко // Вісник Академії економічних наук України. Наук. щорічник. – 2003. – №2. – С. 3–11.
119. Пастухова В. В. Стратегічне управління підприємством: філософія, політика, ефективність : монографія / В. В. Пастухова. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2002. – 302 с.
120. Вігуржинська С. Ю. Економіка підприємства / С. Ю. Вігуржинська. – Одеса: ОДАХ, 2004. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://inpos.com.ua/70>
121. Малиш О. Стратегічне позиціонування підприємств та обґрунтування напрямів їх ринкової поведінки / О. Малиш // Маркетинг в Україні. – 2006. – №2. – С. 39–46.
122. Сологуб С. М. Теоретичні основи вибору стратегії розвитку підприємств у післяприватизаційному періоді / С. М. Сологуб // Актуальні проблеми економіки. – 2001. – №11–12. – С. 58–61.
123. Курчеева Г. И. Модель экономической оценки социального поведения компании в России / Г. И. Курчеева, А. А. Алетдинова, Ю. А. Вагина // Экономические науки. – 2007. – №9. – С. 236–240.
124. Гриценко С. А. Особенности девиантного поведения в трансформационной экономике / С. А. Гриценко // Стратегія розвитку України. – 2006. – №2–4. – С. 57–60.
125. Скворцов І. Б. Ефективність інвестиційного процесу: методологія, методи і практика : монографія / І. Б. Скворцов. – Львів : Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2003. – 312 с.
126. Джерасад С. Инвестиционное поведение как экономическая категория / С. Джерасад // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Економічна серія. – Харків. – № 630. – 2004. – С. 11–14.
127. Василенко В. А. Выбор типа модели управления устойчивым развитием организации / В. А. Василенко // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №1. – С. 137–147.
128. История менеджмента : учеб. пособие / Под ред. Д. В. Валового. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 237 с.
129. Друкер П. Як забезпечити успіх у бізнесі: новаторство і підприємництво. / П. Друкер. – К. : Каравела, 1994. – 295 с.
130. Туленков М. В. Сучасні теорії менеджменту : навч. посіб. / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2007. – 304 с.

131. Наука управління: з історії менеджменту : хрестоматія / Упоряд. І. О. Слепов. – К. : Либідь, 1993. – 426 с.
132. Маслоу А. Маслоу о менеджменте : пер. с англ. / А. Маслоу. – СПб. : Питер, 2003. – 416 с.
133. Туленков Н. В. Введение в теорию и практику менеджмента : учеб. пособие / Н. В. Туленков. – К. : МАУП, 1998. – 314 с.
134. Класики менеджмента. Энциклопедия : пер. с англ. / Под ред. М. Уорена. – СПб. : Питер, 2001. – 1168 с.
135. Туленков М. В. Концептуальні засади організації сучасного менеджменту: монографія / М. В. Туленков. – К. – Ніжин : Аспект-Поліграф, 2006. – 311 с.
136. Шегда А. В. Менеджмент / А. В. Шегда. – К. : Знання, КОО, 2002. – 583 с.
138. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
139. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навч. посібник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2002. – 228 с.
140. Журавльова І.В. Факторний аналіз функціонування інтелектуального капіталу підприємств машинобудування / І.В. Журавльова // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – №5 (143). – С.116-125.
141. Арефєва О.В., Литовченко О.Ю. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних / О.В. Арефєва, О.Ю. Литовченко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №11 (89). – С. 95-102.
142. Господарський кодекс України від 16.01.03 // Голос України. – 2003. – № 49–50.
143. Економіка підприємства : підручник / За загальною редакцією Й.М. Петровича. – Львів: «Новий Світ – 2000», 2004. – 680 с.
144. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства / С. Ф. Покропивний. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.
145. Соціальна політика та економічна безпека / Під заг. ред. Є. І. Крихтіна. – Донецьк: Каштан, 2004. – 335 с.
146. Марченко О. І. Економічний аналіз : навч. посіб. / О. І. Марченко. – Вінниця : ВІЕ ТАНГ, 2002. – 145 с.
147. Кириленко В. В. Економіка : навч. посіб. / В. В. Кириленко. – Тернопіль. – Економічна думка, 2002. – 193 с.

148. Грещак М. Г. Внутрішній економічний механізм підприємства : навч. посібник / М. Г. Грещак, О. М. Гребешкова, О. С. Коцюба ; за ред. М. Г. Грещака. – К. : КНЕУ, 2001. – 228 с.

149. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество / Дж. Гэлбрейт. – М., 1969. – 314 с.

150. Кудря Я.В. Дослідження проблеми науково-освітньої підготовки фахових керівників кадрів для корпорацій у машинобудівній галузі економіки України і її розв'язання / Я.В. Кудря // Економіка та держава. – 2009. – №7. – С. 278-285.

151. Кудря Я.В. Підготовка фахових економістів і менеджерів для інтегрованих промислових структур / Я.В. Кудря // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №11 (113). – С. 142-151.

152. Жуковська Т.О. Мотивування кадрів у системі управління корпораціями в машинобудуванні України / Т.О. Жуковська, Я.В. Кудря // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №11 (89). – С. 107-114.

153. Білоус Н.Б. Рейтингове оцінювання інтелектуального капіталу та інноваційної культури промисловості областей України / Н.Б.Білоус, О.Я. Андрійчук // Аналітично-інформаційний журнал «Схід». – Донецьк. – 2008. – №5 (89). – С. 9-14.

154. Білоус Н.Б. Оцінювання інтелектуального капіталу та інноваційної культури машинобудівної галузі Львівської області // Н.Б.Білоус, О.Я. Андрійчук // «Економіст». – Київ. – 2008. – №6. – С. 42-45.

155. Тарасова І.І. Планування функціонування та діяльності підприємства за допомогою інтелектуального забезпечення / І.І.Тарасова // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – №7(127). – С. 174-177.

156. Мірошник Р.О. Управління розвитком нематеріальних активів підприємства / Р.О.Мірошник // Вісник НУ «Львівська Політехніка» «Логістика». – 2011. – №707. – С. 232-237.

157. Тищенко С.В. Мікроекономічний аналіз динамічних змін на ринку праці аграрного сектору Житомирської області / С.В. Тищенко // Ринкова трансформація економіки, стан, тенденції, проблеми, перспективи: Матеріали Всеукраїнської наукової конференції. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – С. 391-394.

158. Тищенко С.В. Трудові ресурси села як соціально-економічна категорія / С.В. Тищенко // Агроінком. – 2006. – №7-8. – С. 104-106.

159. Мороз О.В. Управління корпоративними конфліктами у сільськогосподарських підприємствах: [монографія] / О.В.Мороз, О.А.Сметанюк, О.В.Лазарчук. – Вінниця: УНІВЕРСУМ, 2010. – 223 с.

160. Лазарчук О.В. Методологічний опис ефективності корпоративного управління на основі функції корпоративного конфлікту / О.В. Лазарчук // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. – Випуск 236: Т.П. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. – С. 467-474.

161. Мороз О.В. Соціально – економічний зміст корпоративного конфлікту на підприємстві /О.В. Мороз, О.В. Лазарчук // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2008. – №3. – С. 22-27.

162. Карачина Н.П. Функціональний зміст корпоративного конфлікту в управлінні підприємством на основі використання апарату теорії ігор / Н.П. Карачина, А.А. Шиян, О.В.Лазарчук // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2008. – №4. – С. 72-79.

163. Боровська Т.М. Розробка моделей розвитку сільських громад та сільськогосподарських підприємств з урахуванням фактора конфліктності / Т.М. Боровська, О.О. Мороз, Лазарчук О.В. // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2009. – №5. – С. 44-49.

164. Юрченко О.Ю. Поняття якості менеджменту в контексті прийняття і оцінки ефективності управлінських рішень / О.Ю.Юрченко // Вісник СНАУ. Серія: Економіка та менеджмент. – 2008. - №7(29). – С. 17-22.

165. Семчук Ж.В. Управління розвитком підприємства на основі побудови функціоналів якості / Ж.В.Семчук // Вісник НУ «Львівська Політехніка». «Логістика». – 2007. - №594. – С. 309-317.

166. Грабко М.В. Системне обліково-аналітичне забезпечення менеджменту якості на машинобудівних підприємствах / М.В.Грабко // Вісник НУ «Львівська Політехніка». «Менеджмент і підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». – 2009. - №647. – С. 27-31.

167. Мельник О.Г. Система діагностики діяльності машинобудівних підприємств: полікритеріальна концепція та інструментарій: [монографія] / О.Г. Мельник. – Львів: Видавництво НУ «Львівська Політехніка», 2010. – 344 с.

168. Подольчак Н.Ю. Проблема оцінювання та регулювання соціально-економічної ефективності систем менеджменту машинобудівних підприємств: [монографія] / Н.Ю.Подольчак. – Львів: Видавництво НУ «Львівська Політехніка», 2010. – 340 с.

169. Захарчин Г.М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства: [монографія] / Г.М.Захарчин. – Львів: Видавництво НУ «Львівська Політехніка», 2009. – 276 с.

170. Карачина Н. П. Передумови та особливості економічної поведінки вітчизняних підприємств / Н. П. Карачина // Збірник наукових праць

Подільського державного аграрно-технічного університету / За ред. М. І. Бахмата. Випуск 16, том 3. – Кам'янець-Подільський, 2008. – С. 188–190.

171. Муқан О.В. Системний підхід до корпоративного управління / О.В.Муқан // Вісник НУ «Львівська Політехніка» «Логістика». - 2006. - №552. – С. 418-424.

171. Полтерович В.М. Институциональные ловушки и экономические реформы / В.М. Полтерович // Экономика и математические методы. – 1999. – Т. 35. - №2. – С. 156.

172. Штерма Т.В. Мотивація як ключова функція управління с-г підприємством / Т.В.Штерма // Економіка: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць. – Вип. 262. –Т. III. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2010. – С. 796-800.

173. Комаринець С.О. Гнучкість організації як передумова її успішної діяльності /С.О.Комаринець // Вісник НУ «Львівська Політехніка». «Менеджмент і підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». – 2006. - №567. – С. 256-260.

174. Корягіна А.Д. Методика оцінки ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств /А.Д.Корягіна // Вісник ЖНАЕУ. – 2010. - №2(27). – С. 52-58.

175. Дяченко О.В. Сутність соціально-економічних умов та їхній вплив на ефективність функціонування агроформувань / О.В.Дяченко // Економіка АПК. – 2008. - №1. – С. 151-155.

176. Романенко М.О. Використання методу Ван Вестендорпа для оцінювання ризиків діяльності персоналу /М.О.Романенко // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць Вип. 4 (119) / Наук. ред. І.Г.Манцуров. – К., 2011. – С. 208-212.

177. Романенко М.О. Удосконалення та застосування методів управління персоналом у системі управління ризиками діяльності персоналу /М.О.Романенко // Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць Львів: РВВ України. – 2011. - Вип. 21.03. – С. 232-239.

178. Горбань В.Б. Використання мотиваційного потенціалу підприємства для формування дієвої системи мотивації працівників / В.Б.Горбань // Економіка та держава. – 2012. - №5. – С. 108-112.

179. Горбань В.Б. Аналізування складових елементів мотиваційного потенціалу підприємств – суб'єктів господарської діяльності Львівської області / В.Б.Горбань // Наука й економіка: науково-теоретичний журнал Хмельницького економічного університету. – 2012. – Вип. 2 (26). – С. 151-159.

180. Горбань В.Б. Оцінювання впливу мотиваційного потенціалу підприємства на основні показники його фінансово-господарської діяльності / О.Є.Кузьмін, Р.В.Фещур, В.Б.Горбань // Регіональна економіка. – 2012. - №2. – С. 89-98.
181. Четверик В. М. Основні принципи розвитку персоналу / В. М. Четверик // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. - №11 (126). – С. 214-217.
182. Томчак В. М. Закономірності розвитку сільськогосподарських підприємств та праце ресурсний потенціал села / В. М. Томчак // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. - №12 (103). – С. 111-114.
183. Томчак В. М. Розвиток персоналу як чинник забезпечення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств / В. М. Томчак // Науковий вісник ДАСОА. – 2010. - №2 (27). – С. 91-95.
184. Лук'янченко Н.Д. Напрямки і механізми регулювання індивідуальної поведінки працівників промислових підприємств / Н.Д. Лук'янченко, Н.Є. Муромець // Економіка промисленности. Донецьк: Інститут економіки промисленности НАН України. – 2000. – С. 20-38.
185. Муромець Н.Е. Анализ инвестирования в подготовку и повышение квалификации рабочей силы / Н.Е. Муромець // Вісн. Донецького ун-ту. Сер.В Економіка і право.– 2000. – № 2. – С. 135–140.
186. Муромець Н.Е. Проблемы сохранения качества рабочей силы в Украине / Н.Е. Муромець // Вісн. Харківського держ. Політехніч. ун-ту: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків: ХДПУ. – 2000. – Ч. 4.- С. 131-135.
187. Муромець Н.Е. Оценка качества процесса инвестирования в рабочую силу / Н.Е. Муромець // Економіка промисловості. – 2000. – № 3(9). – С. 106–114.
188. Жуковська Т.О. Основні поняття та проблеми мотивації продуктивності персоналу на підприємствах машинобудування України / Т.О. Жуковська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №7 (85). – С. 100-107.
189. Новицкий В. Машиностроительный комплекс СНГ и проблемы экономической политики / В. Новицкий, Ф. Павленко // Вопросы экономики. – 1996. – №11. – С. 72–81.
190. Карачина Н.П. Композиційна модель розвитку машинобудування України / Н.П. Карачина // Економіка та держава. – 2010. – №1. – С. 43–48.
191. Козлянченко О. М. Шляхи розвитку господарської діяльності машинобудування (на прикладі Чернігівської області) / О. М. Козлянченко // Актуальні проблеми економіки. – 2012. –№ 6. – С. 47–53.

192. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
193. Статистичний щорічник України за 2005 рік. – К. : Консультант. – 2006. – 576 с.
194. Статистичний щорічник України за 2011 рік. – К. : Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство». – 2012. – 559 с.
195. Україна в цифрах 2012. Статистичний збірник. – К. : ТОВ «Август Трейд». – 2013. – 249 с.
196. Бондар Ю. Г. Ретроспективний огляд та сучасний стан українського машинобудування / Ю. Г. Бондар // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право : Науковий журнал. – 2011. – № 5. – С. 112–121.
197. Сайфієва С. Машиностроение: состояние и тенденции / С. Сайфієва, Д. Ермилина // Экономист : Научно-практический журнал. – 2012. – № 2. – С. 32–43.
198. Макаренко І.О. Механізми фінансової стабілізації машинобудівного підприємства в ринкових умовах / І. О. Макаренко // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №1 (55). – С. 31–37.
199. Сазонець І. Л. Розміщення продуктивних сил / І. Л. Сазонець, В.В. Джинджоян, О. О. Чубар. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 320 с.
200. Макаренко М. В. Фактори позитивного впливу на ефективне функціонування підприємств машинобудівного комплексу України / М. В. Макаренко // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №3. – С. 108–118.
201. Звернення президента України Віктора Ющенко до Українського народу // Економіст. – 2009. – №1. – С. 20–28.
202. Міністерство промислової політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://industry.kmu.gov.ua/control/uk/index>
203. Мазур Н.О. Методологічні засади формування системи мотивації персоналу / Н.О. Мазур // Вісник Українського державного інституту водного господарства та природокористування: Зб. Наук. праць. – Серія: Економіка. – 2003. – Вип. 2. – С. 31-39.
204. Осадча О.Я. Сутність, принципи, функції та методи антикризового управління підприємствами машинобудування / О.Я. Осадча // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №11 (113). – С. 148-155.
205. Державний комітет статистики у Вінницькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.vous.vin.ua>.
206. Вінниччина у цифрах. – Вінниця. – 1997. – 252 с.

207. Статистичний щорічник Вінниччини за 2007 рік. – Вінниця. –2008. – 653 с.
208. Статистичний щорічник Вінниччини за 2012 рік. – Вінниця. –2013. – 624 с.
209. Державна програма розвитку вітчизняного машинобудування для агропромислового комплексу на 2007–2010 роки. –[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1181-2007-%D0%BF>
210. Россоха В. В. Сільськогосподарське машинобудування в руслі сучасних проблем / В. В. Россоха // Економіка АПК. – 2011. –№ 2. – С. 177–179.
211. Білоусько Я.К. Тенденції розвитку вітчизняного сільськогосподарського машинобудування / Я. К. Білоусько // Економіка АПК. – 2010. – № 7. – С. 84–90.
212. Білоусько Я. К. Стратегічні напрями реформування і розвитку вітчизняного сільськогосподарського машинобудування / Я. К. Білоусько, В. Л. Товстопят // Економіка АПК. – 2011. –№ 1. – С. 110–113.
213. Сільське господарство України за 2011 рік: статистичний збірник / За редакцією Н.С. Власенко. – Київ. – 2012. – 386 с.
214. Кравчук В. Стратегія технічного переоснащення АПК та прогноз розвитку сільськогосподарського машинобудування / В. Кравчук, О.Григорович, В. Погорілий, В. Гусар // Техніко-технологічні аспекти розвитку та випробування нової техніки і технологій для сільського господарства України: Збірник наукових праць. – 2012. – Вип. 16 (30). – Книга 1. – С. 3–14.
215. Марком: аналіз імпорту с/х техніки в Україні 2012–2013 [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу:<http://marcom.kiev.ua/ru/news/18/>
216. AgroChart. Матеріально-технічна база сільського господарства України [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу:<http://www.agrochart.com/ru/news/news/171112/materialno-tehnicheskaya-baza-selskogo-hozyajstva/>
217. Ковальчук С. Я. Пріоритети вітчизняного машинобудування для агропромислового комплексу / С. Я. Ковальчук, В. М. Бандура // АгроСвіт : Науково-практичний журнал. – 2011. –№ 23. – С. 16–19.
218. Божко М. О. Розвиток машинобудування в Україні в контексті забезпечення розширеного відтворення економіки / М. О. Божко // Економічний часопис - XXI : Науковий журнал. – 2011. –№ 11/12. – С. 52–54.



219. Сакун Л. М. Стратегічні цілі та пріоритети розвитку машинобудівної галузі України / Л. М. Сакун // Регіональна бізнес-економіка та управління. – 2009. – № 2. – С. 115–122.

220. Информационно-аналитический портал Inpress.ua. [Электронный ресурс]. Режим доступа до ресурсу: <http://inpress.ua/ru>

221. Информационно-аналитический портал Finance.ua. [Электронный ресурс]. Режим доступа до ресурсу: <http://news.finance.ua/ru/~1/0/all/2013/08/02/306493>

222. Гутів Г. Г. Державне регулювання експорту продукції машинобудівної галузі / Г. Г. Гутів // Економіка. Фінанси. Право. – 2013. – № 5. – С. 10–12.

223. Клокар О. О. Формування інвестиційних ресурсів агропромислового виробництва / О. О. Клокар // Економіка АПК. – 2012. – № 10. – С. 90–95.

224. Кудря Я. В. Сучасний стан і шляхи розвитку акціонерних компаній в машинобудуванні України / Я. В. Кудря, Т. О. Жуковська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6 (84). – С. 143–157.

225. Тамбовцев В.Л. Теории государственного регулирования экономики: учеб. пособие / В.Л. Тамбовцев. – М.: Инфра-М, 2009. – 158 с.

226. Валентинов В.А. Організаційна легітимність як фактор сільського розвитку / В.А. Валентинов // Економіка АПК. – 2005. – № 10. – С. 126–130.

227. Baum, J. A. Oliver, C. (1991). Institutional linkages and organizational mortality, *Administrative Science Quarterly*, 36(2), 187–218.

228. Deephouse, D.L. Does isomorphism legitimate? // *Academy of management journal*. – Ada, Ohio, 1996. – Vol. 39, № 4. – P. 1024–39.

229. McNair, C. J Watts, T. Conceptualising the Praxis of Benchmarking through Institutional Theory, *Accounting & Finance Working Paper 06/16*, School of Accounting & Finance, University of Wollongong, 2006.

230. Meyer, J. W. Scott, W. P. (1983). Centralization and the legitimacy problems of local government, in J. W. Meyer and W. P. Scott (eds) *Organizational Environments*, Newbury Park: Sage Publications, 191–215.

231. Meyer, J.W. Rowan, B. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony // *The American journal of sociology*. – Chicago, 1977. – Vol. 83. № 2. – P. 340–363.

232. Pfeffer, J. Sulancik, G. *The External Control of Organizations*. – New York, 1978. – P. 32–41.

233. Кокарев К. П. Концептуализация легитимности в новом институционализме / К.П. Кокарев // *Политическая наука*. – 2009. – № 3. – С. 39–55.

234. Указ Президента Украины № 342/2013 «О плане мер по реализации в 2013 г. Стратегии государственной политики содействия развитию гражданского общества в Украине/ Официальное Интернет-представительство Президента

України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/15829.html>

235. Текст стандарту ISO 26000 із соціальної відповідальності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://csr-ukraine.org/pro\\_26000.html](http://csr-ukraine.org/pro_26000.html)

236. Международный Комитет по Корпоративной социальной ответственности организации. Требования [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://cat.convdocs.org/docs/index-40870.html>

237. Сапрыкина М. Развивать своим примером / М. Сапрыкина // Компаньон. – №45-46 (871-872), 6 грудня 2013 р. – С. 10-11.

238. Міклуха О. Л. Моделювання стратегії управління підприємством в умовах надзвичайної діяльності / О. Л. Міклуха // Вісник Українського державного університету водного господарства та природокористування. Економіка. Збірник наукових праць. Випуск 11. – Рівне : УДУВГП, 2004. – С. 185–190.

239. Долгопятова Т. Государственные предприятия: модели трансформации / Т. Долгопятова // Инвестиции в России. – 1999. – №2. – С. 27–36.

240. Ганзієнко Н. І. Моделювання взаємозв'язку стану фінансово-господарської діяльності та ефективності моделі поведінки підприємства / О. В. Мороз, Л. Я. Швейкіна, Н. І. Ганзієнко // Економічний часопис-XXI. – 2013. – №7-8(1). – С. 68-76.

241. Ганзієнко Н. І. Ідентифікація моделей економічної поведінки підприємств на прикладі молокопереробної галузі Вінниччини / Н. І. Ганзієнко // Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку фінансових та інноваційно-інвестиційних процесів в Україні» від 1 березня 2013 р. – Вінниця: ВНТУ, 2013. – С. 360-363.

242. Корнейчук Б.В. Институциональная экономика: учебное пособие для вузов / Б.В. Корнейчук. – М.: Гардарики, 2007. – 255 с.

243. Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент: В 2-х т. / Пер.с англ. Под редакцией И.И. Елисейевой, В.Л. Тамбовцева. Спб.: Экономическая школа, 2001. Т. 2. – 422 с.

244. Семцов В.М. Контракты в аграрній економіці: реальність і перспективи: монографія / О.О.Мороз, В.М.Семцов. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – С. 119-120.

245. Гарбар В.А. Створення мотиваційного середовища у сфері зайнятості в процесі подолання монопольних чинників економічного розвитку / В.А. Гарбар // Вісник Вінницького державного сільськогосподарського інституту. – 1997. – С. 25-27.

246. Гарбар В.А. Заробітна плата як мотиваційний фактор реформування економіки / В.А. Гарбар // Вісник Вінницького державного сільськогосподарського інституту. – 1998. – С. 30-32.

Наукове видання

Мороз О. В., Карачина Н. П., Семцов В. М., Несен Л. М.,  
Гребеньок І. В., Кукель Г. С., Федоришина О. Ю., Мандзюк Н. Ф.

**ПОВЕДІНКОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ  
СОЦІАЛЬНИХ ФУНКЦІЙ  
У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ БІЗНЕСІ**

Монографія

Технічний редактор :

Комп'ютерне верстання та дизайн :

Підписано до друку  
Формат . Папір офсетний.  
Гарнітура Sylfaen  
Друк різнографічний.  
Ум. друк. арк.  
Наклад 100 прим.  
Замовлення №

Видавець ФОП Рогальська І.О.  
м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 145  
тел.: (0432) 43-51-39, 50-29-02  
E-mail: dilo2007dilo@rambler.ru  
Свідоцтво ДК № 3909 від 02.11.2010 р.

Виготовлювач ФОП Рогальська І.О.  
м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 145  
тел.: (0432) 43-51-39, 57-65-44  
E-mail: dilo2007dilo@rambler.ru  
Свідоцтво ВОЗ № 635744 від 01.03.2010 р.