

2. Заварихин Н.М., Бурлан С.А. Анализ состояния методов планирования себестоимости продукции на предприятиях судостроения // Сборник научных трудов НКИ. – 1984. – № 123. – С. 37–45.
3. Иванов Б.В. Учет, калькуляция и анализ хозяйственной деятельности судостроительных и судоремонтных предприятий. – М.: «Морской транспорт», 1995. – 486 с.
4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати». Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р № 318.
5. Методичні рекомендації по формуванню собівартості продукції (робіт, послуг) в промисловості. Затверджені наказом Державного комітету промислової політики України від 2.02.2001 р. № 47.

Матвійчук В.І.

МЕНЕДЖМЕНТ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

До теперішнього часу менеджмент виступає інтегрованим методом, який забезпечує необхідне дослідницьке розмаїття підходів до вивчення такого складного біо-соціо-психо-економічного явища, яким є промислове підприємство як відкрита функціонуюча соціально–економічна організація. Згідно з поглядами національних вчених [1], «єдиною дисципліною, яка споконвічно розвивається в руслі міждисциплінарного підходу, є менеджмент». Сучасні тенденції інституалізації менеджменту збагачують гуманістичну спрямованість управління, що потребує до теперішнього часу обліку особливостей формування культури менеджменту як нового прояву сучасного соціально–культурного та етичного ділового середовища, яке все більше інтегрується в ринковому просторі.

Згідно з класичною теорією менеджменту (Ф.У. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер) економічною основою розвитку промислового підприємства виступає безперервне зростання продуктивності праці на основі техніки, спеціалізації та кооперації праці всіх учасників виробництва. Технічний фактор виробництва має якість фізичного та морального старіння в умовах стрімкого технічного прогресу. На відміну від нього людський фактор зі збільшенням виробничого досвіду, нових знань робітників нарощує свій потенціал, перетворюється в людський капітал, який має здатність само зростаючої вартості та власну цінність як найважливіші умови розвитку. Тому всі наступні школи менеджменту [2] відображали сутнісні зміни управління, які визначалися раціонально–економічно – як економія витрат людського потенціалу: здоров'я, часу, праці, сил, моральної та психічної енергії – на одиницю виробництва товарів та послуг.

Поступове розуміння вирішального впливу людського фактору на ефективність всієї діяльності організації (трудової активності людей) привело до виникнення синтетичних теорій про управління. Як полягають сучасні автори О. Віханський та А. Наумов [3, стор. 53], саме на цій основі достатньо повно реалізується системний підхід до управління, який пов'язує цілі, ресурси та процесі, що протікають в організації та поза неї, в єдине ціле.

До теперішнього часу принцип ефективності управління визначався розміром прибутку або рентабельності виробництва. «При зовнішньому запозиченні навіть понад ефективного досвіду таємницями ... залишаються питання: чому і яким чином цей позитивний досвід затвердив себе, яким способом час спонукував людей до нагромадження саме цього досвіду, а не будь-якого іншого». [5, с. 7] Винайдена логіка формування прибутку як кінцевого результату дії внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на процес розвитку, дозволила б критично, конструктивно та осмислено вивчати та сприймати світовий досвід управління підприємством. Це дозволило б отримати не лише імпульс для зростання ефективності управління, але й визначило б мету його невинного розвитку.

Зміна філософії виробництва особливо помітна в концепціях маркетингу та соціально–етичного маркетингу. «Відповідно до концепції маркетингу, прибуток не є метою організації; він є винагородою за вміння домогтися задоволення потреб покупців» [6, с. 131]. Прибуток є наслідком ефективності рішень, що приймаються. Зростання виробництва потребує використання все більших обсягів матеріальних ресурсів. Для того, щоб залишитися прибутковим, споживання ресурсів повинно йти більш повільними темпами, ніж виробництво продукції. Подібна тенденція є універсальною і характерна для всіх промислово розвинутих країн, оскільки вона сприяє позитивній динаміці економічного зростання за рахунок нарощування споживання нематеріального ресурсу, а саме – творчого потенціалу робітників. Завдяки економії матеріальних ресурсів до виробництва залучаються все нові потреби з боку виробництва (попит на нові технології) і з боку покупця. Це сприяє прискоренню економічних процесів, оскільки застосовується принципово новий ресурс – інтелектуальний потенціал робітників.

Серед технічних керівників бізнесу поширена думка про менеджмент як комплекс практичних прийомів, які непридатні в їх організації внаслідок відсутності надійної єдиної теорії, за допомогою якої можна моделювати ефективні типові рішення. Саме тому реально діючі керівники в значній більшості є некомпетентними в питаннях сучасного ринкового системного управління і не використовують численні технології ефективної поведінки в різних підсистемах: виробничій, маркетинговій, логістичній, фінансовій, кадровій. За поглядами М. Голдмана «саме некомпетентність ... менеджменту з 1991 року багато в чому сприяла припиненню та деформації економічного зростання...» [7, с. 93].

Принципи, що регулюють ефективність управління розвитком, повинні відображати еволюцію господарських механізмів, але не їх перенос на вітчизняну практику зі світових умов реалізації або просте поєднання радикальних заходів удосконалення виробництва та процесу управління. Потрібно визначити та запустити внутрішні конструктивні механізми економічного розвитку на основі інновацій, вияснити принцип

дії тих впливових засобів, що пропонуються до впровадження.

Метою статі є визначення місця та теоретичне обґрунтування взаємної дії принципів інноваційного розвитку промислового підприємства як складових елементів сучасної концепції управління економічним розвитком.

Функціонування організації забезпечується менеджментом, який підтримує баланс між визначеними процесами та здійснює стратегію її розвитку в ринковому середовищі, що змінюється. Тому сучасні теорії управління, забезпечуючи ефективну адаптацію організації до конкретних вимог конкурентного середовища, заперечують універсальні методи управління, які можуть бути застосовані в будь-якій організації в будь-якій ситуації.

Можна визначити два напрями підсилення сталості організації:

- за рахунок прогресивних змін потенціалу (в технології, управлінні, організації, навчанні персоналу) завдяки інноваціям;
- за рахунок пасивного їх накопичення як запасів або зосередження на економії ресурсів для збереження поточного потенціалу.

Проблема фазового переходу від старіючої технології виробництва, яка загрожує не лише зниженням сталості, але й існуванню організації, до нових методів управління та технологій виробництва вирішується за рахунок високої синергетики організації. Це не лише набір ресурсів, які підвищують потенціал організації, а досягнення гармонії в організації за рахунок освоєння її персоналом цінностей, цілей та цивілізованих засобів їх досягнення. При цьому відбувається перерозподіл раніше отриманих (нагромаджених) ресурсів (фінансів, досвіду, знань, здібностей) на користь структури, яка знаходиться у кризі. Тому наблизитися до синергетичних ефектів або вийти із складних ситуацій може лише та система, яка є вільною: має свободу людської діяльності, свободу мислення та вибору цілей, – тобто має якості нестійких, диссіпативних структур, які присутні в сучасній економіці. На думку Ф.М. Русінова, їх існування можливо лише при значних потоках енергії або ентропії (розсіювання) [10, с. 17]. Чим більше ентропії виробляє система, тим більше вона є життєздатною та виграє у конкурентній боротьбі. Тому розвиватися можуть лише самостійно організовані, гнучкі, відкриті для інформації системи [4, с. 53].

Завдяки цьому управлінську проблему розвитку організації можна вирішувати за рахунок інноваційних складових:

- перерозподілу додаткового прибутку на етапах зростання та зрілості на користь розробки або пошуку нових технологій;
- навчання персоналу і впровадження нововведень на етапах створення, насичення, ліквідації.

В сучасній системі управління промисловим підприємством як соціально-економічною відкритою системою слід визначити наступні сфери:

- управління організацією – аналіз, оцінка, облік, планування, інформаційна база, нормативна база, стратегія і тактика поведінки в зовнішньому середовищі;
- управління технікою і технологіями – оновлення, впровадження нововведень, продуктивне накопичення;
- управління персоналом – стимули, мотивація, відповідальність, інноваційне мислення.

Оскільки вибір рішення щодо забезпечення функціонування і розвитку організації залежить багато в чому від компетенції менеджерів, то їх оснащення сучасними успішними технологіями управління Б. Карлофф вважав найважливішим завданням управлінської науки [11, с. 6]. Це привело до формування технологічної школи бізнесу, яка сприяє поглибленню спеціалізації управлінських робітників за такими напрямками, як функціональне, структурне, технологічне, професійно-кваліфікаційне [12, с. 54; 13, с. 16–19]. На думку І.А. Кузьміна, сучасний етап розвитку менеджменту як соціального є інтегративним, який відображає перехід від спеціалізованої людини, яка мислить економічно, до людини цілісної, яка володіє цілісним образом мислення. Саме така якість дозволяє сучасним керівникам досягати довготривалого успіху [14, стор. 45–47]. К. Мацусіта вважав, що кожна компанія, окрім отримання прибутку, повинна ставити перед собою досить чітко визначені цілі, які виправдовують її існування, та нести соціальну відповідальність перед суспільством [15]. Тільки цілісне сприйняття світу (а не образне або технократичне) дозволяє зрозуміти, що кожне підприємство є елементом природи і тому не повинно знищувати все живе, забезпечуючи власний розквіт або розквіт суспільства.

В процесі економічного розвитку промислового підприємства як сталого та динамічного процесу одночасно можна виділити два напрямки (рис. 1), поєднання яких надає можливість визначити й сформулювати інноваційну складову економічного розвитку, виявити впливові фактори та охарактеризувати принципи практичної реалізації, що забезпечують ефективність управління розвитком.

Передумовами еволюції управління розвитком виступають два фактори – приватна власність та механізм конкуренції. Невизначеність зв'язку цих двох передумов приводить до значної кількості моделей управління, які використовуються у світовій практиці. Проте єдиною особливістю для власності та конкуренції є поведінка. Власність на засоби виробництва регулює поведінку власника. Конкуренція по відношенню до всіх власників є регулятором їх поведінки. Саме тому універсальний принцип ефективного управління розвитком полягає у механізмах саморегуляції поведінки суб'єктів виробництва – як власників, так і персоналу підприємства.

Проблема переходу на еволюційний шлях розвитку загострюється тим, що при низьких темпах економічної динаміки дія регуляторів ринку в принципі не може бути запущена. Оновлення основних фондів відбувається достатньо низькими темпами. Такі темпи не здатні сформувати імпульс структурної динаміки як у виробництві, так і в економіці держави взагалі. Наслідком є низька продуктивність праці у промисловості

та повільне зростання пропозиції товарів на внутрішньому ринку. Низька продуктивність праці обумовлює низький платоспроможний попит населення. Як результат, закон попиту й пропозиції, як найважливіший ринковий регулятор, не виконує належної дії на поведінку власників.

Основа дії механізму конкуренції лежить не в ній самій, а в поведженні персоналу, в умовах зміни програми поведження. Навіть якщо окремі підприємства ціною зусилля персоналу починають нарощувати виробництво, то досягнуте зростання призупиняється низьким платоспроможним попитом. З іншого боку, низький платоспроможний попит підсилює ризик вкладення капіталу, що не дає зростати акціонерній вартості підприємств. Над всім цим панує зростання цін на ресурси. Його можна перебороти тільки збільшенням випуску продукції, динамікою асортименту, зниженням витрат. Але випуск стримується купівельною спроможністю населення, а зниження витрат – низькою активністю персоналу. Імпульс, що примушує, спонукує до прискорення інноваційного розвитку, повинен відтворюватися економічною системою самостійно. [5, с. 5–18]

Нова культура мислення сучасного керівника формує нову організаційну культуру поведінки персоналу організації. Ця культура вирішує проблему формальної орієнтації керівництва на раціональне досягнення економічних результатів (зростання продуктивності, прибутковість, результативність, конкурентоспроможність) та персоналізованої орієнтації на досягнення соціальних результатів (розвиток персоналу, зростання якості, екологічність).

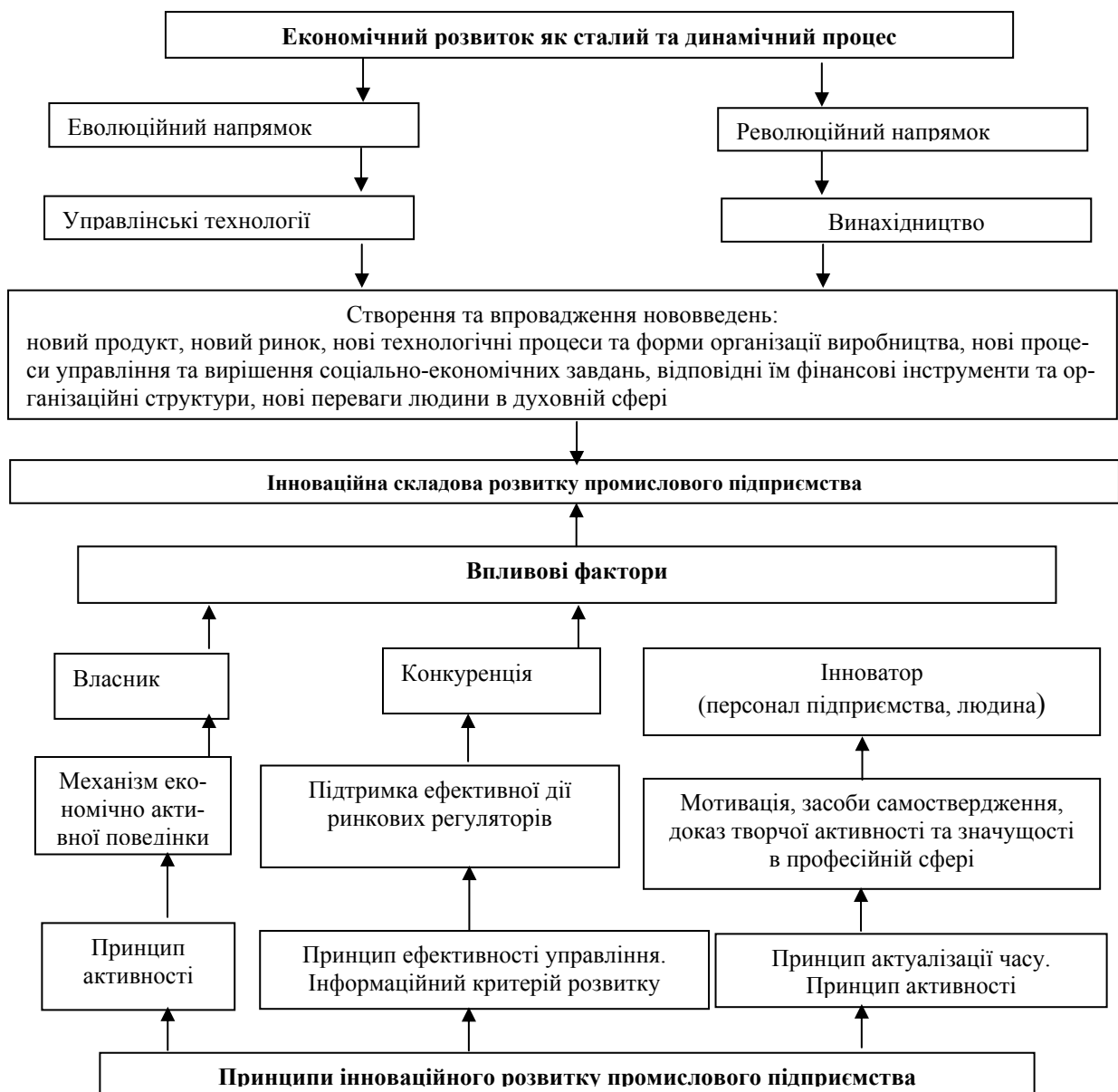


Рис. 1. Логіка та підхід до визначення принципів інноваційного розвитку як складової розвитку промислового підприємства

Поєднання передумов розвитку – конкуренції та власності – дозволяє виразити принцип розвитку операційно. Ринкові регулятори дозволяють використовувати його ефективно не лише для одного підприємства, а й для суспільства взагалі. Як наслідок дії запропонованого принципу розвитку з'являється можливість

перейти до кроків, що контролюються та прогноуються, перейти до інноваційного розвитку як сталої позитивної економічної динаміки промислового виробництва.

Інноваційна орієнтованість керівника розглядається як узагальнення його соціального пристосування до будь-яких нововведень (взагалі), що проявляється в орієнтованості на перспективу розвитку власної виробничої сфери. Як емпіричні індикатори в роботі обрані: орієнтованість керівника на перспективи розвитку свого підрозділу; обсяг часу (у середньому за день), що витрачається на виконання функцій, пов'язаних з освоєнням досягнень НТП, нових форм організації й стимулювання праці, передового досвіду; орієнтація керівника на соціально-психологічні аспекти нововведень; оцінка своєї ролі в здійсненні нововведень; інноваційна активність керівника (за результатами експертних оцінок). Якщо керівник залучений у свою діяльність, його більше хвилюють перспективи розвитку своєї виробничої ділянки, він більш позитивно ставиться до конкретного нововведення, отже, більша ймовірність того, що він виявить більшу інноваційну активність. Однак такий механізм функціонування диспозиційної системи особистості керівника в умовах нововведення можливий у випадку допущення, що цілі й зміст нововведення не суперечать інтересам колективу й самого керівника.

Як свідчать результати дослідження [16, стор. 125], при досить сприятливому відношенні до техніко-економічних нововведень фіксується явно негативне ставлення до організаційно-управлінських й особливо соціально-економічних, причому відношення до них поліпшується в міру впровадження, у той час як ставлення до техніко-технологічного протягом впровадження погіршується. Встановлено також, що чим складніше інновація, чим більш фундаментальним є нововведення, тим більше погіршується емоційне відношення до нього й показники учасників його реалізації. Відзначається також, що якщо ініціатива впровадження виникла «зсередини» виробничого колективу, то в його членів швидше формується позитивне ставлення до нововведення, ніж у ситуації, коли воно пропонується «зверху». «Основна причина складається в невідповідності законів ринку та законів поведінки. Втрачена їх додатковість один одному, за якою стоїть інформаційний критерій» [5, стор. 8]. Ринковий механізм пов'язує дію вартості з дією інформаційного критерію розвитку. Це сприяє появі універсальної логіки вибору та переходу до нових механізмів управління підприємством, замість існуючої зміни назв відділів з традиційним набором функцій. За законами ринку стоять більш стабільні, універсальні для всіх закони поведінки людей в економічному середовищі.

Нова культура соціальних технологій менеджменту як предмет постійного вивчення персоналу, предмет раціоналізації персоналу, стає умовою розкриття творчого потенціалу кожного співробітника та засобом інтеграції цінностей робітників, підрозділів та організації в цілому. В основі цієї культури менеджменту знаходяться інтереси людини та різнобічні знання законів її поведінки. Тому знання та розуміння людини, можливостей її поведінки в соціальній організації є найважливішим елементом управлінської культури та суть революції в менеджменті, що становить основу нової культури ХХІ сторіччя. Проте низький рівень освоєння цієї культури народжує хаотичне управління економікою, зневаження інтересами виробників, відштовхування робітників від цілей підприємства та відсутність бажання працювати ефективно [4, стор. 55]. Відсутність єдиної управлінської культури керівників різних сфер бізнесу не дозволяє створити ім умови для розвитку своїх організацій і перед усім – внутрішніх умов для свого персоналу, для робітників. Як наслідок – соціально-економічна криза, яка не дозволяє в ринкових реформах знайти вихід завдяки підприємству, ризику та пошуку виробників-підприємців на рівні малого та середнього бізнесу.

Для епохи науково-технічної революції характерно зростання ролі суб'єкту управління як особи, що безпосередньо приймає рішення. Підприємці, які характеризуються найбільш високою (у порівнянні з іншими верствами населення) психологічною готовністю до нововведень, виявили розбіжність між соціальною установкою (бажанням нововведень) та реальною поведінкою і діяльністю, у яких ця установка реалізується. Встановлено [16, стор. 139], що високу психологічну готовність мають 72% обстежених підприємців, але тільки 46% з них на високому й 18% на середньому рівні активності включалися в реальне вирішення практичних питань, з розвитком власної підприємницької діяльності. Фактично кожен третій підприємець (36%) суб'єктивно оцінює свої можливості реально впливати на хід інновацій як обмежені, що і є основним гальмом активності. В цьому напрямку діють наступні фактори [17, стор. 35]: масштаб та складність виробництва; сучасний рівень складності розвитку форм суспільної організації виробництва – концентрації, спеціалізації, комбінування, диверсифікації, регіональних зв'язків та міжнародного розподілення праці; багатоваріантність управлінських рішень щодо розв'язання однієї проблеми; віддаленість в часі результатів рішення від моменту їх прийняття у зв'язку зі значною тривалістю господарських процесів; зростаюча значущість неекономічних аспектів виробництва – політичних, стратегічних, соціальних, екологічних; систематичне зростання наукового знання, в тому числі й в області менеджменту. У зв'язку з цим в спеціальній літературі щодо питання ефективного прийняття інноваційних рішень розглядається підхід щодо поведінки людини, який підкреслює, що кінцеве твердження багато в чому визначається суб'єктивними оцінками людини, яка приймає рішення. [17; 18]. Відповідно елементи організації менеджменту виступають як інструментарій підготовки рішень. Наслідком є підвищення значущості креативної діяльності в менеджменті, тобто розвиток творчих здібностей людини, затвердження управління як мистецтва.

Позитивне відношення до інновацій характерно для працівників з наступними психологічними якостями: висока креативність й гнучкість мислення; інтернальність й активність індивіда в досягненні своїх цілей. У результаті кореляційного аналізу були виділені наступні фактори, які впливають на рівень інноваційної орієнтованості керівника колективу: спрямованість суб'єкта, тобто покликання керівника до цієї діяльності; персональна успішність керівника; рівень самореалізації; наявність можливості для прояву ініціативи й самостійності; доступність нової інформації про нововведення й довгострокові плани розвитку підприємства; рівень освіти й кваліфікації керівників.

Логіка ефективного управління інноваційним розвитком промислового підприємства може бути представлена принципом цілісності і мати наступні складові.

1. Принцип активності. Психологічний аспект власності. Власник спонукає вести себе економічно активно, спираючись на прогноз, функції передбачення стану зовнішнього середовища й майбутнього результату. Подібний інтерес є продуктом цілісного мислення, що спирається на колишній досвід й виступає інтегральним показником, результатом узагальнення дій зовнішнього та внутрішнього середовища. Такий механізм – як функціональне ядро власності [5, с. 33] – діє лише тоді, коли право присвоєння доходів пов'язано з економічною відповідальністю за результати діяльності.

2. Принцип ефективності управління. Економічна відповідальність за право присвоєння доходу від використання своєї власності. Вона обмежує сферу дії приватного інтересу і не дозволяє поведінці власника відхилятися від економічно доцільної для суспільства траєкторії. Необхідним для цього механізмом контролю виступає конкуренція. Приватна власність ставить поведінку в залежність від законів виробництва. На рівні окремого підприємства така дія проявляється в ринковому обміні та спонукає інших виробників у визначеному сегменті ринку прискорювати темпи оновлення й інноваційного розвитку виробництва. Наявність детермінантних зв'язків дозволяє визначити поведінку власника засобів виробництва як причину конкуренції. Аналіз конкуренції показує, що функціональне ядро власності закріплюється загальним законом товарного обміну. Зв'язок доходів власника з необхідністю інноваційного розвитку виробництва слід розглядати як загальний принцип ефективного управління розвитком, що є обов'язковим для всіх. В іншому разі це може призвести до банкрутства підприємства.

Принцип ефективного управління розвитком базується на внутрішніх факторах (внутрішньому середовищі) підприємства. Конкуренція закріплює загальність принципу. Тому спроби відтворити конкуренцію поза механізми управління в самому виробництві приречена на провал. Складність полягає в ліквідації розриву між дією економічних та психологічних факторів розвитку. Саме ефективність управління в середині підприємства надає ефективність дії ринкових регуляторів, а не навпаки.

3. Принцип економічно активної поведінки власника співпадає з принципом активності поведінки будь-якої людини по відношенню до зовнішнього середовища. Вони підкоряються закону актуалізації поточного часу. Завдяки активізації довгострокової пам'яті людини, під її контролем відбувається вибір поведінки, яка є оптимальною з точки зору організації й завдань, що вирішуються.

4. Оскільки закони, що управляють поведінкою власника, конкуренції та будь-якої людини, що є учасником економічного процесу, ідентичні, то загальний принцип ефективного управління розвитком спирається на універсальний критерій активної поведінки – інформаційний критерій розвитку.

Таким чином, інноваційний розвиток передбачає послідовне, невпинне зростання позитивної економічної динаміки як основної характеристики промислового підприємства, що досліджується, завдяки використанню нововведень різних типів на різних рівнях економічного виробництва. Існуюча сьогодні негативна економічна динаміка промислового виробництва (на рівні держави або окремого підприємства) потребує – для переходу до позитивної – перетворення суми впливових факторів на систему. Мова йде про універсальність принципів розвитку, які б підкоряли всі види виробництва, згідно з якими така потенційна передумова перетворилася б на реальні умови. Якщо умови розвитку розглядати як механічне поєднання факторів, то можна виділити визначені протиріччя та необхідність вибору лише одного, безпосереднього фактора проти сукупності факторів.

В сучасних умовах позитивна динаміка промислового виробництва має вимірюватися різними показниками – зростанням обсягів продаж, оновленням асортименту продукції, зниженням витрат на одиницю корисного ефекту, зниженням загрузок на природне середовище, зростанням екологічної безпеки виробництва, зростанням прибутку, нарощуванням інноваційного потенціалу виробництва. Необхідно змінити погляд на весь процес господарювання – на систему умов планування, прогнозу, оцінки діяльності, облікову політику, аналіз – і розглядати його з позицій поведінки людини в організації. Саме в поведінці, в умовах її саморегуляції лежить фактор, що пов'язує всю систему показників господарювання в систему. Системне бачення є результатом внутрішнього, психологічного розвитку персоналу в реальній дійсності. Це дозволяє менеджменту підприємства вийти на рівень системного типу мислення. Системність мислення розвивається завдяки спираючому індивідуальному мисленню менеджера на загальний принцип ефективного господарювання – зв'язок доходів з економічним (інноваційним) розвитком. Поєднання еволюційного принципу управління та принципу поведінки примушує персонал до пошуку найліпших рішень завдяки використанню прогнозів розвитку ситуацій, використанню передбачуваності.

Принцип цілісності як логіка інноваційного розвитку є єдиним для всіх підприємств, проте на кожному з них він віддзеркалює конкретику та специфіку управління, які притаманні саме цьому виробництву. Цим підкреслюється універсальність його дії та використання. Складність переходу до інноваційного розвитку виникає в наслідок його протиріччя базовим настановам мислення керівників. Кожний окремий керівник повинен самостійно пройти шлях критичного аналізу своїх підходів до управління як цілісну логіку господарювання, а не її окремих прийомів і методів. Без цілісної логіки вони дають тимчасовий, незначний ефект, хоча й засвоюються скоріше. Поєднання логіки дії принципу цілісності управління інноваційним розвитком разом з технологією його застосування дає можливість сформулювати модель інноваційного розвитку промислового підприємства.

Джерела та література

1. Долишний М.И., Брык М.В., Марченко Б.С. Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект). – Киев: Наукова Думка, 1986.
2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб.: Питер Ком, 1999.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 1998.
4. Алексеевский В.С. Синергетика менеджмента устойчивого развития: Монография. – Калуга: Манускрипт, 2006.
5. Григорьева С.И. Как выйти на устойчивое экономическое развитие. – Смоленское областное книжное издательство "Смядынь", 2002.
6. Вебстер Ф. Изменение роли маркетинга в корпорации. – В кн.: Классика маркетинга. – М., СПб., Харьков, Минск– 2001.
7. Голдман М. Менеджмент и устойчивый экономический рост // Проблемы теории и практики управления, 2001. – №4. – С.93.
8. Смирнов Э.А. Теория организаций. – М.: Инфра-М, 2000.
9. Беляев А.А., Коротков Э.М. Системология организации: Учебник / Под ред. Э.М. Короткова. – М.: Инфра-М, 2000.
10. Русинов Ф.М., Никулин Л.Ф., Фаткин Л.В. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 19996.
11. Карлоф Б. Деловая стратегия. Концепция, содержание, символы. – М.: Экономика, 1991.
12. Ястребов А.П. Информационный маркетинг – основа инновационного развития производства в условиях глобализации экономики / СПбГУАП, СПб., 2003.
13. Менеджмент организации: Учебное пособие / Под ред. З.П. Румянцевой. – М.: Инфра-М, 1995.
14. Кузьмин И.А. Психотехнология и эффективный менеджмент. – М.: Новая школа, 1997.
15. Matsushita K. Not for bread alone. – Kyoto: RHP Institute Inc., 1984.
16. Советова О.С. Инновации: трудности и возможности адаптации. – СПб.: Изд-во С.–Петербург. ун-та, 2004.
17. Перерва О.Л. Экономика и управление инновационными процессами на промышленном предприятии: теория, методология, практика: Монография. – М.: Издательство МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2005.
18. Норткотт Д. Принятие инвестиционных решений: Пер. с англ. / Под ред А.Н. Шохина. – М.: Банки биржи, ЮНИТИ. – 1997.

Минзатова Р.Ш.**АНАЛИЗ ДОХОДНОЙ ЧАСТИ БЮДЖЕТА АВТОНОМНОЙ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ ЗА 2001–2005 гг.**

Местные бюджеты являются финансовой базой органов местного самоуправления и решающим фактором регионального развития. Наличие местных бюджетов закрепляет экономическую самостоятельность местных органов самоуправления, активизирует хозяйственную деятельность, позволяет им развивать инфраструктуру на подведомственной территории, расширять экономический потенциал региона, обнаруживать и использовать резервы финансовых ресурсов. В конечном итоге, все это расширяет возможности местных органов власти для более полного удовлетворения потребностей населения.

Проблема оптимизации формирования доходов местных бюджетов и выявления резервов их увеличения приобретает все большую актуальность в связи с увеличением самостоятельности органов местного самоуправления. Значительный объем осуществляемых расходов бюджета (в первую очередь, социальных) перенесен на уровень административно-территориальных единиц, решение которых требует наличия устойчивых доходов местных бюджетов. Реальные финансовые возможности органов местного самоуправления ограничены. Действующая система аккумуляции доходов местных бюджетов Украины характеризуется низким уровнем собственных доходов и увеличением межбюджетных трансфертов. В результате на местах не решаются самые болезненные социально-экономические проблемы, приходят в упадок местное хозяйство, социально-культурная сфера (образование, охрана здоровья и т.п.). В связи с этим появляется необходимость исследования источников доходов местных бюджетов, факторов, влияющих на них.

Проблемы формирования доходной части местного бюджета были рассмотрены в трудах Малярчука А.К. [1], Вовна Н.И. [2], Сунцовой О.А. [3], Давыденко С.В. [4]. Была приведена классификация доходов, выявлены факторы, влияющие на процесс наполнения бюджета. Проблема заключается в том, что при анализе бюджета АРК данные теории не применялись, а их использование позволит более тщательно проанализировать бюджет республики.

Целью работы является изучение сущности местных бюджетов, их формирование, а также анализ доходной части бюджета Автономной республики Крым за 2001–2005 гг.

Местные бюджеты являются основным каналом доведения до населения конечных результатов общественного производства. Вместе с другими звеньями бюджетной системы местные бюджеты являются одним из главных инструментов реализации на практике программы экономического и социального развития как регионов, так и страны в целом.

Основной целью местных бюджетов является обеспечение органов местного самоуправления таким объемом бюджетных ресурсов, который дал бы им возможность в полной мере выполнять свои функции.