

sources and recipients, the amount, content, views and current information, tools, and communication channels, feedback.

Literatura

1. Лэйхифф Дж. М., Пенроуз Дж. М. Бизнес – коммуникации.– СПб: Питер, 2001.- 688 с.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : [Учеб. для вузов] / Л. Джуэлл. - 4-е изд., междунар.-СПб: Питер, 2001. – 710 с.
3. Щербина В.В. Социальные теории организации / В.В. Щербина. -М., 2000.- 264 с.
4. Карпова С.В. Международный маркетинг / С.В. Карпова. – М.: Издательство «Экзамен», 2005. – 560 с.
5. Мороз Л.А. Маркетинг: підруч. / за ред. Л.А. Мороз / Л.А. Мороз, Н.І. Чухрай.- 2-е вид. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» «Інституту післядипломної освіти), «Інтелект/Захід», 2002.- 244с.

658.3

*Василишина Н.Є., к.е.н., доцент,  
Івано-Франківський національний університет нафти і газу*

**ПРОЦЕДУРИ МОНІТОРИНГУ, ОЦІНКИ ТА ДІАГНОСТИКИ СТОСУНКІВ  
«СЛУЖБОВЕЦЬ-КЕРІВНИК ПІДПРИЄМСТВА» ЯК ОСНОВА СТВОРЕННЯ  
СПРИЯТЛИВОГО ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО КЛІМАТУ**

Необхідність теоретичних та експериментальних досліджень нормативних моделей та інструментарію вимірювання, оцінки і належного використання у процесах регулювання-управління діяльністю підприємств готовності службовців і керівників цих підприємств та підприємців до ефективної співпраці з суб'єктами зовнішніх регулювань є вкрай важливою проблемою у процесі формування і підтримання в існуючому підприємницькому середовищі сприятливого підприємницького клімату. На сьогодні вітчизняною управлінською і економічною наукою ще не проведені достатні теоретичні дослідження і не сформульовані практичні рекомендації, які б дозволили розробити і рекомендувати до практичного використання науково обґрунтовані шляхи налагодження ефективної та результативної співпраці в рамках «службовець-керівник підприємства».

Табахарнюк М.О. досліджує проблеми впровадження системного підходу в практику управління українськими організаціями і підприємствами в процесі мотивації персоналу [1].

Шевчук Л.Т. займається вивченням суспільного економічного менталітету і суспільного економічного інтелекту, яке є надзвичайно актуальним: саме завдяки останнім можна суттєво активізувати економічне життя в країні [2].

В. Дубровський та В. Бальошенко вивчають питання створення сприятливого підприємницького клімату, зокрема захисту чесних підприємців [3].

У зв'язку з цим подальше дослідження доцільно спрямувати на науковий аналіз моніторингу і процедур регулювань у соціально-економічних системах, вивчення регулятивних характеристик учасників цих процесів і процедур з метою налагодження ефективної регуляторної політики і ефективного управління підприємствами, як основи формування сприятливого підприємницького клімату і успішного управління суб'єктами підприємницької діяльності.

Результати діагностики причин незадовільного підприємницького клімату в ринковому середовищі, які є притаманними певному регіональному чи галузевому організаційному утворенню, повинні цілеспрямовано використовуватись органами управління життєдіяльністю цього утворення з метою покращення підприємницького клімату і відповідного оціночного показника.

Цілком очевидно, що найбільш ефективним шляхом такого покращення повинна стати цільова модифікація інтелектуальних характеристик людських ресурсів та суспільного економічного менталітету відповідних категорій населення суспільної системи і, в першу чергу, державних службовців та керівників підприємств і підприємців.

На основі дослідження та оцінки можливостей цільового формування інтелектуальних характеристик особистості через цільовий вплив на складові її практичного інтелекту (знання і досвід) можна зробити висновок, що саме через ці дві складові, які легше піддаються змінам у результаті цільовим чином орієнтованих змін інтелекту і менталітету, слід формувати основу позитивного підприємницького клімату. Адже якщо навчати службовців-початківців, підприємців-початківців або їх уже практикуючих колег володінню такими важливими управлінськими

технологіями як «бізнес-планування», «бізнес-інжиніринг», «вибір належної поведінки в конфліктних ситуаціях», «менеджмент якості», «менеджмент змін», «тайм-менеджмент», «організованість», «стресостійкість», «саморегулювання» тощо, то результатом цього стане поступове і неухильне покращення підприємницького клімату внаслідок зближення їх світоглядних, інтелектуальних, ціннісно-орієнтаційних позицій, бачення перспектив і спільно здобутих соціально-корисних результатів діяльності.

Тому пріоритетним завданням проблеми формування, розвитку і підтримання в стабільно позитивному стані сприятливого підприємницького клімату в галузевих і регіональних суспільних системах слід вважати процес розробки необхідних програм та організації постійного навчання учасників процесу регулювання-управління у сфері підприємництва, здобуття необхідних знань і досвіду основ побудови та підтримання ефективних людських стосунків в рамках «влада-підприємство».

Сьогодні, на жаль, на регіональному і, тим більше, на галузевому рівні головною метою і завданнями навчання початкуючих і практикуючих підприємців є інтенсивне освоєння різних бізнесових технологій, а не технологій спілкування, налагодження і формування кваліфікованих людських, позитивно орієнтованих стосунків з представниками влади, партнерами, конкурентами і споживачами. На це витрачаються кошти міжнародної технічної допомоги, громадських організацій підприємців, державного і місцевих бюджетів. Якщо подібні навчальні програми зараз є великою рідкістю навіть при навчанні підприємців у спеціалізованих структурах [1, 4], то ще кілька років тому програми аналогічного спрямування для навчання державних службовців і функціонерів органів місцевого самоврядування були взагалі практично відсутні [5]. Однак, після започаткування у 2003 році регіональними органами управління використання управлінських технологій стратегічного планування економічного і соціального розвитку [6, 7], у практику розробки регіональних програм з підтримки і розвитку підприємництва почали включати в обов'язковому порядку різноманітні зустрічно орієнтовані навчально-освітні блоки як для підприємців, так і для державних службовців [8, 9, 10].

Саме відсутність такого зустрічно орієнтованого навчання сторін – учасників регуляторного процесу в сфері підприємництва і є причиною гальмування удосконалення підприємницького клімату загалом у державі, в її регіонах зокрема і в більшості галузевих підсистем. Цим же обумовлюється і низька ефективність розвитку підприємництва в Україні. На думку професора Л.Т.Шевчук, саме це «гальмує розвиток в Україні підприємництва», так як «деформований, нестійкий, неповноцінний ментальний економічний простір України виступає потужним негативним фактором розвитку підприємницьких здібностей підприємців» [2, с. 179].

Слід наголосити на тому, що навіть просте намагання в процесах і процедурах розробки та запровадження у практику управління регуляторних актів щодо підприємництва дотримуватись певних алгоритмів співпраці всіх зацікавлених сторін, які передбачені Законом України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» [11], часто приводить до навіть неусвідомленого залучення чиновників і підприємців у спільну роботу над нормативно-правовими актами з досягненням відомого управлінського ефекту від використання відомої управлінської технології МВО (management by objectives) [14, с. 198-203; 13, с. 447-452], коли спільний пошук, визначення, встановлення і дотримання спільно визначених цілей об'єднує в цьому процесі і функціонера і виконавця, тобто в нашому випадку – службовця органів державного управління чи місцевого самоврядування і підприємця.

Таким чином, спільна діяльність у процесі виконання передбачених законом «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» регуляторних технологій і процедур примушує та мотивує і чиновників, і підприємців спільно працювати над розробкою необхідних, доцільних і обґрунтованих регулювань, а значить потім обопільно, осмислено і усвідомлено їх дотримуватися. В зв'язку з цим виникає питання щодо необхідності та доцільності дослідження процесів удосконалення рівня саморегуляції як функціонерів, так і підприємців, практичної апробації шляхів і методів розвитку у обох названих категорій готовності до такої співпраці через навчання, самопідготовку, підвищення кваліфікації, проведення спеціалізованих тренінгів, майстер-класів і т. п. При цьому слід врахувати ту обставину, що визначальним чинником, який обмежує рівень спільності дій учасників регулювань, залишається конфліктність їх інтересів, а шлях їх зменшення пролягає через цільову модифікацію рис і характеристик будь-якої особистості.

Отже, різниця між результатами вхідних і контрольних тестів на конфліктність та поведінку особи чи групи осіб у процесі регулювання взаємних конфліктів цілком підтверджує можливість

удосконалення процесу регулювання-управління в суспільних системах шляхом цілеспрямованих змін у знаннях і досвіді їх людських ресурсів, які є складовими їх практичного інтелекту учасників. Зміни ж в особистісній і соціальній складових інтелекту особи будуть позитивним чином впливати на зміни підприємницького клімату в масштабах суспільних систем будь-якого типу через формування здатності до самоконтролю і саморегуляції в стосунках із іншими людьми (в т.ч. з державними службовцями, працівниками органів місцевого самоврядування, корпоративних управлінських структур) у всіх без виключення категорій учасників регуляторних стосунків у сфері господарської діяльності суб'єктів підприємництва. В свою чергу, покращення функціонування складових елементів системи регулювання підприємницької діяльності в регіональній чи галузевій суспільній системі повинно забезпечити позитивні зміни та поступове покращання економічних і соціальних показників діяльності підприємств і підприємців.

### Література

1. Табахарнюк М.О. Івано-Франківський бізнес-центр як важливий чинник активізації використання регіонального інтелектуально-ресурсного потенціалу / М.О. Табахарнюк, О.В. Пасічник, В.П. Петренко // Науковий вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ: зб. наук. пр. за матеріалами XIII міжнар. наук.-практ. конференції. Вип. II. Економічні науки. – Чернівці: АНТ Лтд., 2002. – Ч. II. – С. 137-140.
2. Шевчук Л.Т. Соціальна географія: навч. посібник / Л.Т. Шевчук. – К.: Знання, 2007. – 349 с.
3. Дубровський В. Підприємницький клімат: покращення, чи «покращення»? [Електронний ресурс] / В. Дубровський, В. Бальошенко. – Режим доступу: <http://www.potencial.org.ua/>
4. Міжнародний досвід сприяння місцевих органів влади розвитку малого бізнесу і шляхи його впровадження: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 23-24 вересня, 1999 р. – Івано-Франківськ: «Екор», 1999. – 145 с.
5. Регіональна програма підтримки і розвитку малого підприємництва в області на 2005-2006 роки. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2005. – 39 с.
6. Стратегія економічного і соціального розвитку Івано-Франківської області до 2011 року. – Івано-Франківськ: Івано-Франківська обласна державна адміністрація. – 2004. – 65 с.
7. Стратегія економічного та соціального розвитку територій Івано-Франківської області до 2015 року. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2007. – 60 с.
8. Підприємець та підприємництво (в шести частинах). – Івано-Франківськ: СП «МБЕРІФ-Бізнес-Центр», 2004. – 165 с.
9. Регіональна програма підтримки і розвитку малого підприємництва в області на 2011-2012 роки. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2010. – 22 с.
10. Сім кроків до успішного бізнесу / Гол. ред. Васильченко Г.В. – Івано-Франківськ: Нова Зоря, 2005. – 250 с.
11. Закон України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» від 11.09.2003 №1160-15 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, №9, ст. 79.
12. Організаційна поведінка / Дон Гелдрігел, Джон В. Слокум-молодший, Ричард В. Вудмен та ін.; пер. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицка, Н. Гайдукевич. – К.: «Основи», 2001. – 726 с.
13. Laurie J. Mullins. Management and Organisational Behaviour. Fourth Edition / Laurie J. Mullins. – Pitman Publishing. London. 1996. – P. 810

658.787: 334.72

*Радченко Н.В., к.э.н., доцент,  
Национальная академия природоохранного и курортного строительства  
Каменских Е.А., ст. преподаватель,  
ТНУ имени В.И. Вернадского*

### МЕТОДИКА ОРГАНІЗАЦІЇ УЧЕТА І КОНТРОЛЯ ЗАТРАТ ПРОИЗВОДСТВА НА ПРІДПРИЯТТІ В РИНОЧНОЇ ЕКОНОМІКЕ

Эффективное управление предприятием в рыночной экономике обеспечивается посредством организации учета и контроля затрат производства, что способствует рациональному использованию ресурсов, мотивации персонала, формированию адекватной системы информационных потоков для всех уровней управления. Актуальность организации учета и контроля затрат производства усиливается воздействием конкуренции, необходимостью снижения себестоимости продукции, поиском путей выхода из кризисных ситуаций, предотвращением возможного банкротства предприятия.