

рішень, доведення до виконавців та організацію їхнього виконання необхідно проводити окремо для рішень, що стосуються прямого реінжинірингу та виробничого аутсорсингу із застосуванням визначених підходів.

За результатами реалізації управлінського рішення проводиться оцінка ефективності його реалізації, яка повинна диференціюватися відповідно до його впливу як на перебіг, так і на результат заходу.

#### Висновки

Запропонований науково-методичний підхід до підготовки й ухвалення управлінських рішень під час реінжинірингу виробничих процесів промислових підприємств на основі бенчмаркінгу й аутсорсингу дозволяє визначити конкретні управлінські заходи на кожному етапі реалізації проекту реінжинірингу з метою підвищення ефективності його реалізації.

H. Usova

### PREPARATION AND ACCEPTANCE OF ADMINISTRATIVE DECISIONS IN THE REENGINEERING OF PRODUCTION PROCESSES OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

For the purpose to increase efficiency of industrial activity at the industrial enterprises the scientifically-methodical approach to preparation and acceptance of administrative decisions in the course of realization of reengineering of productions on the basis of a benchmarking and outsourcing is developed. Such approach allows to define concrete organizational actions at each stage of realization of the project of reengineering for efficient control maintenance.

*Key words:* industrial enterprise, productions, administrative decisions, reengineering, benchmarking, outsourcing.

© Г. Усова

Надійшла до редакції 07.11.2011

УДК 338.24.021.8

### ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

ЄВГЕНІЯ ЧЕРНЯВСЬКА,

*доктор економічних наук, професор кафедри управління персоналом і економічної теорії  
Східноукраїнського національного університету ім. Вол. Даля, м. Луганськ*

Стаття присвячена розгляду головних напрямів удосконалення законодавства як передумови підвищення ефективності реструктуризації підприємств ринків недосконалої конкуренції на сучасному етапі ринкових перетворень. Зокрема, показана необхідність удосконалення законодавства в ракурсі введення механізмів гарантування схоронності та цільового використання коштів інвесторів, вирішення питань мотивації праці, а також зміни соціально-економічної форми державної влади.

*Ключові слова:* законодавство, реструктуризація підприємств, соціально-економічна форма, ринкова трансформація економіки, інституціоналізація виробничих відносин.

**Постановка проблеми.** Світова фінансова криза, що негативно позначається й на діяльності українських підприємств, наполегливо ставить питання щодо вирішення проблем їх реструктуризації та перетворення на ефективні структури ринку. Але у визначенні сутності реструктуризації підприємства до сьогодні панує неокласичний підхід, для якого

характерним є ігнорування еволюційних процесів, урахування особливостей кожного історичного етапу в розвитку ринкової економіки та підприємства як її первинної структурної ланки. Це, на наш погляд, і є концептуальною помилкою й основою невдач у здійсненні ринкових реформ, реструктуризації підприємств. Застосування в практиці ринко-

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Берсуцкий Я. Г. Принятие решений в управлении экономическими объектами: методы и модели / Я. Г. Берсуцкий, Н. Н. Лепа, А. Я. Берсуцкий ; НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. - Донецк : ООО "Юго-Восток ЛТД", 2002. - 276 с.
2. Виноградова О. В. Реинжиниринг бизнес-процесов у сучасному менеджменті : [монографія] / О. В. Виноградова. - Донецьк : ДонДУЕТ ім. М. Тугана-Барановського, 2005. - 195 с.
3. Лепа Н. Н. Методы и модели стратегического управления предприятием : [монографія] / Н. Н. Лепа ; Ин-т экон. пром-ти НАН Украины. - Донецк : Юго-Восток Лтд., 2002. - 186 с.
4. Лепа Р. Н. Ситуационный механизм подготовки и принятия управленческих решений на предприятии: методология, модели и методы : [монографія] / Р. Н. Лепа ; НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. - Донецк : ООО "Юго-Восток ЛТД", 2006. - 308 с.

вих реформ інституціональної теорії дозволяє більш предметно й ефективно визначити напрями реструктуризації підприємств.

Інституціональна теорія в розвитку економіки відводить основоположну роль інститутам, що в сукупності утворюють інституціональну матрицю соціально-економічної системи й виступають організаційними формами виробничих відносин. У цій системі законодавство є найскладнішим і найвагомим інститутом. Удосконалення законодавства на сучасному етапі ринкових реформ є головною умовою прогресивного розвитку економічної системи, виробничих відносин, підприємств. Сьогодні саме вдосконалення законодавства, що у своїх нормах повинно врахувати особливості сучасної ринкової економіки як соціально орієнтованої, панування ринків недосконалої конкуренції, визначає умови ефективності реструктуризації підприємств.

**Аналіз досліджень і публікацій.** В економічній літературі законодавчі основи реструктуризації підприємств розглядаються головним чином у контексті неокласичної теорії, тобто загальних основ ринкової економіки. Розгляд підприємств у контексті інституціональної теорії, системи виробничих, контрактних відносин обумовлює увагу до проблем удосконалення законодавства як передумови ефективності реструктуризації підприємств.

**Метою** статті є визначення головних напрямів удосконалення законодавства в контексті інституціональної теорії, перетворення соціально-економічної форми підприємств або характеру виробничих відносин як передумови ефективності реструктуризації підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Необхідно підкреслити, що більша частина фахівців із питань ринкової трансформації економічної системи, на наш погляд, обґрунтовано розглядає реструктуризацію підприємств, що за своїм потенціалом належать до підприємств ринків недосконалої конкуренції, як ринкову реформу [1]. У цьому ракурсі головними напрями реструктуризації підприємств є, перш за все, перетворення в системі соціально-економічної форми як провідної сторони суспільного виробництва та підприємства. Право у формі законів, положень, норм є тим механізмом, що забезпечує перетворення та вдосконалення контурів, параметрів соціально-економічної форми, змінюючи таким чином характер виробничих відносин відповідно до потреб прогресивного розвитку процесу праці, ефективності виробництва, конкурентоспроможності підприємств.

Удосконалення на законодавчому рівні як умова ефективності реструктуризації підприємств потребує перш за все інституціоналізація, тобто розробка та прийняття нормативів, відносин власності, включаючи державну, і специфікації прав власності на робочу силу, а також перетворення соціально-економічної природи, форми держави відповідно до сучасних особливостей ринкової економіки та тих завдань, що стоять перед національною економікою. Підкреслимо, що розробка та прийняття нових законодавчих норм мають відбуватися в контексті зняття протиріч у системі виробничих відносин та забезпечення умов подальшого еволюційного прогресу процесу праці, продуктивних сил, реструктуризації підприємств.

Проблеми реструктуризації найбільш актуальні для підприємств, що пройшли процедуру приватизації. Головна частина із цих підприємств - це акціо-

нерні товариства. У зв'язку із цим актуальне значення в контексті умов ефективності реструктуризації має вдосконалення законодавчих основ розвитку акціонерної форми власності та акціонерних товариств. Варто також ураховувати, що в системі корпорацій провідну роль у соціально-економічному розвитку країни відіграють акціонерні товариства відкритого типу. Тому визначення інституціональних механізмів (удосконалення законодавства) для проведення ефективної реструктуризації має торкатися саме підприємств такої форми виробництва.

Нормативно-правовою базою приватизації підприємств, як відомо, не були враховані всі необхідні для ефективного розвитку інституціональні основи функціонування корпорацій. Де-факто приватизація підприємств як головний метод інкорпорування в цілому не забезпечила становлення ані ефективної системи корпоративного управління, ані умов для розвитку корпоративної власності. Та значущість, якою володіє акціонерна форма в організації виробництва й вирішенні народногосподарських проблем, а також менталітет громадян України, що пов'язують розвиток великих підприємств із колективними формами власності, обумовлюють увагу до проблем акціонерної форми розвитку виробництва. 17.09.2008 року після значного періоду обговорень урешті-решт спеціальний закон про акціонерні товариства в Україні було прийнято.

Закон України "Про акціонерні товариства" вирішує низку питань, необхідних для розвитку корпорацій. Вагоме значення має те, що в законі прийнято ряд положень, спрямованих на запобігання так званих "рейдерських" захоплення підприємств та впорядкування відносин між акціонерами [2]. Так, Закон передбачає проведення зборів акціонерів лише за місцем знаходження товариства, голосування акціонерів лише за бюлетенями, які учасники зборів підписують власноруч (у випадку, якщо кількість акціонерів товариства перевищує 100 осіб). Керівництву товариства забороняється вимагати від акціонерів-співробітників інформацію про те, як вони проголосували або збираються голосувати. За порушення прав акціонерів керівники-порушники можуть бути позбавлені майнових прав. Прийняті деякі положення щодо захисту прав міноритарних акціонерів. Спрощується також процедура управління корпоративними правами шляхом надання окремих прав наглядовій раді та іншим керівним органам товариства, що раніше були в компетенції тільки загальних зборів. Правомірно також, що вирішення найбільш важливих питань діяльності акціонерних товариств (наприклад, відчуження майна) залишається за загальними зборами. Це сприяє запобіганню таким явищам, як "вимивання активів" або фіктивне банкрутство. Закон залишає норму, що передбачає кворум для проведення загальних зборів акціонерів не менш ніж 60 % +1 акція [2].

Закон також передбачає обов'язкову пропозицію щодо викупу міноритарних пакетів акцій у 20-денний термін у випадку переходу власності більш ніж 50 % акцій до одного акціонера. Ця норма не діє лише у випадку приватизації товариства. Також існуючим акціонерам закон гарантує першочергове право на придбання цінних паперів при їх додатковій емісії. Про можливість цього підприємство має повідомити акціонерів за місяць до їх розміщення. Якщо ж цього не буде зроблено, Держкомісія з цінних паперів та фондового ринку може визнати емісію недоброчесною. Власне акції ма-

ють бути іменними та існувати лише в бездокументарній формі [2].

Указані й інші законодавчі норми, безперечно, сприяють укріпленню корпоративних відносин та підвищенню мотивації головних суб'єктів цих відносин у проведенні ефективної реструктуризації. Разом із цим, один із головних напрямів розвитку акціонерної власності як форми розвитку корпоративного виробництва не отримав необхідного законодавчого забезпечення. Ідеться про таке.

Акціонерні товариства (відкритого типу, тобто публічні) є юридичними особами, капітал яких формується головним чином за підпискою на капітал у процесі інкорпорування та додаткових емісій. Ефективне формування статутного капіталу можливе за умов наявності в країні відповідних механізмів гарантій. Підкреслимо, гарантії збереження майна й підписки на капітал при інкорпоруванні й додаткових емісіях може забезпечуватися різними механізмами. У розвинутих країнах сьогодні сформована досить розгалужена та взаємозалежна система інститутів, що забезпечують захист виробництва, корпорацій від розкрадань та інших зловживань. Так, у США на етапі інкорпорування й додаткової підписки на капітал гарантом виступає фізична або юридична особа, яка на підставі контракту за визначену плату бере на себе зобов'язання відшкодувати збитки інвесторам, якщо кошти за підпискою будуть украдені. Як правило, гарантом виступає банк, який веде контроль фінансової діяльності корпорації з реалізації проекту емісії. Важливу роль відіграє також інститут страхування. У Німеччині контроль за процесами інкорпорування здійснюють фінансові ревізори, призначувані судом за представленням рішень торгово-промислової палати [3].

Очевидно, що система гарантів україн необхідна в ситуації створення акціонерного товариства на основі майна державного підприємства. Відсутність механізмів гарантів викликає недовіру до таких корпорацій з боку інвесторів (особливо, коли вже є інформація про діяльність таких корпорацій, як ВАР "МММ", "Хопер-інвест" тощо), позбавляючи, таким чином, їх необхідної фінансової бази для діяльності, у тому числі й у процесах технічної модернізації виробництва. Безумовно, вибір того чи іншого інституту гаранта пов'язаний із величиною трансакційних витрат. У ситуації, коли основою створення акціонерного товариства є майно державних підприємств, гарантія збереження й цільового використання майна цілком може бути забезпечена за допомогою розширеної наглядової ради із залученням зовнішніх членів: професійних економістів, юристів, аудиторів, працівників податкових служб як представників держави, представників місцевих органів влади. В іншому випадку ці функції, як показує досвід розвинутих країн, ефективно виконують банки. В умовах становлення ринкової економіки діючим механізмом забезпечення збереження майна, дотримання інтересів учасників корпоративного процесу є, на наш погляд, включення в ревізійну комісію незалежних експертів. Це також дозволить більш глибоко наповнити акціонерну форму властивим їй змістом та використовувати як ефективний механізм реструктуризації підприємств.

Необхідно відмітити підвищення ефективності діяльності наглядових рад. Сьогодні, як показує досвід розвинутих країн, функції наглядових рад значно розширюються. Однією з функцій стає розробка стратегічних напрямків діяльності корпорацій, забез-

печення умов удосконалення їхньої діяльності, участь у світогосподарських процесах глобальної економіки. Структура наглядових рад ускладнюється за рахунок розвитку спеціалізованих комітетів, комісій, підрозділів. Наглядові ради стають органом, що відповідає за розробку внутрішніх корпоративних актів. Однак основною залишається функція представлення інтересів акціонерів, інвесторів. В Україні в силу того, що акціонерна форма виробництва є новою за всіма параметрами, а також через те, що за величиною статутного капіталу, як правило, це невеликі компанії, існує необхідність у більш чіткому визначенні стандартів наглядової ради. Залежно від величини статутного капіталу повинні бути законодавчо визначені її кількісний і частково якісний (професійний) склад. Така практика не тільки підвищить гарантії щодо збереження та цільового використання коштів та майна акціонерів, але й дозволить більш грамотно формулювати питання стратегічного розвитку й управління, підвищить дієвість корпоративного управління, суспільний імідж підприємств, дозволить установити довіру до акціонерних товариств, сучасної приватної власності з боку публіки, потенційних інвесторів.

Варто підкреслити, що до участі в роботі наглядових рад необхідно активно залучати викладачів (юристів, економістів) вишів. У США така практика вже є історичною. Постановка й вирішення питання належать до середини 1970-х років з переходом до інтенсивного шляху розвитку вищої школи й науки. Такий шлях розвитку вищої школи обумовив чотири функції викладачів економічних спеціальностей: ведення навчального процесу, науково-дослідна робота в рамках державних програм на контрактній основі, участь у роботі органів, організацій, що захищають права громадян, споживачів, участь у роботі корпоративних органів, консультування приватних фірм. Причому кожен вид діяльності оплачується самостійно.

Така взаємодія дозволяє знати реальні проблеми виробництва, готувати кадри більш конкретно з урахуванням актуальності проблем у діяльності підприємств, а також озброєно управлінські кадри бізнесу досягненнями науки, знаннями для ефективного вирішення проблеми. Формування стійких організаційних зв'язків системи освіти й бізнесу сприяє активному розвитку науки, усвідомленню її ролі в економічному прогресі країни, розвитку спільних із бізнесом видів діяльності, участі в загальних проектах, особливо в галузі науково-технічного розвитку. Вагомість взаємовідносин освіти й бізнесу має своїм підґрунтям перехід до інформаційної економіки.

З 1990-х років у вишах США в рамках державних контрактів об'єктом науково-дослідної роботи стало вивчення особливостей і закономірностей становлення й розвитку ринкових економік у пострадянських країнах, у тому числі й в Україні, що, безперечно, позитивно впливає на розробку теоретичних і практичних концепцій міжнародного співробітництва, конкуренції, глобалізації економічних відносин. Зрозуміло, дослідження проводяться в контексті глобальних інтересів США.

Важливе значення у вирішенні питань ефективності реструктуризації підприємств має вдосконалення законодавства з питань соціально-трудова відносин. Удосконалення законодавства повинно відбуватися в таких напрямках:

- підвищення рівня мінімальної заробітної плати.

Заробітна плата повинна виконувати ті функції, що вона має в умовах панування ринкових відносин, особливо сучасного етапу;

- податки на заробітну плату повинні забезпечити вихід заробітної плати з "тіні", а також стимулювати підприємців на впровадження у виробничий процес досягнень науково-технічного прогресу;

- праця персоналу повинна розглядатись у контексті продуктивності праці та людського капіталу.

Зауважимо, що невирішеність питань оплати праці в контексті її значущої ролі в розвитку підприємств, забезпечення рівня їхньої конкурентоспроможності стало фактором "підриву" трудового потенціалу країни, великих масштабів міграції та зниження мотиваційного потенціалу. Невідповідність характеру соціально-трудова відносин сучасному розвитку підприємств в умовах глобалізації економічних відносин обумовлює опортуністичну поведінку персоналу, що також негативно позначається на ефективності реструктуризації підприємств.

Робоча сила має ту специфіку, що в нормальних природних умовах вона здатна виробляти не тільки необхідний, але й додатковий продукт. Тому об'єктивних причин для встановлення мінімальної заробітної плати в 2-2,5 раза нижче від прожиткового мінімуму немає. ООН та іншими міжнародними організаціями було доведено, що країна, у якій середньогодинна заробітна плата становить менше 3 дол. США, не створює потужних стимулів для розвитку виробництва. Це підтверджується досвідом країн Центральної та Східної Європи, їхні економіки почали розвиватись, коли середня заробітна плата перевищила поріг, еквівалентний 250-300 дол. США [4].

Законодавчо занижений рівень мінімальної заробітної плати в сукупності з податками на неї приводить до значних деформацій у системі оплати праці й розвитку бізнесу. Заробітна плата в більшості випадків не виконує функцій якісного відтворення робочої сили, функцій стимулювання, що в цілому не забезпечує балансу інтересів на рівні підприємств, не забезпечує умов ефективної діяльності підприємств як форм кооперації праці. Більше того, низький рівень оплати праці створює умови до значного відтоку найбільш кваліфікованої робочої сили за кордон. До того ж низький рівень заробітної плати вельми обмежує ємність національного ринку, устанавлюючи тим самим бар'єри в розвитку національного виробництва.

На наш погляд, вирішення основних питань заробітної плати стосовно підприємств усіх форм власності, включаючи визначення мінімального рівня, має стати об'єктом колективно-договірного процесу на національному рівні між союзами підприємців і професійних спілок за участю держави. Заробітна плата не може бути значно нижче вартості робочої сили.

Поряд із механізмами мінімальної та середньої заробітної плати як інституціоналізації форми використання робочої сили або надання послуг працею в аспекті розвитку соціально-економічної форми підприємства, соціально-трудова відносин важливе значення має врахування в заробітній платі відповідного рівня кваліфікації. Особливо це стосується молодих спеціалістів, випускників ВНЗ. Як показують опитування молодих фахівців, їхня заробітна плата, як правило, не перевищує прожиткового мінімуму, що стає підставою для того аби шукати роботу не суто за спеціальністю, а таку, яка дає змогу

жити. Симптоматично описує ситуацію з підготовкою вчителів іноземних мов у Черкаській області Н. Вареник. Щороку виші випускають тисячі викладачів іноземних мов, і щороку школи за допомогою міськвно та райвно мобілізують ветеранів освіти, особливо в сільській місцевості, для роботи з учнями. Дослідження автора показують, що як по всій Україні, так і в Черкаській області працює схема: ВНЗ - Au-Pair - комерційна фірма. Щороку тисячі молодих випускниць від'їжджають за кордон працювати бебіситерами (няньками). Можливість отримати невеликі гроші, але які значною мірою перевищують заробітну плату вчителя, особливо молодого, та надія вийти заміж за кордоном і забезпечити собі більш-менш нормальні умови життя значним чином впливають на вибір спеціальності та від'їзд за кордон. Організації типу Au-Pair швидко зрозуміли, що перетворення в Україні дають їм можливість використовувати не тільки працю молоді країн третього світу, але й молодих українців [5, с. 14].

Ефективне проведення реструктуризації потребує також удосконалення законодавства щодо зміни соціально-економічної природи влади, моделі її розвитку, функціонування, взаємовідносин між владою, державними органами й суб'єктами економічної діяльності. Становлення нової економічної системи як панівної форми господарювання завжди потребує зміни соціально-економічної форми держави як влади. Так було і в період становлення капіталістичного способу виробництва. Перехід до ринкової економіки як типової форми виробництва був пов'язаний саме з докорінними змінами державного устрою, соціально-економічної природи влади. Так, в Англії важливу роль у становленні та розвитку капіталістичного способу виробництва, розбудові інституціональної матриці ринкового розвитку відіграв Довгий парламент, котрий через концентрацію у своїх руках вищої влади прийняв ряд резолюцій і законів, що забезпечили розвиток саме буржуазних виробничих відносин. У 1646 р. був прийнятий закон про скасування єпископату; 24 лютого 1646 р. прийнято значущий аграрний закон, що скасував "лицарське утримання". "Благородні" власники звільнялись від взаємозв'язків усередині дворянського стану, платіжів на користь корони. Цим законом була ліквідована "Палата у справах опіки" як орган збору всіх феодалних платежів, що означало перехід від феодалного права на маєтки до буржуазного [6 с. 33].

Соціально-економічна форма або природа держави визначається владними відносинами, що виникають між громадянами та державним апаратом. Звичайний розподіл прав між громадянами й державою закріплюється в конституції, що відіграє роль соціального контракту. В умовах командно-адміністративної системи держава була моносуб'єктом, опосередковувала всі відносини між людьми, визначала розвиток основних сфер життя суспільства й людини. Вона здійснювала організацію процесу праці в масштабах народного господарства, тобто була єдиною фірмою зі складною ієрархічною системою координації, а також здійснювала судові функції. Становлення ринкової економіки обумовлює докорінні зміни природи держави, інституціоналізацію її діяльності відповідно до нових умов соціально-економічного розвитку. Актуальними напрямками перетворень якості держави в цьому аспекті є:

по-перше, реальне відокремлення судової системи в самостійну галузь влади й практичного про-

ведення принципу рівності й відповідальності всіх громадян, організацій, включаючи органи державної влади та державних службовців перед законом;

по-друге, необхідний чіткий поділ функцій державного регулювання й державної власності як основи державного підприємництва, виробництва життєво важливих для суспільства благ. Функція регулювання здійснюється в сукупності форм, методів, правил, нормативів та інших інструментів, за допомогою яких держава визначає умови організації господарської діяльності в суспільстві. Держава як суб'єкт сучасної ринкової економіки бере на себе відповідальність і надає суспільству, громадянам насамперед послуги у формі законів, що визначають умови економічної діяльності, у тому числі захист прав власності. Як і будь-який суб'єкт, держава (економічна бюрократія, чиновники) повинна нести відповідальність за результати своєї діяльності. Сьогодні в Україні, виходячи з факту рівня тіншової економіки, можна однозначно сказати, що законодавчий орган недостатньо якісно виконує свою роботу. І доти, доки не будуть поставлені питання відповідальності депутатів Верховної Ради за результати своєї діяльності, звільнення від суспільної посади за фактом невідповідності до вимог ефективної діяльності, неможливо визначити причини низької результативності реформ;

по-третє, у розвиненій ринковій економіці інтереси державної власності (економічних функцій держави) представляє економічна бюрократія. Проблема доходів чиновників, держслужбовців неодноразово була предметом дискусій у суспільстві, але не на науковій основі. Як показує досвід розвинувтих країн, доходи економічної бюрократії повинні бути порівняні з доходами фінансової олігархії. Це визначає дієвість стимулів до вдосконалення методів управління державним сектором. Як показує, наприклад, досвід США, економічна бюрократія може вживати вельми ефективні заходи для підвищення ефективності державного регулювання економіки. Так, наприкінці 1970-х років у США застосували "розробку бюджету на нульовій основі". Суть цього методу полягає в тому, щоб "з визначеною періодичністю (найчастіше річною) переоцінювати здійснювані заходи і програми в зіставленні з новими, виходячи з економічних критеріїв порівняння майбутніх витрат й очікуваних результатів" [7, с. 71];

по-четверте, як і діяльність фірми, робота державних органів являє собою ієрархічну систему координації. Вона передбачає чіткий поділ повноважень, права і відповідальність державних службовців. Високий рівень корупції в Україні свідчить про те, що в системі внутрішньофірмових відносин державної системи управління також необхідні реформи. Поряд із вирішенням питань заробітної плати та відповідальності держслужбовців потрібен, за аналогією із США, спеціальний закон про захист державних службовців, що дозволяв би захищати інтереси держави в ситуаціях, коли рішення вищими чиновниками приймаються на шкоду інтересам країни, національної економіки. Історія цього закону в США така.

Закон про захист державних службовців (повна його назва - Закон про захист державних службовців, що розголошують факти марнотратства, шахрайства і зловживань в уряді (Whistleblower Protection Act of 1989 - S. 20, tile 5, U. S/ Code) був розроблений групою з 22 сенаторів на чолі з К. Левіном за підтримки 200 громадських організацій. Законопроект обго-

ворювався три роки. Восени 1988 р. законопроект був схвалений обома палатами. Однак президент Р. Рейган наклав на нього вето. До законопроекту були розроблені поправки на основі консультацій із керівництвом міністерства юстиції й апаратом Генерального прокурора. Новий варіант був представлений конгресу на початку 1989 р. і в березні схвалений більшістю голосів обох палат. У квітні 1989 р. президент Дж. Буш підписав новий закон і він набрав сили [8].

Закон покликаний захищати державних службовців від дискримінації в ситуаціях їхньої критики, незгоди з прийнятими рішеннями вищих посадових осіб, виявлення зловживань, уведення громадськості в оману тощо. За цим законом американські громадяни одержали право на ознайомлення з документами про діяльність державних установ, а також із досьє на громадян США, що зберігаються в різних урядових відомствах. Такий закон україн актуальний і для України.

### Висновки

Застосування інституціональної теорії до практики ринкових реформ орієнтує на виокремлення в процесах реструктуризації підприємств питань перетворення та вдосконалення соціально-економічної форми, що є соціальною формою розвитку суспільного виробництва та підприємств. Це перетворення відбувається на основі інституціоналізації виробничих відносин, головною формою якої є розробка та прийняття на законодавчому рівні нових норм, правил, процедур, що відбивають панування нової системи виробничих відносин. Забезпечення ефективності реструктуризації підприємств ринків недосконалої конкуренції, які виступають перш за все у формі відкритих акціонерних товариств, потребує вдосконалення законодавства в ракурсі введення механізмів гарантування схоронності та цільового використання коштів інвесторів, вирішення питань мотивації праці, а також зміни соціально-економічної форми державної влади.

### ЛІТЕРАТУРА:

1. Акімова І. М. Реструктуризация предприятия в промышленности: направления и методы / И. М. Акімова. - Харьков : Бизнес-Информ, 1999. - 282 с.
2. Закон України "Про акціонерні товариства" // Відомості Верховної Ради України. - 2008. - № 50-51. - Ст. 384.
3. Акционерное общество и товарищество с ограниченной ответственностью : сб. зарубежного законодательства / [сост., отв. ред. и автор вступ. статьи В. А. Туманов]. - М. : Издательство БЕК, 1995. - 290 с.
4. Шаблій К. І. Заробітна плата і якісне оновлення виробничої сфери / К. І. Шаблій // Проблеми розвитку ринку праці та політика зайнятості населення в умовах трансформації економіки України : зб. матеріалів між нар. наук.-практ. конф., 20-21 листоп. 2003 р. / Східноукр. нац. ун-т ім. Вол. Даля. - Луганськ, 2003. - С. 137-138.
5. Вареник Н. Украинские вузы готовят... бекиситтеров! / Н. Вареник // Зеркало недели. - 2004. - 18 сентября. - № 37 (512). - С. 14.
6. Новая история стран Европы и Америки: Первый период / Г. Л. Арш и др. ; [под ред. А. В. Адо]. - М. : Высшая шк., 1986. - 623 с.
7. США: организация государственных программ. - М. : Наука, 1980. - 407 с.
8. Шаклеина Т. А. О защите граждан, критикующих государственные учреждения / А. Т. Шаклеина // США: ЭПИ. - 1990. - № 1. - С. 92-95.

Y. Chernyavs'ka

**INSTITUTIONAL FACTORS OF EFFICIENCY INCREASING OF ORGANIZATIONS' RESTRICTING**

This paper examines the important trends of legislation as a condition of effectiveness of restructuring of enterprises of imperfect competitiveness at the modern stage of market reforms.

**Key words:** legislation, enterprise restructuring, socio-economic form of enterprise, market transformation of economy, institutionalization of production relations.

© Є. Чернявська

Надійшла до редакції 20.10.2011

УДК 331.108:330.322.5

**ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК ІНСТРУМЕНТ НАКОПИЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

**ІРИНА ШВЕЦЬ,**

*доктор економічних наук, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці  
Донецького національного технічного університету*

**ОЛЕКСІЙ ЄСЬКОВ,**

*доктор економічних наук, завідувач кафедри економіки підприємства  
Донбаської державної машинобудівної академії, м. Краматорськ*

**ОКСАНА ЗАХАРОВА,**

*кандидат економічних наук, професор кафедри управління персоналом і економіки праці  
Донецького національного технічного університету*

**У статті обґрунтована інноваційна модель фахової підготовки робочої сили, яка створена з метою професіоналізації всіх етапів навчального процесу. Визначено умови формування індивіда як висококваліфікованого та компетентного професіонала.**

**Ключові слова:** інноваційна модель фахової підготовки, робоча сила, інвестиції в людський капітал, вища освіта.

**Постановка проблеми.** Потреба підприємств в інтенсивному початковому інвестуванні коштів у людський капітал на стадіях трудової адаптації та професійного зростання життєвого циклу працівника значною мірою визначається ступенем прогресивності та адаптованості програм підготовки й перепідготовки фахівців на базі навчальних закладів до сучасних вимог ринку праці. Якість підготовки фахівців із високим рівнем професійних знань і навичок, а отже, професійної компетентності, здебільшого формується на етапі отримання першої вищої або професійно-технічної освіти, що є важливим підґрунтям розвитку не лише освітньої системи, але й економіки України в цілому. В умовах зниженого попиту підприємств до залучення молодих фахівців із вищою освітою має бути забезпечений достатній рівень якості їхньої підготовки та можливість швидкого набуття конкурентних переваг як майбутніх професіоналів. Отже, удоско-

налення системи освіти України в напрямі регулювання взаємозв'язків "школа-ВНЗ-підприємство" на основі поєднання навчальної, наукової та практичної діяльності дозволить підвищити ефективність освіти в цілому, що буде гарантувати досягнення окупності інвестованих із різних джерел коштів у людський капітал та дозволить зменшити наслідки ризиків втрати інвестованих коштів.

Підприємство, як основний споживач кваліфікованої робочої сили, повною мірою має можливість як непрямого, так і прямого впливу на процес підготовки та перепідготовки фахівців навчальними закладами. Непрямий вплив є найбільш поширеним в умовах української економіки та полягає в самостійному виборі підприємством одного або декількох навчальних закладів, які за рівнем та напрямом підготовки повною мірою відповідають його вимогам до якості знань та складу навичок і компе-