

УДК 338.20

А. А. ТУРИЛО, д-р екон. наук, доц., А. М. ТУРИЛО, д-р екон. наук, проф.,
Криворізький національний університет

ПРОЦЕСИ КАПІТАЛІЗАЦІЇ, ЗРОСТАННЯ РИНКОВОЇ ВАРТОСТІ ТА ІННОВАТИЗАЦІЇ КОРПОРАЦІЇ В АСПЕКТІ ЗНАЧИМОСТІ І ВПЛИВУ НА НИХ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЧИННИКА (КАПІТАЛУ)

Мета роботи. Удосконалити і розширити зміст категорії «соціально-психологічний капітал» взагалі і безпосередньо на рівні окремого суб'єкта господарювання, зокрема на рівні підприємства. Розкрити значимість і зміст соціально-психологічного капіталу підприємства. Показано вплив соціально-психологічного капіталу на процеси капіталізації та інноватизації підприємства.

Виділено роль психологічного чинника в діяльності суб'єктів підприємницької діяльності. Показано, що в умовах формування нової інноваційно-інтелектуальної економіки існує актуальна потреба у викресленні, дослідженні і комплексному оцінюванні такої категорії як психологічний капітал підприємства.

Представлено в узагальненому виді теоретико-методичні підходи, щодо визначення основних напрямків впливу соціально-психологічного капіталу на економіку підприємства, а саме на рівень його капіталізації, ринкової вартості та економічної ефективності діяльності суб'єкта господарювання.

Методи дослідження: системний, логічний, аналітичний.

Наукова новизна: визначено, що в економічній оцінці діяльності підприємства на сучасному етапі розвитку суспільного виробництва потрібно враховувати роль психологічного капіталу. Удосконалено підходи до розкриття змісту категорії «соціально-психологічний капітал підприємства». Представлено зв'язок соціально-психологічного капіталу підприємства з ключовими виробничо-господарськими процесами, що відбуваються на ньому (процеси капіталізації, зростання ринкової вартості, інноватизації).

Практична значимість. Представлено основні напрямки впливу соціально-психологічного капіталу, що сформувався на підприємстві на певний період часу, на процеси капіталізації, зростання ринкової вартості та інноватизації.

Результати. Представлено теоретико-методичний підхід до розкриття сутності категорії «соціально-психологічний капітал».

Показана особлива і зростаюча роль психологічного чинника в умовах формування нової парадигми соціально-економічного розвитку суспільства та становлення нової економіки, а саме інноваційно-інтелектуальної економіки.

Визначено, що в умовах інноваційної економіки, як інтелект людини-працівника поступово трансформується в інтелектуальний капітал підприємства, так і психологічний чинник в економічній діяльності підприємства поступово перетворюється на його психологічний капітал.

Акцентовано увагу на тому, що психологічний капітал в єдності з соціальним капіталом підприємства є ключовою умовою реалізації його інноваційного і економічного потенціалів, що визначає нові підходи в процесах інвестування діяльності підприємства, а саме пріоритетність інвестицій в соціально-психологічний та інтелектуальний капітал будь-якого суб'єкта підприємництва.

Ключові слова: соціальний капітал, психологічний капітал, підприємство, капіталізація, інноватизація, ринкова вартість.

doi: 10.31721/2306-5451-2018-1-46-181-185

Проблема і її зв'язок з науковими і практичними завданнями. Мінливий і конкурентний розвиток ринкової системи вимагає від суб'єктів господарювання постійного пошуку нових підходів до капіталізації і формування нової ринкової вартості підприємства.

Соціальний і психологічний чинники стають рушійною силою сучасного прогресу. Тому і наука, і практика розуміючи всю актуальність даної проблеми шукають відповідні і ефективні методи її вирішення.

Аналіз досліджень. Динамічна капіталізація і підвищення ринкової вартості підприємства виступають основною вимогою власників підприємства до його вищого корпоративного менеджменту. Саме по таким показникам, в першу чергу, оцінюється діяльність топ-менеджменту корпорації [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 15].

Разом з тим завдання забезпечення динамічності продажу капіталізації підприємства є одним із самих складних серед всіх, що постають перед ним в процесі його існування.

Вирішення такого завдання потребує від корпоративного менеджменту зміни парадигми розвитку підприємства, пошуку нових концепцій в економічних і соціальних сферах життєдіяльності колективу корпорації [9, 11, 12, 14].

Постановка задачі. Актуальність науково-практичної проблеми ефективного управління соціально-психологічним капіталом підприємства і визначила мету даної роботи: удосконалити

зміст даної категорії і визначити напрями впливу соціально-психологічного капіталу на процеси капіталізації, зростання ринкової вартості та інновацізації.

Викладення матеріалу. Розвиток світової економіки, посилення конкурентної боротьби, швидкість розповсюдження інформації, неможливість утаємничити різного роду винаходи і інновації на значний період часу, зростаюче взаємопроникнення господарських зв'язків між суб'єктами підприємницької діяльності, об'єктивне пов'язання підприємствами різних галузей національної економіки свого перспективного розвитку з інноваціями високого рівня, певне зниження капітальної ваги фізичних активів в загальній структурі ресурсів підприємства, достатньо значиме обмеження можливостей регулювання підприємницької діяльності за рахунок ціноутворення (а саме підвищення ціни на товар, послуги, роботи), тенденції до ускладнення внутрішнього господарського механізму та суттєве зростання ролі конкретного працівника в конкурентному розвитку підприємства призвели до появи і функціонування особливих форм капіталу на ньому: інтелектуального капіталу і соціального капіталу (рис. 1).



Рис. 1. Специфічні (особливі) форми капіталу на підприємствах різних галузей господарювання

В закордонній літературі інтелектуальний капітал підприємства у загальному виді визначається як об'єднані разом інтелект, навички та спеціальні знання, а соціальний капітал представляється як один із елементів інтелектуального капіталу і складається він із знань, які отримано завдяки відносинам як всередині організації, так і за її межами.

На рис. 2 представлено західний підхід стосовно складових інтелектуального капіталу.



Рис. 2. Основні складові інтелектуального капіталу

Така позиція закордонних вчених здається нам певним чином дискусійною. Ми маємо свої підходи до змісту і трактування такої категорії, як «соціальний капітал корпорації (фірми, підприємства)». Зрозуміло, що це стосується і категорії «інтелектуальний капітал корпорації (підприємства)», а саме основних складових даного виду капіталу (ІКП).

Інтелектуальний капітал підприємства і соціальний капітал підприємства це різні за своїм змістом капітали, вони мають окремий статус і свої критерії оцінки.

На наш погляд, більш логічно і обґрунтовано використовувати замість поняття «соціальний капітал (СК)» поняття «соціально-психологічний капітал (СПК)».

Соціально-психологічний капітал підприємства (СПКП) - це категорія, яка виокремлює і вказує на два безумовно важливих аспекти в розвитку підприємства: соціальний і психологічний.

Такий вид капіталу виводить із «тіні» в системі менеджменту підприємства і соціально-економічних відносин на ньому питання психології людини-працівника і врахування його в процесі стратегічно-тактичної діяльності підприємства.

Пріоритетами світової науки і економіки стають психо-біологічні технології і така наука як «психонетика» і не враховувати це неможливо.

Людина з сукупністю її інтелектуально-ділових якостей і певною психологією стає в епоху інформаційно-інноваційної економіки абсолютно вирішальним чинником конкурентності і прогресу будь-якої країни, галузі чи корпорації (фірми, підприємства).

Психологічний стан працівника у єдності з соціальною складовою його функціонування на підприємстві формує засадничі умови до можливостей реалізації професійних його здібностей і потенціалу людського капіталу в цілому.

Соціально-психологічний капітал об'єктивно і закономірно більш повно і глибинно відображає, на відміну від соціального капіталу, всю складну сукупність якостей людини-працівника, її індивідуальність та унікальність.

Виокремлене і інтегроване врахування соціального і психологічного чинників – це умова нових можливостей для оцінки їх впливу на кінцеві результати діяльності підприємства. Саме в цьому полягає актуальність і значимість категорії СПКП.

На рис. 3 представлено умови розмежування ІКП і СПКП.



Рис. 3. Умови розмежування інтелектуального і соціально-психологічного капіталів підприємства і виду їх впливу на процеси інноватизації, капіталізації і зростання його ринкової вартості

На наш погляд, головна відмінність між інтелектуальним капіталом підприємства і соціально-психологічним капіталом підприємства пов'язана з відмінністю процесної реалізації і впливу цих двох видів капіталу на формування результатів діяльності підприємства. Інтелектуальний капітал є безпосередньо складовою виробничо-господарського процесу на підприємстві і безпосередньо впливає на проміжні та кінцеві його результати. Соціально-психологічний же капітал, за своїм змістом, пов'язаний з соціальною і морально-психологічною сферою діяльності працівника на підприємстві, а за напрямом свого впливу він орієнтований на сприяння ефективному протіканню виробничо-господарського процесу і реалізації можливостей інтелектуального капіталу на підприємстві.

Розглянемо основні елементи соціально-психологічного капіталу підприємства (СПКП). Вважаємо, що його основну сутність складають: корпоративна культура, економічна культура, моральний клімат, економічний менталітет, психологія і економічна психологія, умови соціальної сфери, загальна повага до працівника як особистості і умови його розвитку в межах підприємства (рис. 4).

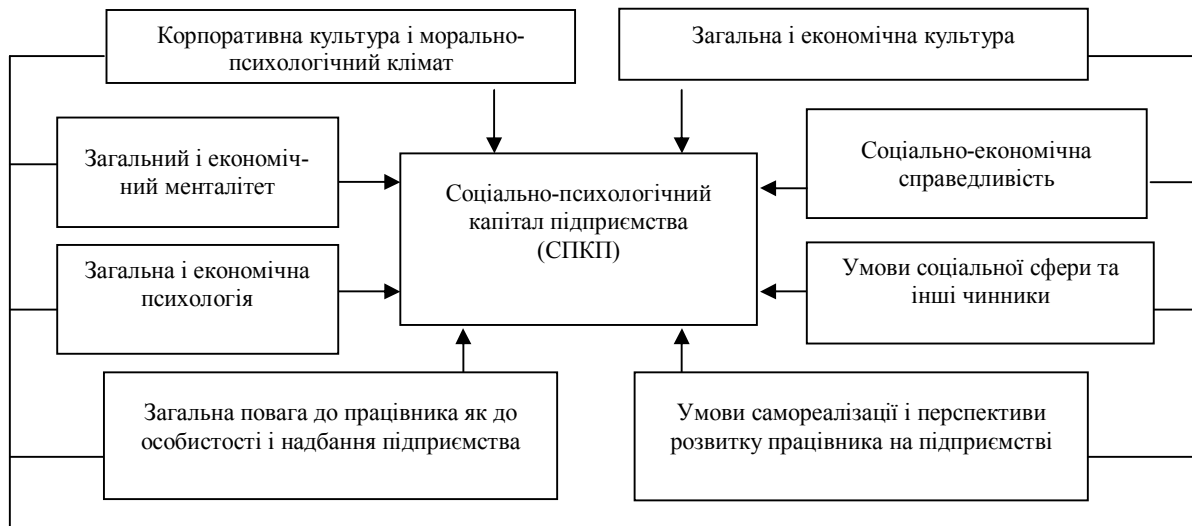


Рис. 4. Основні складові формування соціально-психологічного капіталу на підприємстві

Кожна окрема складова соціально-психологічного капіталу підприємства, що представлена на рис. 4, є важливою і, вони в більшому або меншому ступені пов'язані між собою і саме разом, всі вони, у своїй єдності, утворюють таку вельми важливу для мікрорівня категорію.

Соціальний прогрес, розвиток демократизму, зростання значимості і поваги до людини, і разом з тим жорсткі умови конкуренції визначили об'єктивну необхідність максимального врахування в діяльності і оцінці підприємства соціального і психологічного чинників.

Об'єктивність і нагальність зосередження будь-якої корпорації на цих чинниках визвана тим, що саме в площі соціальних відносин і психології працівника (поряд з інтелектом і знаннями) знаходяться основні перспективні резерви її розвитку. Ось чому в економічній діяльності будь-якого суб'єкта господарювання соціально-психологічний капітал повинен бути визнаний і виведений на своє чільне місце серед основних сформованих пріоритетів його розвитку.

Аналіз світової ситуації показує, що рівень свідомості, самоповаги та самоствердження працівників корпорацій, фірм та підприємств зріс на стільки, що їх соціальні потреби і вимоги, психологічні настанови та психологічне сприйняття реальних процесів економічної дійсності стали стрижнем мотиваційної діяльності колективу різних підприємств по забезпеченню процесів їх інноватизації та капіталізації, важливою умовою заключення змістовно нових колективних договорів та призвели до зростання масштабів і якості соціально-психологічного капіталу на підприємствах і як наслідок до необхідності ґрунтовного його планування та управління.

Узагальнення викладеного в даній роботі матеріалу надає нам можливість представити наступне визначення категорії «соціально-психологічний капітал підприємства».

Соціально-психологічний капітал підприємства – це об'єктивна категорія, що відображає певним чином зміст соціально-економічних відносин на підприємстві, характеризує специфічний (особливий) вид нематеріальних ресурсів, фокусує в собі соціальний і психологічний аспекти діяльності персоналу підприємства у їх синергічній єдності і визначає опосередкований вплив такого капіталу на всі сфери, ефективність і кінцеві результати діяльності підприємства.

Соціально-психологічний капітал підприємства змінює силу свого впливу на економіку підприємства в залежності від рівня створених для його розвитку можливостей і в кінцевому підсумку виступає визначальним чинником розвитку і реалізації потенціалу підприємства.

Таким чином, представлена нами робота підтверджує і розкриває нові можливості в оцінці та перспективному розвитку корпорації (держави, підприємства).

Список літератури

1. Акофф Р. Планирование будущего корпорации / Р. Акофф. – М.: Прогрес, 1985. – 325с.
2. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення / [О.І. Амоша, В.П. Антонюк, А.Ш. Землянкін та ін.]. – Ін-т економіки промисловості НАН України. – Донецьк. 2007. – 328с.
3. Балабанов И.Г. Инновационный менеджмент : учеб. пособ. / И.Г. Балабанов. – СПб.: Питер, 2001. -304 с.
4. Базилевич В.Д. Интеллектуальная собственность: Підручник.-К.:Знання.2008.-441с.

5. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир. 2009. – 860с.
6. Друкер П.Ф. Эффективное управление предприятием : пер. с англ. / П.Ф. Друкер. – М.: Вильянс, 2008. – 224с.
7. Карпищенко А. А. Организационное обеспечение инновационного развития предприятия / А .А. Карпищенко // Маркетинг инноваций и инновации в маркетинге : [монография / под общ. ред. д.э.н., проф. С. М. Ильяшенко]. – М. : ИТД «Университетская книга», 2008. –С. 459 - 464.
8. Кузьмін О.С. Основи менеджменту/ О.С. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К.: Академ. – видав. 2003. – 416 с.
9. Шегда А.В. Менеджмент/ А.В. Шегда. – К.: Знання, 2002. -583 с.
10. Туленков Н.В. Введение в теорию и практику менеджмента: учеб. Пособие/ Н.В. Туленков. – К.: МАУП, 1998. – 314 с.
11. Класика менеджмента: пер. С англ. / Под ред. М. Уорена. – СПб.: Питер, 2001. – 1168 с.
12. Скібіцький О.М. Стратегічний менеджмент / О.М. Скібіцький. – К.: ЦУЛ, 2006. – 312 с.
13. Турило А.М. Менеджмент інноваційного розвитку підприємства / А.М. Турило, А.А. Турило // Вісник КНУ. – Кривий Ріг: КНУ, 2013. - №35. – С. 278–280.
14. Дойль П. Менеджмент: стратегія і тактика / П. Дойль. – СПб.: Питер, 1999. – 560 с.
15. Chandler A. Strategy and structure / A. Chandler. – Cambridge: Mass MIT Press, 1962. – 384p.

Рукопис подано до редакції 10.04.2018

УДК 658.27:331.2

С.В. МАКСИМОВ, О.С. МАКСИМОВА, кандидати економ. наук, доценти
Криворізький національний університет

ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДІВ КОРЕГУВАННЯ ПЕРІОДИЧНОСТІ ТЕХНІЧНОГО ОСЛУГОВУВАННЯ І РЕМОНТІВ КАР'ЄРНИХ САМОСКІДІВ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО УМОВ ЇХ ЕКСПЛУАТАЦІЇ

Мета. Метою даної роботи є розробка методу управління ефективністю роботи ремонтних служб залізничних кар'єрів, що експлуатують великовантажні самоскиди, шляхом гнучкого планування періодичності виконання регламентованих ремонтів на основі контролю витрат на їх виконання та рівня надійності роботи самоскидів.

Методи дослідження. Традиційні прийоми і методи управління не можуть забезпечити досягнення оптимального узгодження величини витрати на їх ремонти та рівня надійності техніки у відповідності з тривалістю міжремонтних періодів при проведенні планових (регламентованих) ремонтів. Сьогодні інтенсивно розвивається і використовується на практиці напрямок статистичної науки, що має назву статистичне управління процесами (SPC). Ця методологія є ефективним засобом управління у системах, що самостійно адаптуються, а також в умовах динамічного розвитку та невизначеності зміни факторів виробництва

Наукова новизна. Актуальним є рішення завдань пов'язаних із моделюванням залежності витрат на проведення планових (регламентованих) ремонтів кар'єрних самоскидів та ліквідацію аварій від тривалості міжремонтного періоду, а також розробка методики розрахунку втрат від простоїв кар'єрних самоскидів з метою їх врахування при оцінці загальних витрат на виконання ремонтних робіт.

Практична значимість. Отримані аналітичні залежності загальних витрат на проведення ремонтів кар'єрних самоскидів від тривалості міжремонтних періодів. Це дозволяє реалізувати механізм контролю за зміною цих витрат і прогнозування тактичних і стратегічних періодів зміни нормативів технічного обслуговування і ремонтів кар'єрних самоскидів. Це дозволяє утримувати розмір витрат на ремонти і технічне обслуговування кар'єрних самоскидів та рівень надійності їх роботи у заданих межах.

Результати. Розроблено метод контролю за тенденцією зміни витрат на ремонт кар'єрних самоскидів та визначені межі попереджувальних зон з метою прийняття тактичних та стратегічних рішень по зміні нормативів проведення технічного обслуговування та ремонту кар'єрних самоскидів.

Ключові слова: нормативи ремонтних робіт, витрати на ремонт, втрати від простоїв, статистичні методи контролю та управління.

doi: 10.31721/2306-5451-2018-1-46-185-191

Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями. Аналіз практики використання нормативів «Положення про технічне обслуговування, діагностування і ремонт кар'єрних автосамоскидів «БЕЛАЗ» та організації роботи ремонтних господарств гірничотранспортних цехів залізничних кар'єрів Кривбасу показав, що в даний час використовуються такі системи їх організації, як проведення регламентованих попереджувальних ремонтів, основаних на використанні усереднених нормативів, та позапланових поточних ремонтів [1, 2]. Причому у Положенні 2004 р. передбачається проведення двох типів регламентованих ремонтів ПР-1 та ПР-2. Перший через 5 тис.мото-годин роботи самоскида, а другий – через 8-10 тис. мото-годин