

психологические качества рабочей силы. Создание эффективного механизма трудовой деятельности предусматривает учет особенностей формирования трудового менталитета в условиях развития рыночной экономики Украины, который включает:

1. Изучение и системный анализ составляющих трудового сознания украинского работника.
2. Учет национальных особенностей трудового менталитета.
3. Учет социально-демографических факторов, которые влияют на формирование трудового менталитета.
4. Внедрение целенаправленной социальной политики, направленной на улучшение демографической ситуации.
5. Развитие концепции трудового воспитания молодежи, предусматривающей формирование ценностных ориентиров, начиная с детского возраста.
6. Использование разнообразного зарубежного научного и практического опыта в области формирования трудового менталитета.

#### Литература.

1. Семикіна М. Аспекти перебудови ментальності працівників у системі мотиваційного менеджменту // Україна: аспекти праці. – 2001.–№ 4 – С.40-46.
2. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. – 2001.–№ 3 – С.3-10.
3. Сердюк О.Ю., Полянская Я.П. Трудовой менталитет в системе мотивационного управления // Вісник Хмельницького національного університету, Т.1.– Хмельницьк, 2003. – С.170-173.
4. Бунтовская Л.Л., Христианович Ю.В. К вопросу о трансформации трудового менталитета рабочих в условиях рыночных отношений // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Сб.научн. тр. в 2 т. – Т.2 / НАН Украины. ИЭП.– Донецк, 2004 – С.204-210.
5. Вебер М. Хозяйственная этика мировых религий. Попытка сравнительного исследования в области социологии религий / Отв. ред. и сост.: Я.М.Бергер и др. – М.: Юрист, 1994 – 702 с.
6. Ключевский В.О. Сочинения. Т.1. – М.: Госполитиздат, 1956. – 420 с.
7. Хайет Г.Л., Еськов А.Л. Управление мотивацией труда и оптимизация его среды / ИЭП НАН Украины. – Донецк, 2000. – 554 с.
8. Статистичний щорічник України за 2005 рік / Держ. ком. стат. України. – К.: Консультант, 2006. – 575 с.
9. Швець І.Б., Чумаченко Е.В. Економічні основи формування засобів на оплату, стимулювання праці та соціальну компенсацію / НАН України. Ін-т економіки пром-сти. – Донецк, 2001. – 240 с.
10. Шелевкова С., Спасенко Ю. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С.9-16.
11. Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала – К.: МАУП, 2001. – 248 с.

Статья поступила в редакцию 21.12.2006

**В.Г. ЩЕРБАК, к.е.н., доцент,**  
*Харківський національний економічний університет*

#### СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ В УПРАВЛІННІ КОНКУРЕНТНИМИ ПЕРЕВАГАМИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ

Необхідність комплексного реформування транспортної галузі, її адаптації до ринкових умов господарювання обумовили необхідність реорганізації системи управління її трудового потенціалу. Тривалість цих процесів та їх успішність в значній мірі залежить від того, наскільки ефективними будуть рішення, що приймаються для досягнення повного обсягу використання існуючих та розвитку потенційних конкурентних переваг кадрового складу транс-

портних підприємств. Сучасний етап економічного розвитку країни обумовлює особливо високі вимоги до професійної компетенції управлінського персоналу.

Для ефективного функціонування галузі в ринкових умовах особливого значення набуває можливість використання соціально-економічного аспекту управління її трудового потенціалу, тобто всіх процесів, що порушуються змі-

© В.Г. Щербак, 2007

нами форми власності, рівня підпорядкування, соціально-економічної політики України. Але на шляху вдосконалення управління персоналом як на окремому підприємстві, так і в соціумі України, не завжди були враховані особливості господарювання в ринкових умовах.

У процесі створення в Україні соціально-орієнтованої ринкової економіки виникають чисельні проблеми, що пов'язані з існуванням на транспортних підприємствах структур і принципів управління старого адміністративно-командного зразку. Тому для підвищення якості процесу реформування цих структур є необхідною розробка та використання науково обгрунтованого підходу визначення соціально-економічного аспекту управління розвитку усієї сукупності конкурентних переваг персоналу транспортної галузі. Створення формалізованої методики оцінки є цілком логічним кроком на шляху розвитку вітчизняного менеджменту транспортних підприємств та повинно ґрунтуватися на загальних напрямках державної соціально-економічної політики.

Підвищенню ефективності управління на транспортних підприємствах було присвячено досить багато розробок вітчизняних вчених, таких як О.О.Бакаєв, М.І.Данько, В.Л. Дикань, О.П.Голиков, М.Ю. Гончаров, В.М. Загорулько, М.І.Котлубай, Ю.Ф. Кулаєв, О.Л. Петрашевський, В.Г. Шинкаренко та ін. [4, с.4-5; 5, с.73-77; 8, с.26-28].

Дослідженню багатогранної проблеми кадрового забезпечення ефективного управління економікою в ринкових умовах присвячені праці Р.Акоффа, І.Ансоффа, М. Аоки, А.Чандлера, Т.Шульца [1, 2, 9]. Їхні роботи стали теоретичною основою для створення адаптаційних моделей управління, визнання специфічності управлінської праці. Значний вклад у розробку методологічних, методичних та прикладних аспектів багатогранної проблеми формування ринкової економіки в Україні за рахунок становлення та розвитку форм і методів державного регулювання, задоволення економічних інтересів учасників, мотивації праці, відтворення робочої сили, ефективного використання трудових ресурсів внесли вітчизняні вчені Д.П.Богиня, А.С. Гальчинський, В.М.Геєць, М.І.Долішній, А.М.Колот та інші [3,с.3-8; 6,с.56-89]. Істотним внеском у дослідження особливостей використання досягнутого кваліфікаційного рівня кадрового складу галузі в ринкових умовах стали праці російських вчених: О.С.Віханського, Б.З.Мільнера, С.К.Мордовіна [7, с.103-108]. Сучасні умови функціонування транспортних підприємств змушують до пошуку нових

форм та методів управління досягнутого кваліфікаційного рівня кадрового складу галузі. Враховуючи стрімкий темп суспільно-економічних змін, необхідно також здійснювати постійне уточнення та доповнення отриманих раніше результатів. Необхідність розробки нового підходу до управління конкурентними перевагами трудового потенціалу транспортної галузі обумовила актуальність роботи, вибір її мети й напрямків дослідження.

Метою дослідження є розробка методичних основ і практичних рекомендацій для оцінки соціально-економічного аспекту в управлінні конкурентними перевагами трудового потенціалу транспортної галузі.

Для досягнення поставленої мети були визначені і вирішені наступні завдання:

- обґрунтування потреби змін в існуючих системах управління транспортних підприємств;
- аналіз існуючих методів оцінки ефективності управління персоналом;
- дослідження та наукове обґрунтування основних соціально-економічних параметрів, що впливають на ефективність використання конкурентних переваг трудового потенціалу транспортної галузі;
- розробка науково обґрунтованої методики оцінки досягнутого рівня розвитку конкурентних переваг трудового потенціалу підприємства з використанням експертно-статистичної інформації.

Сучасний етап розвитку економіки характеризується постійно зростаючим значенням організації і управління. Зростаючі труднощі управління ведуть до збільшення чисельності управлінського персоналу, до якого зараховують усіх службовців, зайнятих процесами переробки економічної інформації. Необхідність оптимізації та оцінки якості управління викликана глибокими змінами в самому економічному розумінні управлінських процесів. Ріст складності, обсягів і швидкості виробничих і економічних процесів привів до відставання розвитку сфери управління в цілому, від розвитку виробництва. Принципи управління національних транспортних підприємств піддалися корінній реконструкції, що обумовлено, перш за все, зміною форми власності, необхідності використання сучасних технологій управління підприємствами в загалі, а також їхньою кадровою складовою, зокрема. Зміна базових принципів управління і підходів до соціально-економічної політики держави відбилосся на ефективності фінансової діяльності транспортних підприємств. Економічні і політичні кризи

відобразились і на соціальному захисті працівників. З 1993 року чисельність працюючих у

транспортній галузі практично не змінилася (табл. 1).

Таблиця 1.

## Чисельність працівників транспорту в Україні

Роки	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Чисельність працівників (тис. чол.)	956,4	657,4	837,2	864,2	889,7	934,2	998,6	1031,2	987,8

Зміна чисельності працівників за останні роки явно незначно, однак перехід до ринкового менеджменту без належного реформування структур управління транспортних підприємств, наприклад, функціонування адміністративно-командної системи прийняття рішень, призвело до зниження економічної ефективності діяльності підприємств. Одну з головних ролей у цій кризі зіграли незадовільні принципи

управління персоналом. Матеріальні наслідки некоректного управління персоналом транспортних підприємств (табл.2) – відсутність соціально-економічної складової – привели до банкрутства ряду транспортних підприємств. Інші підприємства були змушені шукати шлях реформування своїх структур і принципів управління.

Таблиця 2.

## Матеріальні наслідки порушення технологічних процесів на транспортних підприємствах

Роки	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Фінансові втрати (тис. грн.)	1107,6	2015,7	2579,8	2389,2	2173,9	2227,1	2298,7	2007,2	2067,5

Одним із шляхів, які були обрані передовими українськими транспортними підприємствами, став соціально-економічний розвиток систем управління. У цих системах був врахований досвід західних держав. Здійснення державних гарантій стосовно нематеріальних активів стало основою для розвитку сучасних систем управління транспортними підприємствами в Україні (наприклад: аеропорт Бориспіль). Відповідно зросли вкладення в соціальний за-

хист у транспортній галузі (табл.3).

Ці вкладення, разом з певним реформуванням структур управління персоналом і зниженням вертикального ієрархічного тиску на транспортні підприємства створили умови для розвитку сучасних принципів управління і формування сприятливого для персоналу соціально-економічного клімату.

Таблиця 3.

## Вкладення в соціальний захист персоналу транспортних підприємств України

Роки	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Фінансові вкладення (тис. грн.)	56605,0	55005,5	98276,5	120456,5	106594,0	105901,3	151434,3	21434,7	251574,5

Пошук організаційної структури, яка відповідала б сучасним вимогам, є однією з основних цілей для підприємств, що прагнуть економічного росту. Концепція сучасного підходу щодо використання кваліфікаційного рівня кадрового складу транспортної галузі своєю появою зобов'язана трьом основним факторам:

– розвитку атмосфери колективної причетності до загальних результатів завдяки створенню самокерованих команд як засобу підвищення продуктивності праці;

– підвищенню загальної продуктивності в більшій мері за рахунок управління процесами, чим функціями;

– оперативному обміну достовірною інформацією, яка формує інтеграцію всіх елементів організації.

В основі управління персоналом підприємства повинні лежати напрямки соціального розвитку суспільства (соціуму) держави. Особливо це стосується національних підприємств, тому що Україна будує соціально-орієнтовану

ринкову економіку. Соціальний розвиток суспільства, у свою чергу, прямо залежить від рівня задоволеності потреб його членів. Якщо буде задовольнятися мінімальний і звичайний рівень потреб, який відповідає критерію соціальної справедливості, то розвиток управління піде еволюційним шляхом. Для забезпечення високої ефективності управління персоналом транспортних підприємств можна використовувати ряд можливостей, наданих діями відділів кадрів, паблік рилейшнс, внутрішнього менеджменту.

Зростаючий динамізм соціально-політичних, економічних, науково-технічних, ідеологічних і інших змін, наукове вивчення соціальних змін у колективах набуло винятково важливе, часто глобальне, значення. Для підвищення ефективності діючих чи впровадження нових структур і принципів управління досягнутим рівнем та розвитком майбутніх конкурентних переваг трудового потенціалу транспортної галузі необхідно вивчити “верхні” і “нижчі” ланки управління, вивчити вплив минулого і майбутнього. Автор вважає, що без вивчення соціальних змін, які впливають на ефективність систем управління, без прогнозування перспектив їхнього розвитку неможливо науково обґрунтувати розвиток систем управління підприємствами, розробити і прийняти ефективні управлінські рішення.

Для проведення дослідження досягнутого рівня використання конкурентних переваг кадрового складу було проведено опитування на ряді транспортних підприємств України. В анкетуванні взяли участь 524 чоловіка – працівника транспортної сфери. Дослідження торкнулося всіх рівнів управління від вищого керівництва підприємств до рядових працівників. Це дозволило оцінити систему управління з всіх ієрархічних точок зору. Наявність в анкеті ряду контрольних питань і проведення додаткових індивідуальних опитувань дає можливість стверджувати, що дане дослідження має високий ступінь вірогідності. На основі отриманих даних був зроблений попередній відбір вхідних параметрів з використанням додаткового експертного вивчення. Як показала практика, попередній набір вхідних параметрів буває надмірно великим, і це породжує значні обчислювальні та інтерпретаційні труднощі. Тому до проведення відповідного статистичного обстеження об'єктів потрібно зробити ретельний аналіз щодо відбору невеликого числа найбільш інформативних, з погляду їхнього впливу на досліджувану вихідну якість, вхідних параметрів. Для дослідження реальних соціально-еконо-

мічних систем при використанні методів прикладного багатомірного статистичного аналізу, зв'язаних з оптимізаційним підходом необхідно проаналізувати набір параметрів, які характеризують їх “поводження”, стан, умови і якість (ефективність) їхнього функціонування. Автор вважає, що з цього погляду зручно виділити наступні чотири типи параметрів (ознак), що описують управління персоналом:

$X_t = (x_t(1), \dots, x_t(p))$  – вектор описових параметрів, що характеризують об'єктивні, у тому числі нормативні функціонування досліджуваної системи в момент часу  $t$ . У даному випадку вектор являє собою характеристики діяльності ієрархічної структури підприємства і потоків інформації (обсяг, інформативна насиченість), які нею генеруються, деякі зведення про стан і ефективність планування діяльності підприємства;

$U_t = (u_t(1), \dots, u_t(l))$  – вектор частково керованих (регульованих) ознак, які можна інтерпретувати як екзогенні. Вектор представляє керуючі параметри і складається з характеристик управлінської діяльності на підприємстві, організаційної структури, чисельності працівників по окремих функціях управління, системи стимулювання й інших подібних показників, що узагальнено називають соціально-економічною справедливістю системи;

$Y_t = (y_t(1), \dots, y_t(m))$  – вектор поведінкових ознак, що характеризують поведінження системи в основних окремих аспектах її функціонування (ендогенні змінні). У даному випадку цей вектор складається з різних характеристик ефективності діяльності підприємства, таких, як питома ефективність економічної діяльності і дієвість прийнятих управлінських рішень і проведених заходів;

$\Phi_t = (\varphi_t(1), \dots, \varphi_t(N))$  – вектор критеріальних ознак, що може бути інтерпретований як цільова вектор-функція, що задає спосіб виміру ступеня соціально-економічної ефективності функціонування управління. Він призначений для виміру єдиного інтегрального показника ефективності роботи підприємства і будується за допомогою експертно-статистичного методу.

Якщо кожна з критеріальних ознак може бути обчислена на підставі доступної інформації, то використовуючи вище перераховані змінні, можна сформулювати загальну задачу оптимального планування і управління досліджуваною соціально-економічною системою, якою є персонал підприємства.

Експертно-статистична обробка цієї ін-

формації дозволила одержати набір вхідних параметрів (табл.4) для розрахунку цільової функції оцінки, що характеризує соціально-

економічну ефективність управління конкурентними перевагами кадрового складу транспортних підприємств.

Таблиця 4.

Дані, які описують діяльність підприємства (вхідні параметри) і піддані їх впливу напрямки оптимізації

Вхідні параметри	Прибуток від діяльності підприємства	Кількість успішно проведених заходів	Кількість усіх проведених заходів	Прогнозна кількість заходів	Прогнозний розмір фонду ЗП
Напрямки оптимізації	1,2,3	2,3,4	2,3,4	2,3	1,3,4
Вхідні параметри	Фактичний розмір фонду заробітної плати	Кількість конфліктів у колективі	Відсоток працівників, які отримують премії	Відсоток працівників, які не отримують премії	Число працівників у відділі
Напрямки оптимізації	1,2,3,4	1,4	1,4	1,4	1,4
Вхідні параметри	Плинність кадрів	Середня заробітна плата	Число ієрархічних рівнів (при узгодженні)	Кількість працівників, які мають фахову освіту	Кількість працівників, які підвищують рівень кваліфікації
Напрямки оптимізації	2,4	1,4	2,4	1,2,4	2,4

Проведений аналіз дозволив сформулювати напрямки соціально-економічної оптимізації управління конкурентними перевагами кадрового складу транспортних підприємств:

- 1) ефективність економічної діяльності відділу за певний період часу;
- 2) дієвість прийнятих рішень и проведених заходів;
- 3) вірогідність прогнозу діяльності відділу по кількості заходів та витрати фонду заробітної плати;
- 4) соціально-економічна справедливність управління персоналом підприємства;
- 5) ієрархічна керованість, з урахуванням обсягів інформації по рівням управління.

Результати рішення системи рівнянь щодо оптимізації системи управління конкурентними перевагами трудового потенціалу досліджуваних транспортних підприємств наведені в табл.5.

Кожне підприємство має певний потенціал управління. Цей потенціал формується не тільки сьогодні, але і несе на собі відбиток минулих тенденцій управління. Наявність орієнтованих у майбутнє довгострокових стратегій також впливає на розвиток управління підприємством, однак тут існує і зворотний зв'язок – некоректне управління здатне загальмувати до-

сягнення далеких цілей. Сучасному керівнику необхідно мати можливість співвіднести ефективність управління різних груп, відділів, департаментів і окремих працівників підприємства, порівнюючи їхню роботу в різні періоди часу. Визначення слабких сфер і ланок в ієрархічній структурі підприємства дозволить поступово, в необхідному ступені, вносити корективи в загальну структуру, відслідковувати джерело проблем і локалізувати його. Тому для оцінки соціально-економічної ефективності управління персоналом існує необхідність у простій для використання методикі.

Формулювання загальної оптимізаційної задачі може бути представлено у виді:

$$\int_0^T M j_t(Y_t(U_t)) w_t dt \rightarrow \max$$

де:  $T$  – часовий інтервал;  $M$  – знак операції усереднення (математичного сподівання);  $w_t$  – значення функції, яка визначає порівняльну важливість оптимізаційних вимог;  $Y_t$  – цільова функція.

Таблиця 5.

**Числові значення вагових коефіцієнтів при вхідних параметрах цільової функції**

Вхідні параметри	Прибуток від діяльності підприємства	Кількість успішно проведених заходів	Кількість усіх проведених заходів	Прогнозна кількість заходів	Прогнозний розмір фонду ЗП
Ваговий коефіцієнт	-403,29	123,25	-32,1	160,53	21,37
Вхідні параметри	Фактичний розмір фонду заробітної плати	Кількість конфліктів у колективі	Відсоток працівників, які отримують премії	Відсоток працівників, які не отримують премії	Число працівників у відділі
Ваговий коефіцієнт	5,6	134,4	153,8	151,7	-94,37
Вхідні параметри	Плинність кадрів	Середня заробітна плата	Число ієрархічних рівнів (при узгодженні)	Кількість працівників, які мають фахову освіту	Кількість працівників, які підвищують рівень кваліфікації
Ваговий коефіцієнт	-275,5	-2,03	98,18	22,79	-192,7

Застосування багатовимірного експертно-статистичного аналізу дозволяє обробляти значні масиви соціально-економічної інформації. Цей метод дає можливість описати й оцінити соціально-економічну ефективність управління персоналом з урахуванням ряду якісних показників. Знання цільової функції дозволяє в даному випадку:

а) робити формалізовану оцінку системи управління підприємства, ґрунтуючись на знанні окремих, малосумісних у звичайних умовах показників, що характеризують ефективність його діяльності;

б) будувати плани реформування системи управління, особливу увагу приділяючи удосконаленню тих компонентів, що ввійшли в цільову функцію з відносно великими вагами і, отже, за рахунок яких можна домогтися найбільш істотної якісної зміни.

Висновки. Вирішення проблем соціально-економічної оцінки досягнутого рівня використання та розвитку наявних конкурентних переваг кадрового складу транспортних підприємств можливо за рахунок застосування формалізованих процедур прийняття рішень. Це підтверджується підвищенням ефективності діяльності підприємств при використанні додаткових зовнішніх інформаційних джерел. Науково обґрунтовані фактори, що формують управління персоналом, напрямки оптимізації з урахуванням економічної ефективності, ієрархічної керованості, соціальної справедливості, вірогідності прогнозування, дієвості прийнятих

рішень і проведених заходів. Проведення формалізованої оцінки управління конкурентними перевагами трудового потенціалу підприємств транспортної галузі дозволяє швидко і якісно виявити підлягаючи реформуванню ланки ієрархічної структури, провести порівняльний аналіз декількох варіантів реформування і вибрати оптимальні зміни в структурі та принципах управління.

**Література.**

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб.: Изд. "Питер", 1999. – 416 с.
2. Аоки М. Японская экономика. Информация, мотивация и маркетинг. – М.: Изд. "Экономика", 1991. – 232 с.
3. Богиня Д. П. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект // Україна: аспекти праці. – 2005. – №1. – С. 3-8.
4. Голиков О.П. Украина в мировой транспортной системе // Вісник економіки транспорту і промисловості: Збірник наукових праць – Харьков: УкрГАЗТ, 2006. – № 14. – С.4-5.
5. Дикань В.Л., Єлагіна О.М. Формування інноваційних транспортних систем // Вісник економіки транспорту і промисловості: Збірник наукових праць – Харьков: УкрГАЗТ, 2003. – № 4. – С.73-77.
6. Геєць В.М. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку. Монографія. – К.: Інститут економіки та прогнозування,

Фенікс, 2003. – 1008 с.

7. Виханский О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Изд. "Экономика", 1996. – 273 с.

8. Шинкаренко В.Г. Управление единой транспортной системой Украины // Вісник економіки транспорту і промисловості: Збірник

наукових праць – Харьков: УкрГАЗТ, 2003. – № 14. – С.26-28.

9. Schultz T. Investment in Human Capital // The American Economic Review. March 1961, №1.

Статья поступила в редакцию 16.02.2007

**Т.А. СТЕПАНОВА, к.э.н., доцент,**

**А.С. КВИЛИНСКИЙ,**

*Донецкий национальный технический университет*

### АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УКРАИНЕ

Развитие каждой страны определяет уровень занятости и участия трудоспособных граждан этой страны в становлении и функционировании национальной экономики. Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что именно малый бизнес позволяет быстро и эффективно реагировать на изменение конъюнктуры рынка, осваивать новые виды продукции, внедрять различные новшества, решать проблемы социальной стабильности, занятости, обеспечения уровня доходов работников и т.д.

В современных условиях хозяйствования одной из причин отставания Украины является недостаточное внимание, уделяемое функционированию и развитию предприятий малого бизнеса, хотя его поддержка и становление были определены среди приоритетов государственной политики развития предпринимательства. Отсутствие четких установок государства в отношении стратегических направлений развития малого бизнеса в настоящий момент времени является одной из основных проблем эффективного функционирования украинской экономики. Как показывает практика, в Украине малое предпринимательство не играет той стратегической роли в национальной экономике, какая ему отводится в развитых странах. А малый бизнес – это рабочие места, диверсификация экономики и, главное, создание, укрепление и расширение среднего класса, а значит – обеспечение социально-экономической стабильности в стране.

Актуальность развития малого предпринимательства неоднократно подчеркивалась учеными и специалистами, исследовавшими различные аспекты функционирования и развития малого бизнеса. Так, эти вопросы нашли отражение в работах В.И. Ляшенко [1], А.В. Сидорова [2], П.В. Егорова [3], А. Виноградар-

ской [4], трудах зарубежных ученых, в частности, Джозефа Стиглица [5]. В.И. Ляшенко широко освещает правовые аспекты, воздействующие на развитие малого предпринимательства. П.В. Егоров акцентирует внимание на финансовых механизмах поддержки и развития малого предпринимательства. Экономист с мировым именем, лауреат Нобелевской премии, Д. Стиглиц видит проблему развития малого бизнеса в странах с развивающейся рыночной экономикой в том, что правительство этих стран имеет упрощенное понимание сути государственной поддержки малого предпринимательства. Однако каждый исследователь рассматривал отдельные аспекты развития и становления малого предпринимательства, не затрагивая при этом системных проблем, которые сформировались вследствие отсутствия действенных инструментов государственного регулирования данной сферы деятельности, а также слабого действия рыночных механизмов, стимулирующих деловую активность малого бизнеса.

Вместе с тем, несмотря на недостаточное правовое урегулирование данной сферы предпринимательских интересов, следует отметить, что в Украине наблюдается устойчивая тенденция увеличения количества субъектов малого предпринимательства [6, 315], деятельностью которых необходимо эффективно управлять, используя при этом как прямое регулирование, так и косвенное – через рыночные механизмы. При этом необходимо ориентировать малые предприятия на достижение тех целей национальной экономики, которые не в состоянии обеспечить крупный и средний бизнес.

Целью настоящей статьи является обос-

© Т.А. Степанова, А.С. Квилинский, 2007