

чітко виокремити з джерел фінансування власні та залучені ресурси, у складі яких визначено власні кошти, інструменти інвестування та інститути фінансування.

Запропоновано схему взаємозв'язку системи управління інвестиційною діяльністю рекреаційних об'єктів, що включає: аналіз інвестиційного ринку, формування інвестиційного портфеля, коректування і зміну портфеля. Розроблений механізм дозволяє підвищити якість прийнятих рішень по формуванню стратегії фінансового забезпечення інвестиційної діяльності туристичних підприємств за рахунок підвищення швидкості реакції системи на зміни інвестиційного середовища виходячи з наявних можливостей фінансування процесу формування інвестиційного потенціалу.

1. Бернстайн Л. Анализ финансовой отчетности. Теория, практика и интерпретация / Пер. с англ. – М., 1996. – 624 с.

2. Благуи І. С., Гнатюк Т. М., Сисак Л. І. Модель оптимізації короткотермінових інвестиційних проєктів // Економіст. – 2000. – № 7–8. – С. 51–53.

3. Бланк И.А. Инвестиционный менеджмент. – К.: Ольга-Н, Ника-Центр, 2001. – 448 с.

4. Гнатюк Т.М. Формування системи інвестиційного забезпечення туристично-рекреаційного комплексу

регіону // Материалы Всеукраинской межвузовской научно-практической конференции „Проблемы устойчивого регионального развития в условиях рыночной экономики”. – Сімферополь., 2004. – С. 58–60.

5. Голов С. Концепції амортизації та їх вплив на облік і управління в сучасних умовах // Бухгалтерський облік і аудит. – 2004. – № 8. – С 9–15.

6. Житий П. Концепція формування амортизаційної політики в умовах ринкової економіки // Бухгалтерський облік і аудит. – 2004. – № 3. – С 13–17.

7. Пархоменко В. Облік амортизації // Бухгалтерський облік і аудит. – 2003. – № 6. – С. 21–22.

8. Чумаченко М. Амортизаційні відрахування – суттєве джерело фінансування інвестицій підприємства // Бухгалтерський облік і аудит. – 2004. – № 8. – С 6–8.

9. Чумаченко М. Ще раз про амортизацію як важливе джерело інвестиційної діяльності підприємства // Бухгалтерський облік і аудит. – 2004. – № 11. – С. 3–7.

10. Івано-Франківськ. Україна. Світ. 2004 р. – Статистичний збірник. Івано-Франківськ, 2005 р. – 499 с.

11. Моделирование производственно-инвестиционной деятельности фирмы: Учеб пособие / Под ред. Проф. Виноградова Г. В. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 319 с. .

In the article the mechanism of process control of forming of investment potential of tourist enterprises is explored. The basic concepts of organization of the financial providing of enterprises of tourist sphere are systematized. Technology of the flexible system of management by investment activity of tourist enterprises is exposed.

Ковенська О.А.

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕКРЕАЦІЙНИХ ЗОН УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ДЕРЖАВНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

Стаття присвячена проблемі формування трудового потенціалу рекреаційних зон України. Запропонована схема формування та розвитку трудового потенціалу рекреаційної зони. Обґрунтовано систему заходів по створенню центру формування та розвитку трудового потенціалу, розроблено основні напрями удосконалення механізму формування трудового потенціалу рекреаційної зони в контексті державної інноваційної політики.

Ключові слова: рекреаційна зона, спеціальна економічна зона „Курортполіс Трускавець”, валеологічні інноваційні структури, центр формування та розвитку трудового потенціалу.

І. Вступ. Переведення економіки України на інноваційну модель розвитку потребує

формування та розвитку нових якостей людських ресурсів, піднесення їх духовно-інформаційної мобільності, цілеспрямованого формування інтелекту нації. На сьогодні Україна має реальний досвід створення інноваційної інфраструктури виробництва лише на прикладі створення та функціонування технопарків. На думку фахівців цей досвід є досить перспективним з точки зору створення державної інноваційної політики. В цих умовах особливої актуальності набуває проблема удосконалення форм і методів роботи спеціальних економічних зон, а також механізму формування їх якісного трудового потенціалу, посилення його мотиваційної складової та підпорядкованості інноваційній моделі.

Багато відомих науковців присвятили свої праці проблемі формування трудових ре-

сурсів в умовах спеціальних економічних зон. У 2002 році вийшло нове видання навчального посібника “Вільні економічні зони” під редакцією І.Ю.Сіваченка, Н.О.Кухарської, М.А.Левицького, в якому висвітлено основні проблеми економіки і організації створення ВЕЗ, визначені регіональні передумови розвитку спільного підприємництва в Україні [1, с.198-200]. Глибокий аналіз сучасного стану рекреаційного потенціалу Львівської області провели В.Кравців, Б.Матолич, О.Гулич та В.Полюга [2, с.134-143].

Особливо актуальною постає проблема розробки та реалізації інноваційних моделей розвитку рекреаційних зон України. Проте успішне вирішення даної проблеми потребує розробки найбільш раціональної моделі. Щодо інноваційної діяльності в рекреаційних зонах України, то розробкою такої моделі займається, зокрема спільна кафедра інноватики Міністерства освіти та науки України та Національної академії наук України, котра включена в структуру Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Розроблені кафедрою теоретико-методологічні та методичні основи організаційного моделювання валеологічних інноваційних структур покладені в основу побудови СЕЗ „Курортполіс Трускавець” [3, с.128; 4, с.59-123].

II. Постановка завдання. На підставі критичного аналізу функціонування СЕЗ “Курортполіс Трускавець” та економічної оцінки трудового потенціалу даної території, аналізу існуючого досвіду, в роботі поставлено завдання по удосконаленню механізму формування трудового потенціалу в рекреаційних зонах.

III. Результати. Розгорнутий аналіз інноваційної діяльності СЕЗ „Курортполіс Трускавець” за період його функціонування (2000-2005 рр.) показав, що вона має певні позитивні результати та вагомі перспективи свого розвитку [5, с.12]. Поряд з цим можна окреслити і основні недоліки інноваційного розвитку СЕЗ „Курортполіс Трускавець” та рекреаційних зон України загалом. Перш за все вони полягають у відриві науки від господарської практики; відсутності механізмів об’єктивної оцінки ефективності державних науково-технічних програм; переважному фінансуванні організацій, а не пріоритетних напрямів наукової діяльності; спонтанному

ініціюванні інновацій; низькому рівні опрацюванні бізнес-планів; недосконалості законодавчої бази в частині стимулювання інноваційної діяльності; відсутності механізмів комерціалізації результатів завершених науково-технічних розробок; недостатньому розвитку малого й середнього інноваційного підприємництва. Безперечно, що все це негативно впливає не лише на інноваційну діяльність, а й на формування інноваційно налаштованого трудового потенціалу. Адже тут існує тісний взаємозв’язок, який не вимагає доведення. Для успішного вирішення даної проблеми нами розроблено інноваційну модель рекреаційної системи, основні складові якої тісно узгоджені з формуванням та розвитком її трудового потенціалу (Рис.1.)

Головними структуроутворюючими блоками рекреаційної системи є валеологічні інноваційні структури, центри формування та розвитку трудового потенціалу, підприємства (установи, організації), науково-технічний потенціал та інноваційна інфраструктура. Розглянемо докладніше їх функції, особливості та напрями розвитку.

Назва валеологічні інноваційні центри (ВІЦ) походить від валеології – науки про здоров’я. Основу їх організаційної структури управління становить „інноваційний” тип структур, орієнтований на нововведення [6, с.452]. Тому діяльність цих центрів повинна бути зорієнтована на постійну розробку, реалізацію і впровадження сучасних наукоємних технологій щодо рекреації, лікування і реабілітації на основі виключно природних профілактичних і відновлюваних засобів.

Ми вважаємо, що основними завданнями ВІЦ мають бути:

- освоєння базиснорекреаційних ресурсів для формування оздоровчих установ ВІЦ, санаторно-курортних закладів, закладів відпочинку і туризму;
- удосконалення методів і форм збалансованого надання оздоровчих послуг;
- поліпшення забезпечення профілактично-відновлюваними засобами;
- удосконалення матеріально-технічного забезпечення, розвитку матеріальної бази;
- удосконалення системи заходів щодо здорового способу життя, розвитку закладів фізичної культури і спорту;
- удосконалення структури організації й управління ВІЦ;

– розширення науково-дослідницької діяльності з питань профілактики, збереження та відновлення здоров'я населення [4, с. 34].

Розвиток ВІЦ здійснюється на основі досягнень науково-технічного прогресу в системі охорони здоров'я як складової частини її комплексного економічного і соціального розвитку.

Головні завдання центру формування та розвитку трудового потенціалу рекреаційної зони полягають у формуванні та розвитку трудового потенціалу рекреаційних зон, координації дії закладів освіти, підприємств, установ, організацій, місцевих органів влади, інших державних структур, ВІЦ щодо підвищення професійного та науково-технічного рівня трудового потенціалу, постійного моніторингу інноваційного розвитку трудового потенціалу. Для виділення функцій даного центру ми пропонуємо схему управління процесом формування та розвитку трудового потенціалу рекреаційної зони (Рис. 2).

Безперечно, що головна роль у формуванні трудового потенціалу рекреаційної зони належить центру формування та розвитку трудового потенціалу, однак це не звільняє від управління даним процесом господарюючі суб'єкти (в т.ч. домогосподарства), заклади освіти та органи місцевого управління.

Розподіл видів та напрямків діяльності по управлінню формуванням та розвитком трудового потенціалу рекреаційної зони між суб'єктами господарювання дозволяє встановити чіткі межі відповідальності та виключити дублювання конкретних дій. Співробітництво на основі договорів між закладами освіти, органами виконавчої влади та господарюючими суб'єктами безперечно буде сприяти вирішенню проблем забезпечення рекреаційної зони працівниками необхідної кваліфікації та кількості.

Інноваційний характер Центру формування та розвитку трудового потенціалу рекреаційної зони проявляється в наданні тривалої та всебічної підтримки конкретних фізичних осіб щодо розвитку їх професіоналізму та просуванні по кар'єрі. Важливо відмітити, що при цьому задовольняються інтереси:

а) роботодавців – у формуванні якісно нового, творчо активного трудового потенціалу працівників;

б) освітніх структур – у широкому впровадженні сучасних навчальних технологій викладачами и тим самим розвитку їх професіоналізму;

в) держави – у реалізації стратегічного завдання щодо розвитку людського фактора.

На нашу думку, на сьогодні вирішення проблем формування трудового потенціалу рекреаційної зони слід здійснювати в контексті розвитку його прогресивних рис, радикального підвищення якості, поліпшення громадянських, моральних та інших соціальних позицій. Власне тому ми вважали за необхідне конкретизувати напрямки управління процесом формування трудового потенціалу на різних ієрархічних рівнях.

На рівні закладів освіти це:

– підготовка спеціалістів та робітників (зобов'язати державні та рекомендувати приватним навчальним закладам вносити корективи в плани випуску фахівців відповідно до зміни кон'юнктури ринку праці);

– перепідготовка та перекваліфікація кадрів з орієнтацією її на потреби господарських структур рекреаційної зони;

На рівні господарюючих суб'єктів:

– формування та інноваційний розвиток трудового потенціалу;

– використання трудового потенціалу;

– організація ефективної оплати праці.

На рівні органів місцевого управління:

– сприяння у підготовці спеціалістів для потреб рекреаційної зони;

– організація профорієнтаційної роботи молоді згідно з перспективними потребами ринку праці;

– розвиток самозайнятості;

– організація оплачуваних суспільних робіт;

– збереження економічних та створення нових продуктивних робочих місць на діючих підприємствах;

– сприяння зайнятості населення;

– регулювання міграційних процесів;

– підтримка і розвиток малого та середнього підприємництва.

Головним завданням науково-технічного потенціалу, як третього основного структуроутворюючого блоку інноваційної системи рекреаційної зони, є комерційна реалізація науково-технічних досягнень. Як показує світовий досвід, маючи сильні науково-дослідні підрозділи, компанія може випере-

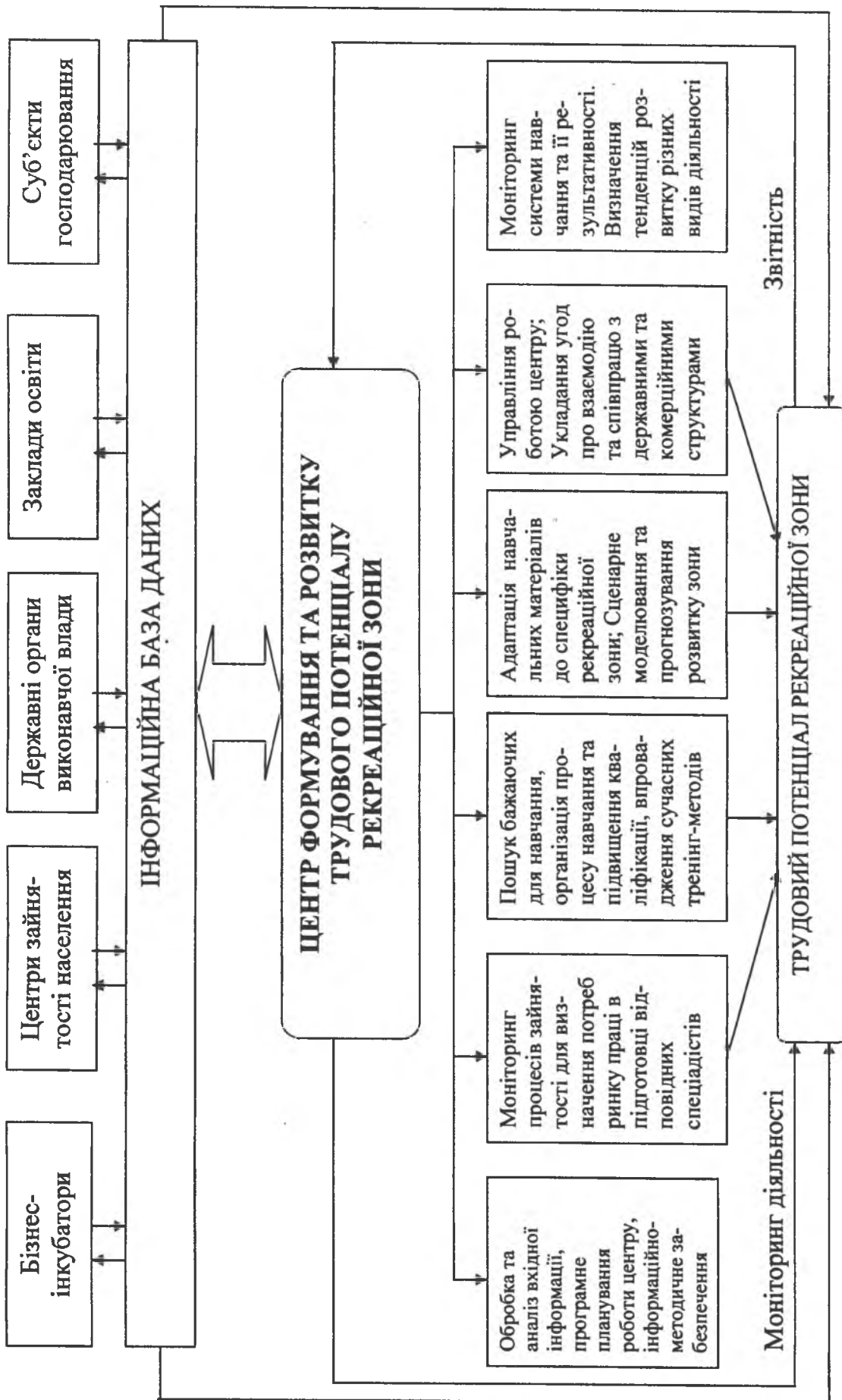


Рис. 2. Схема управління процесом формування та розвитку трудового потенціалу рекреаційної зони

дити конкурентів у перетворенні результатів наукової діяльності у нововведення, тобто впровадження в практику і тим самим створити основи довгострокової своєї конкурентоспроможності. В Україні на сучасному етапі у провідних державних університетах є великий науковий потенціал, проводяться серйозні наукові дослідження. Однак університетська наука поступається корпоративній за розмірами фінансування і можливостями впровадження своїх розробок у промислове виробництво [7, с.36].

В умовах обмеженості внутрішніх фінансових ресурсів розв'язання проблеми забезпечення достатнього фінансування науково-технічної та інноваційної діяльності вимагає пошуку перспективних його джерел, серед яких – залучення банківського кредитування; активізація участі в цій справі приватного сектора; використання заощаджень населення. При цьому найперспективнішим напрямом є ефективне залучення корпоративного сектора економіки з відповідними державними гарантіями фінансового забезпечення науково-технічної та інноваційної діяльності.

Формування та функціонування рекреаційної інноваційної системи неможливе без інноваційної інфраструктури, яка забезпечує інноваційну сферу всіма видами послуг, а також взаємодію елементів інноваційного процесу, сприяє дифузії інновацій в усі сфери економіки. Збільшення кількості об'єктів інфраструктури інноваційної підприємницької діяльності є важливим напрямом вирішення не лише проблеми ресурсного забезпечення малого інноваційного підприємства, а й формування та розвитку трудового потенціалу рекреаційної зони.

Враховуючи вищевикладене, ми пропонуємо нову схему формування та розвитку трудового потенціалу рекреаційної зони, яка відповідає умовам етапу економічного зростання і зорієнтована на досягнення високого рівня якості робочої сили (Рис. 3).

IV. Висновки. Запропонована нами інноваційна модель рекреаційної системи України (Рис.1) вимагає значної державної підтримки. Для застосування даної інноваційної моделі на практиці потрібні значні інвестиції, а це вимагає створення привабливого інвестиційного клімату. Перш за все слід

удосконалити нормативно-правову базу, яка б забезпечувала надійні гарантії прав його учасникам. Власне тому для поступового переходу до інноваційної моделі розвитку рекреаційної системи України необхідно в першу чергу вирішити проблему державного регулювання інноваційної діяльності рекреаційної сфери. Для цього необхідно:

- підвищити рівень фінансування фундаментальної і прикладної науки;

- створити відомчі інноваційні фонди рекреаційних зон, які будуть формуватись не тільки за рахунок бюджетних коштів, а й внесків підприємств і спонсорів;

- поширити практику прямого державного фінансування інноваційних інвестицій, причому фінансувати тільки ті проекти, ефективність яких можна оцінити і проконтролювати;

- стимулювати розвиток технопарків, технополісів, курортполісів як джерела науково-технічного та інноваційного підприємництва;

- реформувати систему управління науково-технічною та інноваційною діяльністю, створивши єдиний моніторинговий орган із певними повноваженнями;

- розвивати інфраструктуру інноваційної діяльності рекреаційних зон;

- застосовувати практику надання інноваційним підприємствам середньострокових кредитів зі знижкою кредитної ставки та паралельним відшкодуванням банкам різниці ціни за рахунок держбюджету;

- забезпечити прямий науково-технічний зв'язок рекреаційних підприємств з університетами та науковими центрами;

- забезпечити підготовку спеціалістів по інноваційному менеджменту, а також підтримку на конкурсній основі науково-технічних та інноваційних проектів;

- створити умови для закріплення молоді в сфері науки та технологій, включаючи підготовку молодих спеціалістів по пріоритетних напрямках розвитку технологій і техніки;

- завершити створення нормативно-правової бази, необхідної для залучення об'єктів інтелектуальної власності до процесу впровадження інновацій.

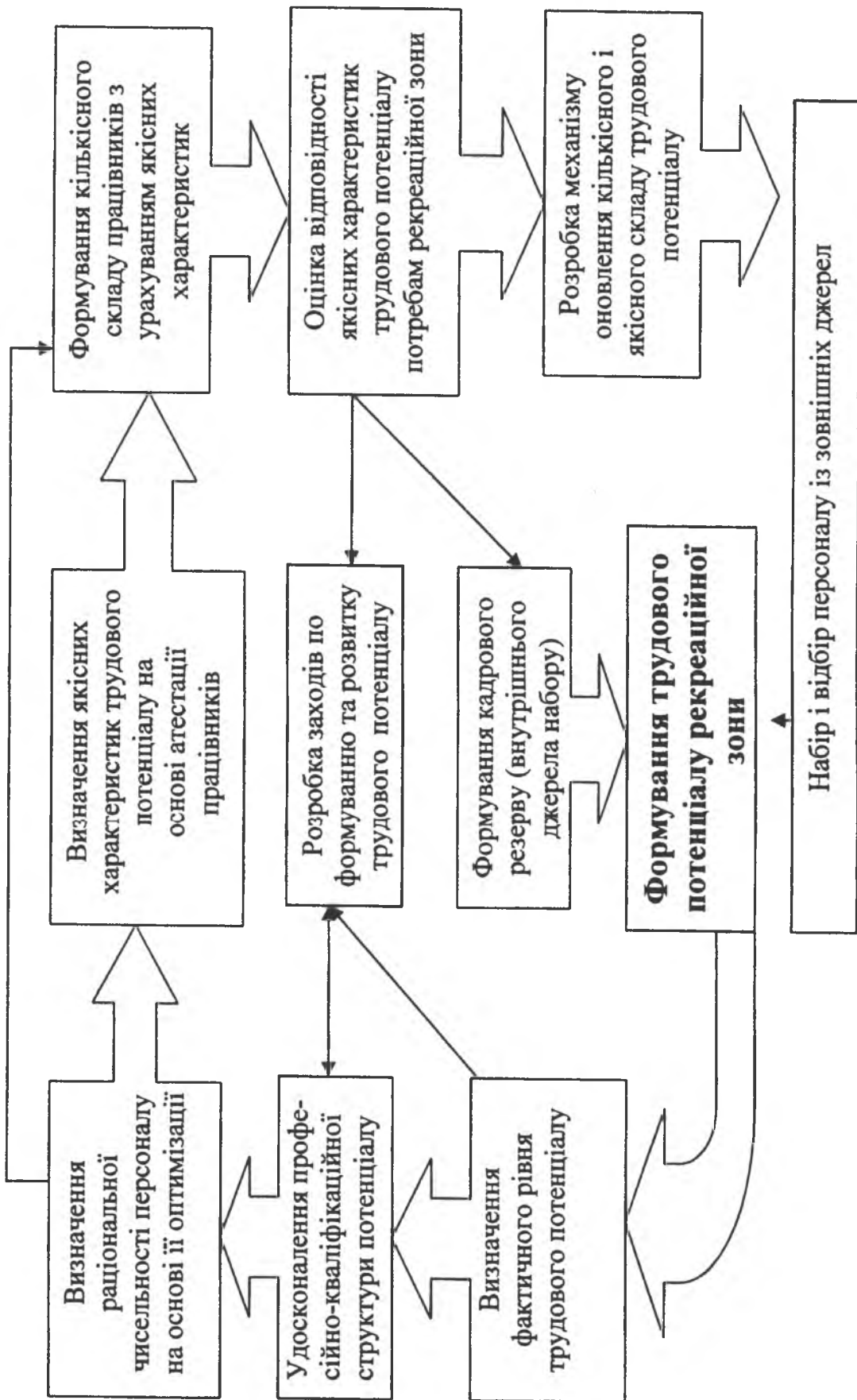


Рис. 3. Схема формування та розвитку трудового потенціалу рекреаційної зони

1. Сіваченко І.Ю., Кухарська Н.О., Левицький М.А. Вільні економічні зони. Навчальний посібник. – К.: Дакор, 2002. – 480 с.
2. Концепція розвитку санаторно-курортної сфери, туризму і відпочинку у Львівській області. – Львів, 2002. – 43 с.
3. Одрехівський М.В. Інноваційна модель розвитку агломерації „Дрогобич – Борислав – Стебник – Трускавець – Східниця” // Регіональна економіка – 2002. – № 4. – С. 128–134.
4. Одрехівський М.В. Валеологічні інноваційні центри: економічні проблеми створення та функціонування. – Львів: Світ. – 1997. – 189 с.
5. Інформація про стан функціонування СЕЗ “Курортполіс Трускавець” станом на 1.01.2006 р. – Трускавець, 2005. – 12 с.

6. Соловійов В.П. Інноваційна діяльність як системний процес в конкурентній економіці. – К.: Фенікс. – 2004. – 560 с.

7. Федулова Л., Пауцта М., Розвиток національної інноваційної системи України // Економіка України – 2005. – № 4. – с. 35–47.

The article is devoted to a problem of formation labour potential of recreation regions of Ukraine. Here is a scheme of formation and development of labour potential of recreation regions. Settled down the system of creation the centre of formation and development labour potential, making the main trends of development the mechanism of labour potential, formation in recreation region in the contest of state innovation police.

Устенко А.О., Малинка О.Я.

КОНЦЕПЦІЯ СТРАТЕГІЧНИХ КАРТ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Дана публікація аналізує концепцію стратегічних карт як альтернативного методу оцінки ефективності діяльності організації і пропонує модель оцінки на основі розуміння організації як складного механізму, складові якого не можуть функціонувати окремо. Стаття розглядає окремі підсистеми організаційної діяльності і показники, за допомогою яких можна дати оцінку ефективності цієї діяльності.

Ключові слова: система, підсистема, стратегічна карта, економічна ефективність, аналіз, стратегія, інновації.

I. Вступ. Управління підприємством як узагальнююча функція підприємницької діяльності спрямоване на забезпечення ефективного господарювання, а, отже, отримання належних результатів його фінансово-господарської діяльності. На основі висновків про те, наскільки ефективною є діяльність підприємства чи організації на даний момент, готуються і приймаються рішення про вибір стратегії на майбутнє. Для того, щоб оцінити ефективність ведення бізнесу підприємства чи організації, зазвичай визначають, чи виправдовує себе вибрана спрямованість підприємства; чи рентабельно воно функціонує; чи достатньою є продуктивність чинників виробництва, які використовує дане підприємство; якою є компетентність

менеджерів й ефективність управління на даному підприємстві; чи повністю виправдані очікування і задоволені потреби його споживачів тощо. Загалом вважається, що місія окремих підрозділів компанії полягає у тому, щоб генерувати прибуток і забезпечувати достатню прибутковість на вкладений капітал. Однак на сьогодні поняття стратегічного планування значно розширилося і включає планування інвестицій до інтелектуального капіталу компанії, встановлення системних відносин зі споживачами і створення сучасних інформаційних систем. Велика частина цієї роботи здійснюється за межами центральних офісів компанії. Виникла реальна небезпека того, що прагнення до одержання прибутку зараз і негайно перешкодить компанії ухвалити правильні рішення на довгострокову перспективу.

Розглянемо, яким чином можна вдосконалити систему традиційних фінансових показників для приведення їх у відповідність із більш важливими для розвитку компанії цілями. Для цього представимо загальну модель функціонування організації як складної системи і проаналізуємо концепцію стратегічних карт як альтернативний підхід до оцінки ефективності її діяльності.

II. Постановка завдання. Проблема забезпечення ефективності діяльності організації, питання розвитку підприємства, його діагностики і вибору правильної стратегії ціка-