

З іншого боку, зацікавленість підприємства в результатах своєї діяльності створює передумови для скорочення зайвої чисельності працівників, що робить вплив на динаміку трудового потенціалу підприємства.

Нині використовують традиційну функціональну структуру управління персоналом. З урахуванням переваг і недоліків цієї структури при розробці кадрової політики на перспективу можна сформулювати ряд принципових положень, що підвищують їх ефективність: базовими блоками структури управління для розробки кадрової політики мають бути цільові групи фахівців і команди, а не функціональні відділи; необхідно орієнтуватися на мінімальне число рівнів управління і широку зону контролю; кожен працівник повинен нести відповідальність і мати можливості для прояву ініціативи.

Найважливішою складовою частиною системи управління персоналом стає скоординована у рамках організації структура оплати праці і винагороди за результати праці. Проте нині обґрунтованого взаємозв'язку між працею працівників і соціальним розвитком немає. Відсутність ефективних сучасних методик оцінки праці, формальний підхід до цієї діяльності приводять до суттєвих негативних наслідків.

Література:

1. Кейлер В.А. Экономика предприятия. М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2013. 132 с.
2. Коробов М.Я. Финансово-экономический анализ деятельности предприятий. К.: «Знания», 2012. 377 с.
3. Бойчик І.М., Харів П.С., Хопчан М.І. Економіка підприємства. Львів: Сполом, 2011. 530 с.
4. Лившиц А.Я. Введение в рыночную экономику. М.: Основа, 2012. 335 с.
5. Суша Г.З. Экономика предприятия: учебное пособие. М.: Новое знание, 2014. 383 с.

ОПОРТУНІЗМ ЯК НЕВІД'ЄМНИЙ ЕЛЕМЕНТ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Чуб В.О.

*Науковий керівник: Попадинець О.В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Одним з головних дослідників явища опортунізму є О. Уільсон, який вважає, що використання опортунізму, наприклад, у формі штучно створюваної інформаційної асиметрії між сторонами, особливо між особою, яка дає доручення і особою, його виконують, або утиск слабшого, за договором, партнера, є звичайною поведінкою і обґрунтовує необхідність використання запобіжних заходів.

Вплив людського фактора на трансакційні витрати і форми укладення договорів слід розглядати невід'ємно від факторів середовища і факторів безпосередньо угод (частота, невизначеність і специфічність активів). До факторів середовища відносяться політико – правові умови, число потенційних учасників угоди і їх знання (інформація). Невизначені умови і невелика кількість учасників з нерівномірним розподілом інформації впливають на зростання витрат [1, С. 206].

О. Ульямсон розрізняє дві форми опортуністичного поведінки.

1. Моральний ризик – він виникає коли в договорі одна сторона покладається на іншу, а отримання інформації про поведінку останньої вимагає великих витрат або взагалі є неможливим. Найпоширеніший різновид опортуністичного поведінки такого типу – ухиляння. Її суть у фактичному невиконанні своїх зобов'язань при повному використанні передбачених прав. Ще Ф. Тейлор зазначав, що навряд чи можна знайти працівника, який би не намагався визначити, як мало і повільно може він працювати, не викликаючи при цьому у роботодавця сумнівів і підозр. До ухиляння відносяться і періодичне покидання робочого місця з метою сторонніх справ та ін. Особливі умови для ухиляння створюються коли працює група людей і результати кожного важко визначити. Наприклад, досить складно виділити особисту участь кожного працівника в сукупному результаті діяльності всього заводу або великого установи. У цих випадках доводиться визначати продуктивність працівників не за результатами їх діяльності, а за витратами, і ці показники часто є хибними. Якщо особистий внесок кожного учасника в загальний результат складно виміряти, то його винагорода фактично не буде залежати від дійсної ефективності праці. Тому виникають негативні стимули, що сприяють ухилянням.

У приватних фірмах і урядових установах створюються спеціальні структури, покликані здійснювати контроль за поведінкою агентів, виявляти випадки опортунізму, накладати покарання, штрафи та ін. Мінімізація витрат опортуністичної поведінки є головною ціллю більшості управлінського апарату установи.

2. Вимагання – як друга форма опортунізму, що пов'язана зі специфічністю активів, коли у власників унікальних ресурсів виникає можливість для шантажу інших учасників у вигляді загрози виходу з угоди. Навіть коли «вимагання» залишається тільки можливістю, воно завжди є пов'язаним з реальними втратами. Найрадикальніша форма захисту від вимагання – це перетворення взаємозалежних (інтерспецифічних) ресурсів в спільне майно, інтеграція власності у вигляді єдиної для всіх членів команди сукупності прав.

Серед структурних елементів опортунізму можливо виокремити наступні:

1. Розбіжність інтересів учасників. Оскільки економічний агент здійснює господарську діяльність переслідуючи власні інтереси, то при їх збігу у контрагентів, проблема опортуністичного поведінки сторін не виникає. Можливість недобросовісної поведінки учасників з'являється при розбіжності їх інтересів.

2. Асиметрія інформації – це інформаційні переваги однієї зі сторін, що провокують можливість її опортуністичного поведінки щодо іншої сторони.

3. Прихований характер недобросовісної поведінки у формі маніпулювання асиметричною інформацією – опортуніст прагне приховати характер своєї діяльності.

4. Збиток контрагента – внаслідок опортунізму одна зі сторін збільшує свою вигоду в односторонньому порядку і тим самим зменшує корисність іншого учасника (трансакційний вииграш одного внаслідок трансакційних втрат іншого).

5. Навмисність дій – суб'єкт опортунізму добре усвідомлює сутність власних дій і свідомо використовує ситуацію, що склалася, для власної мети.

Таким чином, опортунізм є навмисним прихованням дій економічного агента, заснованим на використанні інформаційних переваг і спрямованим на досягнення особистих переваг шкодячи при цьому іншим учасникам.

Література:

1. Нельсон Р., Уинтер С. Эволюционная теория экономических изменений. М.: Дело, 2002. 536 с.

2. Анализ экономических систем: основные понятия теории хозяйственного порядка и политической экономии. Под общ. ред. А. Шюллера и Х. Крюссельберга; Пер с нем. М.: ЗАО «Издательство Экономика», 2006. 338 с.

3. Данько М. Методологічні особливості оцінки рівні трансакційних витрат у науково-інноваційній сфері. *Економіка і прогнозування*. 2004. С. 86-97.

ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ АВТОМОБІЛЕБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ

Щеклеїна А.О.

Науковий керівник: Шевченко І.Ю., к.е.н, доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Складність умов, у яких функціонує автомобілебудування України в посткризовий період, змушує державу здійснювати заходи з підтримки вітчизняних автовиробників.

Уперше на необхідність державного стимулювання розвитку автомобільної промисловості в Україні зазначалося ще в передкризовому 2004 році з прийняттям Закону України «Про розвиток автомобільної промисловості України», який був спрямований на «... ефективне використання виробничого, науково-технічного та експортного потенціалу вітчизняного автомобілебудування, яке визначається як пріоритетна галузь економіки України; створення сприятливих умов для залучення інвестицій, у тому числі іноземних, а також забезпечення економічних інтересів держави в нарощуванні обсягів виробництва українських підприємств і приведення національного