

УДК 331.522.4:656.2

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРИЙОМІВ АНАЛІЗУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Чебанова О.П., здобувач (УкрДАЗТ)

Систематизовані погляди на проблеми оцінювання соціально-економічного розвитку підприємства, запропоновано підходи до аналізу ефективності використання соціально-економічного потенціалу підприємств залізничного комплексу з використанням зведеного випереджаючого індикатора.

Ключові слова: соціально-економічний потенціал, оцінювання, індикатор.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими та практичними завданнями. Сучасні проблеми стабілізації економіки підпорядковують діяльність усіх ланок національного господарства соціальній компоненті розвитку і виводять на розуміння того, що економіка досягла таких масштабів і рівня, за яких опікування лише нею без реалізації в достатній мірі соціальної функції призводить до втрати здібності суб'єктів господарювання не тільки до зростання та підвищення своєї ефективності, а й до звичайного відтворення.

Складності та суперечності реалізації в українському просторі соціально - економічних процесів настільки динамічні, що ряд питань як теоретичного, так і методичного характеру потребує переосмислення й нового тлумачення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням взаємовпливу економічних і соціальних явищ у суспільстві приділяється достатньо уваги як зарубіжними, так і вітчизняними дослідниками. Цю проблематику багато дослідників розглядають через формування і розвиток соціальних і економічних інтересів, які обумовлюються наявністю потенційних ресурсів і можливостей на макро-, мезо- і мікро-рівнях економіки держави. В Україні проблеми соціально-економічного розвитку знайшли відображення в працях відомих українських вчених В.Д. Базилевича [1], О.О.Беляєва, А. С.Белело [2,3], Д.П. Богині [4], А. В. Гальчинського [5], В.М. Гейця [6], О.Г. Головної [7], В.О. Грішкіна [8], Н.М. Десвої [9], В. С. Єременка [10], Ю.К.Зайцева [11], А.М. Колот [12], Е. М. Лібанової [13], А.А.Чухна [14] та інших.

З позицій впливу соціуму на економічний розвиток, на стимулювання глобалізаційних процесів досліджує вказану проблематику Е.М. Лібанова, А. М. Колот. Взаємозв'язок регіональних соціально-економічних процесів вивчають С. І.Дорогунцов, Ю. К. Заяць, Ю. І.Пітюренко [15]. Важливим аспектом є розв'язання соціальних проблем безпосередньо на мікроекономічному рівні, який досліджували в контексті організації господарської діяльності А.О. Колений, О.С.Кузьмін, в контексті інноваційних впливів на соціальний розвиток підприємств

вивчають В. М.Гєєць, А.А.Чухно. Питанням моделювання вибору стратегій соціально - економічного розвитку підприємств присвячені праці В.С. Єременка, Ж. О.Шульги [16] та ін.

Певним поступом на шляху формування соціальної держави України є розвиток її залізничного комплексу. Ефективна діяльність залізничного транспорту, як важливої складовою господарської інфраструктури держави, стає запорукою позитивних змін в соціально - економічних відносинах в Україні, що виявляються у збільшенні конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників та мобільності населення, зменшенні негативного екологічного впливу на навколишнє середовище та забезпеченні надходжень у бюджет за рахунок збільшення доходів від надання послуг з перевезень та ін.

Економічна криза, що триває в Україні негативно позначається на функціонування підприємств залізничного комплексу, приводячи до скорочення обсягів перевезень, погіршення фінансового стану підприємств, подальшого старіння виробничих фондів, погіршення режиму і умов оплати праці персоналу, а як наслідок, на рівень соціально - економічного потенціалу галузі.

Вагомий внесок у дослідження галузевих особливостей соціально - економічного розвитку підприємств залізничного транспорту внесли науковці: Ю. С. Бараш [17], М.І.Данько, В. Л. Дикань, О. Г. Дейнека [18], Г. М. Кірка [19], Ю.М. Цветов, М.В. Макаренко [20], Л. О. Позднякова [21], Г.Д. Ейтутіс [22] та ін.

Проте у вітчизняній науці системна методологічна основа соціально - економічного потенціалу підприємств залізничного комплексу, стратегії активізації його використання вимагають подальшого розвитку у зв'язку зі світовими тенденціями в соціалізації економіки.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми і формулювання цілей статті. Складність проблем формування і розвитку соціально-економічного потенціалу (далі – СЕП) залізничного комплексу багато в чому обумовлена відсутністю комплексного інструментарію його вимірювання і управління ним, що посилюється

недостатнім освоєнням нових технологій, старінням науково-виробничої бази, а також згортанням соціальної інфраструктури і відсутність соціальних програм на місто-утворюючих залізничних підприємствах.

Разом з тим не дістали належного висвітлення принципово важливі питання комплексного дослідження теоретичних засад соціально - економічного розвитку залізничного комплексу; недостатньо розкрито особливості впливу соціальних чинників на економічні процеси в галузі. Відчувається нагальна потреба діагностики стану та визначення шляхів розвитку соціально - економічного потенціалу залізничної галузі, що гарантує отримання комплексного результату для народногосподарського комплексу України. Вимагає вдосконалення існуюча державна політика регулювання та підтримки вітчизняного транспортно-логістичного комплексу України. Рівень розвитку соціально - економічного потенціалу залізничного транспорту України не забезпечує його адаптивність до змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Ці обставини визначили вибір теми статті, її логіку і структуру.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Ефективність соціально - економічного розвитку підприємства правомірно розглядати як складовий елемент загальної ефективності суспільного виробництва.

Нині немає єдиного підходу до проблеми виміру соціально - економічного розвитку підприємства, проте його найчастіше пов'язують з ефективністю роботи персоналу [2,3,4]. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності персоналу тісно пов'язаний з виробничим процесом і його кінцевими результатами, соціальним станом суспільства, економічним розвитком підприємств та ін. Аналіз наукових концепцій, що сформовані вище згаданими авторами, дозволив виділити три підходи в доборі показників для оцінки ефективності соціального розвитку підприємства.

Прибічники першого підходу [1,5,8,9,12] вважають, що персонал організації є сукупним суспільним працівником, що безпосередньо впливає на виробництво, тому кінцеві результати виробництва повинні служити критеріями ефективності персоналу. За такі критерії приймаються чисельні значення кінцевих результатів роботи підприємства за період (рік, квартал, місяць). Для підприємств окремої залізниці, як юридичної особи, такими показниками слід обрати: валовий прибуток; чистий прибуток; собівартість перевезень; рівень рентабельності (відношення прибутку до собівартості); обсяг товарної продукції; обсяг реалізованої продукції (виручка); дохід організації (валовий, чистий); культура виробництва; якість послуг (відсоток перевезень без претензійної роботи); прибуток на капітал; коефіцієнт економічної

ефективності; термін окупності капітальних витрат.

Прибічники іншого підходу [3,6,7,10], що ставити на перший план ефективність роботи персоналу, вважають, що критеріальні показники повинні відбивати результативність, якість і складність живої праці або трудової діяльності. У цю сукупність включають: продуктивність праці (виробіток на 1 працівника); темпи зростання продуктивності праці і заробітної плати; питому вагу заробітної плати в собівартості продукції; загальний фонд оплати праці; відсоток виконання виробничих норм; втрати робочого часу (цілоденні і внутрішні); якість праці робітників (відсутність випадків порушення галузевих інструкцій, порядку ведення документації, вимог трудової дисципліни, положень посадових обов'язків, регламенту переговорів, тощо); фондоозброєність праці; трудомісткість продукції; коефіцієнти складності робіт і праці; рівень виробничого травматизму; загальна чисельність персоналу.

Прибічники третього підходу [2,4,11,13,17,21], вважають, що ефективність соціально - економічного розвитку значною мірою визначається організацією роботи персоналу, мотивацією праці, соціально-психологічним кліматом в колективі, тобто більше залежить від форм і методів роботи з персоналом. В якості критеріїв ефективності роботи персоналу пропонуються такі показники: плинність кадрів; рівень кваліфікації; рівень трудової і виконавчої дисципліни; професійно-кваліфікаційна структура персоналу; співвідношення робітників і службовців; використання фонду робочого часу; соціальна структура персоналу (до якого соціального прошарку відносять себе самі працівники); питома вага порушників трудової дисципліни; випадки нанесення працівниками матеріальної шкоди підприємству; рівномірність завантаження персоналу; якість відповідальності персоналу (випадки несвоєчасного виконання виробничих завдань); витрати діяльності, що припадають на 1 працівника; витрати на адміністративно-управлінські цілі; рівень загальногосподарських витрат; виконання плану соціального розвитку; соціально - психологічний клімат в колективі (випадки конфліктів в колективі), тощо.

Отже, кожний з зазначених підходів до оцінювання соціального розвитку спирається на сукупність показників, більшість з яких поєднана між собою певними причино-наслідковими зв'язками економічного походження, та, відповідно, можуть бути розглянуті, як три моделі взаємовпливу факторів соціально-економічного розвитку підприємства.

В залежності від моделі, за обраної сукупністю показників можна скласти «профіль експертної оцінки соціального розвитку підприємства». Узагальнення результатів експертної оцінки виконується по десяти групах показників: виробничі

та галузеві особливості роботи підприємства, оцінка використання і рівня розвитку людського капіталу, соціально-психологічні характеристики колективу, задоволеність персоналу працею, організаційні характеристики трудової діяльності, соціальна політика підприємства, задоволеність працівників матеріальним і моральним заохоченням, діагностика компетентності керівництва, корпоративна культура, система атестації персоналу. По кожній з приведених груп показників було встановлено межу максимальних балів (від 75 до 100), визначено їх експертні оцінки в балах і отримано підсумкові значення (у % до максимальних).

При опитуванні слухачів факультету підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів УкрДАЗТ за результатами аналізу виявлено низку проблем, які не дозволяють вважати підприємства залізничного комплексу соціально благополучними.

Характеризуючи особливості роботи в галузі, опитувані відмітили, що, незважаючи на популярність і престижність залізничної галузі, рівень матеріального заохочення і програм соціального розвитку, що пропонується працівникам, недостатній.

Розвиток людського потенціалу в основному відбувається на вищих рівнях управління залізничним комплексом і часом за рахунок власних коштів співробітника. Порівняно високо було оцінено вплив на соціальний розвиток підприємств якості керівництва.

Працівники підприємств як керівники, так і підлегли, відмічають важливість таких аспектів, як здатність підтримувати доброзичливі стосунки з членами колективу, особливо з керівництвом, що дозволяє підтримувати нормальні умови роботи і просуватися по службі. Задоволеність персоналу працею охарактеризована як низька. Існуючий рівень заробітної плати багатьох не влаштовує.

Спостерігається невдоволення працівників умовами праці, які часом є важкими і шкідливими. Програми поліпшення умов праці та відпочинку працівників фінансуються недостатньо. Безумовно, на підприємствах галузі приділяється увага питанням поліпшення умов праці та заробітної плати, проте їх вирішення знаходиться на рівні мінімально необхідного для підтримання працездатності. Соціальна політика залізничного комплексу оцінена працівниками на невисокому рівні. Не передбачається організації підтримувальних і розвиваючих соціальних заходів. Співробітники підприємства не вважають існуючу систему оцінки праці персоналу об'єктивною і прийнятною, такою, що забезпечує стимулювання і мотивацію персоналу до підвищення результативності діяльності підприємства.

Характеризуючи показники з праці і соціального розвитку підприємств залізничного комплексу, необхідно відмітити, що вони

знаходяться на достатньо високому рівні по відношенню до інших учасників ринку праці.

Слід зазначити, що виважене, планомірне і поступове спрямування коштів на розвиток соціальної сфери сприятиме збільшенню продуктивності праці, задоволенню працівників власною працею, колективом і підприємством в цілому. Безумовно, не можна не враховувати той факт, що не всі вкладені в соціальну сферу кошти обернуться для підприємства стовідсотковою гарантією збільшення показників результативності діяльності. Проте в сучасних умовах існування кожний керівник підприємства повинен усвідомлювати свою роль в становленні процвітаючого суспільства і сприяти розвитку і добробуту кожного громадянина країни. Як це вже довели і активно впроваджують на практиці керівники компаній розвинених країн світу [5].

Проведене дослідження теоретичних, методичних і організаційних аспектів аналізу соціально-економічного потенціалу залізничних підприємств дозволило зробити такі висновки:

- розвиток соціальної ринкової економіки передбачає наявність адекватних методичних підходів до аналізу ефективності використання соціально-економічного потенціалу організацій. Відсутність методичних підходів до аналізу СЕП підприємства стримує можливості підвищення ефективності використання соціально-економічного потенціалу залізничного комплексу й забезпечення через це, соціальної динаміки української економіки;

- вивчення і аналіз організаційно-економічних особливостей функціонування залізничного комплексу на різних стадіях життєвого циклу підприємств, визначили наступні підходи до аналізу ефективності використання соціально-економічного потенціалу в динаміці розвитку підприємства: а) підприємство являє собою форму взаємодії ресурсів для створення певного виду продуктів і/або послуг, але визначається не тільки наявними у нього ресурсами-здібностями (внутрішньою складовою потенціалу), а й можливостями-результатами (зовнішньою складовою потенціалу), які реалізуються в господарській діяльності з метою забезпечення конкурентоспроможності галузі, що дозволяє визначити напрямки соціально-економічного розвитку;

б) соціально-економічний потенціал є багаторівневою системою, що включає структурні складові, згруповані з урахуванням ступеня впливу на результати діяльності підприємства. До структурних складових першого рівня відносяться: ринковий, ресурсний та інноваційний потенціали; другий рівень утворює маркетинговий, конкурентний, інформаційний, кадровий (людський), виробничо-технологічний, фінансовий, інвестиційний, екологічний, містоутворюючий і науковий потенціали; в) результативність і

ефективність використання СЕП є основними індикаторами його розвитку.

Логіка побудови концептуальних основ оцінки СЕП заснована на методичних прийомах і особливостях аналізу, що дозволяють використовувати одну з трьох моделей сукупностей показників наданих вище, з урахуванням особливостей складових СЕП залізничного комплексу і вимог, що вони ставлять до методики аналізу.

- враховуючи необхідність задіяти для оцінювання СЕП підприємства широкі сукупності абсолютних та відносних показників, що характеризують рівень соціально-економічного розвитку підприємства, доцільно зосередитися на розробці методики інтегральної оцінки потенціалу;

- оцінка по показниках фінансової і статистичної звітності, як характеристика минулого стану підприємства, не розкриває картину майбутніх проблем і завдань. Авторське бачення призначення оцінювання стану СЕП підприємства розкривається саме в методиці прогнозного аналізу розвитку потенціалу, що підвищує якість управлінських рішень;

- потреба в інтегральній оцінці СЕП і спрямованість методики оцінки на прогнозування розвитку потенціалу призводить до необхідності побудови «зведеного випереджаючого індикатора» розвитку СЕП.

Вперше, система сукупних випереджаючих індикаторів була розроблена європейською Organisation for economic cooperation and development (OECD) [25,26] для аналізу ділового циклу з метою забезпечення економічних аналітиків ранніми сигналами поворотних моментів в економічній діяльності, для правильної оцінки поточної економічної ситуації. Система отримала назву CLI (Composite Leading Indicators).

Урахування при прийнятті рішень зведеного випереджаючого індикатора (далі ЗВІ) зменшує ризик "помилкових сигналів", що притаманно окремим індикаторам через випадкові коливання, які не відповідають пізнішим подіям в економічній динаміці.

На макrorівні, набір індикаторів для кожної країни визначається окремо. Для країн пострадянського простору в ЗВІ включені: індекс промислового виробництва, попит на інвестиції, замовлення на нове будівництво, зовнішньоторговий обіг, співвідношення імпорту та експорту, ціна на енергоносії, грошова маса в обігу і фондовий індекс [23]. Аналіз випереджаючих індикаторів розвитку національної економіки надає дуже важливу інформацію для господарюючих суб'єктів. Оскільки існує взаємозалежність циклів розвитку різних рівнів економіки, то слід чекати, що загальний спад економіки країни викличе спад в діяльності підприємств. Тому падіння випереджаючого

індикатора є першим сигналом для господарюючих суб'єктів щодо можливої кризи, що насувається. У цьому проявляється зв'язок макроекономічного аналізу динаміки з аналізом циклічних коливань в розвитку СЕП окремих господарюючих суб'єктів.

Слід зауважити, що на рівні окремих підприємств ідея формування зведеного випереджаючого індикатора до теперішнього часу не обговорюється, хоча підприємствам властиві такі ж коливання ділової активності, як і економіці в цілому. Інформація, яку надає ЗВІ, може виявитися дуже своєчасною для ухвалення управлінських рішень в запобіганні негативним коливанням в господарській діяльності підприємства.

Відмітимо відразу, що будь-яке підприємство має індивідуальні специфічні особливості, розвиток будь-якого підприємства представляє багатофакторний і багатокомпонентний процес і те, що може бути властивим одному підприємству, може бути невластивим іншому. Тому звідний випереджаючий показник необхідно будувати індивідуально для кожного підприємства. З часом, коли накопичиться досвід побудови ЗВІ значної кількості підприємств галузі, можна буде зробити деякі узагальнення і запропонувати значення галузевих випереджаючих індикаторів.

Початковою інформацією для побудови ЗВІ є динамічні ряди показників. Методика розробки зведеного випереджаючого індикатора включає декілька етапів [23]:

- аналіз динамічних рядів індексів темпів зростання показників з метою виявлення довгострокових тенденції в їх розвитку з використанням ковзаючої середньої і центрування даних;

- обчислення відхилень від тенденції;

- коригування ряду усуненням аномальних сплесків;

- ідентифікація поворотних моментів в розвитку показника;

- класифікація показників на тихий, що випереджають, співпадають і такі, що запізнюються;

- виділення складових показників зведеного випереджаючого індикатора ($X_{1i}, X_{2i}, \dots, X_{pi}$);

- формування зведеного випереджаючого індикатора.

Для формування ЗВІ усім складовим показникам необхідно присвоїти ваги. Цього можна досягти за допомогою експертних оцінок, або, якщо показники є рівнозначними присвоїти кожному показнику одну і ту ж вагу (з розрахунку, що сума вагів дорівнює одиниці).

Значення ЗВІ на відповідну дату t можна відобразити такою моделлю:

$$ЗВІ_t = \sum_i X_{i,t} W_i$$

де: $X_{i,t}$ – значення складового показника на

відповідну дату t ; W_i – вага, що присвоєна показнику експертами.

Аналіз динаміки показників діяльності дозволяє отримати інформацію про відповідність коливальних рухів цих показників, руху індексу показника, який обрано за такий, що характеризує соціально-економічний результат діяльності підприємства (для залізничного транспорту – це наприклад, обсяг підправлення вантажів залізницею або доходні надходження від перевезень). Так, вивчення показників пілотного підприємства виявило, що індекси запасів, рентабельності і власних оборотних коштів є показниками, які в своїх коливаннях запізняються, оскільки максимальне і мінімальне значення цих показників відбулися пізніше, ніж максимальне і мінімальне значення індексу надходжень від перевезень. Іншу закономірність виявили індекси внутрігосподарських розрахунків, кредиторської заборгованості, поточної ліквідності, оборотності грошових коштів. Ці показники були визначені, такими що в своїх змінах випереджають зміни доходів від перевезень. Відрізняються вони тільки періодом випередження. Чим раніше показник відреагує на майбутню зміну індексу надходжень від перевезень, тим більша його цінність для формування зведеного випереджаючого індикатора.

В процесі дослідження пілотного підприємства, було виділено показники, які можуть увійти до ЗВІ розвитку СЕП цього підприємства: індекс заборгованості по внутрішнім розрахункам; індекс кредиторської заборгованості; індекс поточної ліквідності; індекс оборотності грошових коштів; індекс зростання продуктивності праці і заробітної плати; індекс росту питомо вага заробітної плати в собівартості продукції; індекс втрати робочого часу.

Сутність методичного підходу до оцінювання СЕП через зміни зведеного випереджаючого індикатора, полягають у порівнянні динаміки індексу показника, що характеризує соціально-економічний результат діяльності підприємства з динамікою ЗВІ. Якщо зростання ЗВІ істотно уповільнюється, це попереджає згортання соціально-економічного результату діяльності підприємства, а відповідно є сигналом до майбутнього спаду рівня розвитку його СЕП.

Те, що ЗВІ реагує заздалегідь на зміну соціально-економічного результату діяльності, має величезне значення для ухвалення управлінських рішень. Якщо керівництво підприємства має інформацію про передбачуваний спад ділової активності, то може зробити адекватні заходи для усунення причин виникнення небажаних явищ. Спізнання в реагуванні на тривале зниження соціально-економічного результату може привести до серйозних фінансових утруднень і поставити підприємство на межу банкрутства. Тому володіння інформацією про майбутній спад (чи кризи) дає час,

ціною якого є позитивні соціально-економічні наслідки функціонування підприємства для галузі і суспільства.

Висновок. У ході розробки багатоаспектної проблеми розвитку соціально-економічного потенціалу залізничного транспорту вирішувалося ряд питань, які створювали основу емпіричних і методологічних оцінок оптимізації масштабу та потенційних можливостей підвищення ефективності використання соціально - економічного потенціалу залізничного комплексу й забезпечення тим позитивного впливу галузі на соціальну динаміку української економіки.

Методичні підходи до аналізу рівня соціально-економічного розвитку підприємства на основі зведених випереджаючих індикаторів, доцільно застосувати при розробці планів соціального розвитку підприємств галузі, розвитку механізмів мотивації та стимулювання праці, побудові алгоритму формування та розвитку соціально-економічного потенціалу залізничного комплексу, що дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення з метою ефективного його використання.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Економічна теорія: Політекономія: Підручник /за ред. В.Д. Базилевича. -7-ме вид., стер. – К.Знання-Прес, 2008. -719с.
2. Соціальна економіка Навч. посіб. / Кол. авт. О. О. Беляєв, М. І. Діба, В. І. Кириленко та ін. — К.: КНЕУ, 2005. — 196 с.
3. Беляєв О.О. Соціальне регулювання — об'єктивна необхідність перехідної економіки /О.О.Беляєв, А.С.Белело, О.М.Комяков // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. — Вип. 9., відп. ред. О.О.Беляєв. — К.: КНЕУ, 2001 — 448 с.
4. Богиня Д.П. Основи економіки праці. / Д.П. Богиня, О.А.Гришанова.; Навч. посібник. К.: Знання. – Прес.;, 2004. — 230 с. 6
5. Гальчинський А. Глобальні трансформації : концептуальні альтернативи. Методологічні аспекти : наук. вид. / А. Гальчинський. – К. Либідь, 2006. – 312 с.
6. Економіка України : стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. В.М. Гейця. – К. : Ін-т економ. прогноз. ; Фенікс, 2003. – 1040 с.
7. Головніна О. Г. Основи соціальної економіки : підручник / О. Г. Головніна. – К. : Арістей, 2006. – С. 8.
8. Гришкін В.О. Соціалізація економіки України : теорія, методологія і практика : монографія / В.О. Гришкін. – Д. : Пороги, 2005 – 498 с.
9. Дєєва Н.М.Потенціал соціалізації і його регулювання в економіці: теорія, методологія, перспективи : монографія / Н.М. Дєєва. – Д. : Арт-

Прес, 2006. – 444 с.

10. Єременко В. Про науку і курс «соціальної економіки» / В.Єременко // Економіка України. —1996. — № 5. — С. 55—61.

11. Зайцев Ю.К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства : методологія і практика : монографія / Ю.К. Зайцев. – К. : КНЕУ, 2002. – 188 с.

12. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання. . — Київ: КНЕУ, 2004.– 230 с.

13. Лібанова Е.М. Соціальні аспекти політики економічного зростання в Україні / Е.М. Лібанова //Україна на порозі XXI століття : уроки реформ та структура розвитку : матеріали наук. конф. – К. : НТУУ КПІ, 2001. – С. 61 – 97.

14. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та її значення для України / А.А. Чухно. – К.: “Логос”, 2003. – 631 с.

15. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка: підруч. / [С.І.Дорогунцов, Т.А.Заяць, Ю.І.Пітюренко та ін.]; за заг.ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України С.І.Дорогунцова. – К.: КНЕУ, 2005. – 988 с.

16. Шульга Ж.О. Людський і соціальний капітал як результат і потреба розвитку сучасної економічної системи / Ж.О. Шульга // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу демократія, / Економіка праці, соціальна економіка, політика. – 2008. – С. 159-162.

17. Бараш Ю.С. Управління залізничним транспортом країни: Монографія/ Ю.С. Бараш. – Д.:Вид-во Дніпропетр. Нац.ун-ту заліз. Трансп. ім. акад. В.Лазаряна, 2006. -252 с.

18. Данько М.І., Дикань В.Л., Дейнека О.Г., Позднякова Л.О., Юрченко Ю.М. Економіка

міжнародних транспортних перевезень. – Х.: ТОВ «Олант», ЧП Чиженко, 2004. – 352 с.

19. Г.М.Кірта. Інтеграція залізничного транспорту України у європейську транспортну систему. Монографія. –2-е видання. «ДПТ» - 2004.

20. Проблеми і основні напрямки реформування залізничного транспорту України/Ю.М. Цветов, М.В. Макаренко, М.Ю. Цветов та ін. К.: КУЕТТ, 2007. – 222с.

21. Позднякова Л.А. Моделирование социальной транспортной системы.- Харьков: Бизнес – Информ, 1998 - №23-24, 54-59 с.

22. Ейтутіс Г.Д. Міжнародний досвід і практика реформування залізничного транспорту /Ейтутіс Г.Д., Кривопішин О.М., Мукмінова Т.А. // Залізничний транспорт України. -2007. -№2. – С.31.

23. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки, від 09.11.2010 автор: Кабінет Міністрів України.

24. Поздеев В.Л. Оперезающие показатели в анализе динамики развития предприятия// Социально-экономические аспекты инновационного развития систем в условиях возрастающей глобализации [Текст]: сборник трудов международной научно-практической конференции / под ред. проф. Безруковой Т.Л. М.: изд-во «КноРус», 2010. – С. 44

25. OECD, Leading Indicators and Business Tendency Surveys //: <http://www.oecd.org/std/>

26. OECD Composite Leading Indicators – a Tool for Short-term Analysis. <http://www.oecd.org/std/li1.html>

Аннотация. Систематизированы взгляды на проблемы оценивания социально-экономического развития предприятия, предложены подходы к анализу эффективности использования социально-экономического потенциала предприятий железнодорожного комплекса с использованием обобщенного опережающего индикатора.

Ключевые слова: социально-экономический потенциал, оценивание, индикатор.

Summary. The Systematized approaches to problem estimation social-economic development of the enterprise, offered approaches to analysis of efficiency of the use social-economic potential enterprise railway complex with use consolidated overtaking indicator.

Keywords: social-economic potential, estimation, indicator.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Дейнека О.Г.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.*